

cescontexto

**Os conselhos de empresa europeus: entre a
responsabilidade social da empresa e a
participação laboral**

Hermes Augusto Costa

Pedro Araújo



Nº 01

março 2013

Estudos

www.ces.uc.pt/cescontexto

Propriedade e Edição

Centro de Estudos Sociais - Laboratório Associado

Universidade de Coimbra

www.ces.uc.pt

Colégio de S. Jerónimo, Apartado 3087

3000-995 Coimbra - Portugal

E-mail: cescontexto@ces.uc.pt

Tel: +351 239 855573 Fax: +351 239 855589

Comissão Editorial

Coordenação Geral: Sílvia Portugal

Coordenação "Estudos": Rosa Monteiro

ISSN: 2182-9071

Agradecimentos

Ao longo do presente estudo, a equipa de investigação deste projeto contou com vários contributos pessoais e institucionais que se revelaram decisivos para a sua concretização.

No plano institucional, além do nosso agradecimento à Fundação para a Ciência e a Tecnologia enquanto entidade financiadora deste projeto, o nosso reconhecimento também às principais confederações sindicais portuguesas (CGTP e UGT) por se terem prontificado a facilitar o trabalho da equipa de investigação e a permitir um acesso mais facilitado às suas respetivas estruturas setoriais.

No plano pessoal, é devido um agradecimento especial a Carlos Carvalho (responsável da CGTP pelo pelouro dos Conselhos de Empresa Europeus, que nos facultou alguns contactos de representantes portugueses em CEEs, bem como a Carlos Silva (UGT) pela disponibilidade para constantes esclarecimentos sobre o Conselho de Empresa Europeu do Grupo Banco Espírito Santo e pelos contactos fornecidos de outros representantes do setor bancário.

Na concretização do trabalho de campo, o nosso principal tributo vai obviamente quer para todos os representantes portugueses em CEEs que entrevistámos, quer para os representantes portugueses em organizações representativas de trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária com sede em Portugal (pertencentes a comissões de trabalhadores ou a sindicatos) que também entrevistámos, quer ainda para os dirigentes sindicais que, junto de empresas e setores, fazem um trabalho de acompanhamento do trabalho dos representantes portugueses em CEEs. Além de todos estes representantes do

“trabalho”, queremos agradecer também aos responsáveis das entidades patronais que responderam ao inquérito que lhes endereçámos.

Por fim, ainda no plano pessoal, um duplo agradecimento. A Paula Reis Costa, pelo apoio prestado em diferentes fases do projeto, nomeadamente na elaboração de fichas de leitura de artigos, no tratamento de dossiers temáticos ou na transcrição de entrevistas com representantes de trabalhadores em CEEs. A Carina Gomes, pelo apoio na elaboração dos inquéritos e no posteriormente tratamento dos dados em SPSS.

Índice

Agradecimentos	3
I. Apresentação da problemática	
Nota Prévia	12
1. Os Conselhos de Empresa Europeus: antecedentes e potencialidades	16
2. Eixos analíticos da investigação e estrutura do relatório	26
II. Os Conselhos de Empresa Europeus em números (2004-2006)	
Nota Prévia	32
1. Multinacionais	35
1.1. Países de sede das multinacionais	35
1.2. Setores de atividade	38
1.3. Trabalhadores no Espaço Económico Europeu	40
1.4. Estatuto das multinacionais perante a Diretiva	42
2. Multinacionais e Conselhos de Empresa Europeu	54
2.1. Países de sede das multinacionais e Conselhos de Empresa Europeus	55
2.2. Setores de atividade e Conselhos de Empresa Europeus	62
2.3. Trabalhadores no Espaço Económico Europeu e Conselhos de Empresa Europeus	65
3. Multinacionais – Portugal	67
3.1. Multinacionais com sede em Portugal	67
3.2. Multinacionais com sede e operações em Portugal	68

3.2.1. Países de sede das multinacionais	68
3.2.2. Setores de atividade	71
3.2.3. Trabalhadores no Espaço Económico Europeu	73
3.2.4. Estatuto das multinacionais perante a Diretiva	75
3.3. Multinacionais com operações em Portugal e Conselhos de Empresa Europeu	81
3.3.1. Países de sede das multinacionais	82
3.3.2. Setores de atividade	87
3.3.3. Trabalhadores no Espaço Económico Europeu	89
4. Acordos de Conselhos de Empresa Europeus	91
4.1. Acordos de Conselhos de Empresa Europeus nas multinacionais com operações em Portugal	96

III. Os Acordos de Conselhos de Empresa Europeus envolvendo representantes portugueses

Nota Prévia	105
1. Processo de constituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um Procedimento de Informação e Consulta	108
2. Análise de conteúdo dos acordos	111
2.1. Natureza dos acordos	112
2.1.1. Tipo de acordos	112
2.1.2. Signatários dos acordos: representantes dos trabalhadores	116
2.1.3. Legislação nacional aplicável	118
2.1.4. Alcance geográfico	120
2.1.5. Duração	121
2.2. Composição, objetivos e competências	122
2.2.1. Composição	122

2.2.2. Objetivos gerais	126
2.2.3. Competências	126
2.2.3.1. Informação e consulta	127
2.2.3.2. Oportunidade da informação e consulta	134
2.2.3.3. Questões expressamente excluídas dos acordos	137
2.2.3.4. Recomendações	139
2.2.3.5. Confidencialidade	139
2.2.4. Despesas com o funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus	141
2.2.5. Conselhos Restritos	141
2.3. Representantes e seleção dos representantes dos trabalhadores	143
2.4. Reuniões dos Conselhos de Empresa Europeus	149
2.4.1. Reuniões ordinárias, preparatórias e posteriores e reuniões extraordinárias	149
2.4.2. Língua <i>franca</i> , tradução de documentos e tradução simultânea	151
2.4.3. Peritos	155

IV. Multinacionais com sede em Portugal e Experiências dos Representantes Portugueses em Conselhos de Empresa Europeus

Nota Prévia	158
1. Principais obstáculos à constituição de Conselhos de Empresa Europeus em multinacionais com sede em Portugal	159
1.1. Contexto socioeconómico	161
1.2. Características do sistema de relações laborais português e relações entre os principais atores nacionais e estrangeiros	164

1.3. Representações sobre Conselhos de Empresa Europeus e dificuldades em alterar as representações	167
2. A experiência do Conselho de Empresa Europeu do Grupo Banco Espírito Santo	170
2.1. Condições para a emergência do Conselho de Empresa Europeu do Grupo Banco Espírito Santo	171
2.2. O dinamismo do Conselho de Empresa Europeu do Grupo Banco Espírito Santo	173
2.3. Principais resultados alcançados pelo Conselho de Empresa Europeu do Grupo Banco Espírito Santo	176
3. O perfil sociográfico dos representantes portugueses e as suas implicações	181
3.1. A distribuição dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus	183
3.2. Caracterização dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus	185
4. A experiência dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus	205
4.1. Assinatura dos acordos e instituição dos Conselhos de Empresa Europeus	208
4.1.1. Iniciativa para a constituição dos Conselhos de Empresa Europeus	208
4.1.2. Participação de representantes portugueses no Grupo Especial de Negociação	210
4.1.3. Negociação dos acordos	211
4.1.4. Conteúdo dos acordos	213
4.1.5. Questões objeto de informação e consulta	215
4.1.6. Revisão e reformulação dos acordos	217
4.1.7. Seleção dos representantes	217
4.1.8. Duração dos mandatos	220

4.2. Funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus	222
4.2.1. Definição da agenda	223
4.2.2. As reuniões dos Conselhos de Empresa Europeus	224
4.2.3. Protagonismos: as sedes das multinacionais e os Conselhos Restritos	227
4.2.4. Balanço das reuniões dos Conselhos de Empresa Europeus	236
4.2.5. Difusão da informação aos trabalhadores	256
4.3. Balanço global da ação dos Conselhos de Empresa Europeus	260

V. Perceções dos representantes das entidades empregadoras sobre Conselhos de Empresa Europeus e Responsabilidade Social das Empresa

Nota Prévia	277
1. A Responsabilidade Social das Empresas: da centralidade do tema aos Conselhos de Empresa Europeus	278
1.1. A importância crescente da Responsabilidade Social das Empresas e o posicionamento empresarial	279
1.2. Autorregulação ou Responsabilidade Social das Empresas obrigatória?	285
1.3. Desafios da Responsabilidade Social das Empresas associados aos Conselhos de Empresa Europeus	293
2. As entidades empregadoras face aos Conselhos de Empresa Europeus	301
2.1. Constituição dos Conselhos de Empresa Europeus	302
2.2. Participação da administração nas atividades dos Conselhos de Empresa Europeus	303
2.3. Competências dos Conselhos de Empresa Europeu	305
2.4. Principais vantagens e limitações dos Conselhos de Empresa Europeus	312

Considerações finais: Dimensão funcional e resultados práticos dos CEEs	317
Referências bibliográficas	328
Anexos	342

I. Apresentação da problemática

Nota Prévia

O trabalho que aqui se apresenta resulta de uma investigação realizada entre 1 de julho de 2005-30 de junho de 2007, ao abrigo do projeto POCI/SOC/59689/2004, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

Há já várias décadas que trabalhadores e sindicatos europeus vêm lutando pela construção e consolidação de um “modelo social europeu”, isto é, de um conjunto de instituições orientadas para o reconhecimento dos direitos laborais e sociais, para a valorização dos níveis de proteção social e, entre vários outros pontos, para uma aposta nos serviços públicos. Em 22 de Setembro de 1994, o surgimento da Diretiva 94/45/CE — que tornou possível a instituição de mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores transnacionais — representou um passo decisivo na concretização da ideia de “Europa Social”.¹

É sobre os Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) que a presente investigação se debruça tendo sobretudo em conta a realidade laboral portuguesa.

A emergência dos CEEs insere-se, na verdade, num movimento amplo, numa luta que há muito vinha sendo travada no sentido de fazer corresponder à unificação política e económica da Europa e à crescente operação das empresas à escala europeia, um sistema de relações laborais genuinamente europeu e um quadro legal e institucional que garantisse aos trabalhadores direitos de representação e participação a essa escala. Expandindo-se a esfera

¹ Para um olhar sobre alguns dos principais momentos que ao longo dos últimos 50 anos deram corpo ao projeto de “Europa Social”, cf. Costa (2002: 74-75; 2005: 249-256).

de ação das multinacionais, era imperativo que se expandisse a esfera de atuação dos trabalhadores. Simples na sua formulação, o processo para a criação desses mecanismos, haveria de se revelar longo, complexo e, muitas vezes, controverso. Os CEEs aparecem, neste contexto, como um mecanismo de compensação do déficit de representação e participação dos trabalhadores a nível europeu e no seio das multinacionais. Representação e participação essas que os sindicatos nunca foram verdadeiramente capazes de contemplar (Wills, 2001; 2004), limitando assim as promessas de um novo internacionalismo operário (Santos e Costa, 2004; Costa, 2006a).

Na sua conceção, os CEEs apresentam uma faceta regulatória e uma faceta emancipatória. Por serem o produto de uma lei comunitária, os CEEs apresentam, por um lado, uma faceta regulatória, podendo ser vistos como herdeiros de uma *regulação de cima para baixo* (Miller, 1999: 346) que visa criar um sistema transnacional de informação ajustado à estrutura transnacional das empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Falar-se-ia, assim, nos termos da classificação proposta por Santos (1995: 263; 1997: 16; 2001: 45-46) de um *localismo globalizado*, observável no modo como uma empresa multinacional está em condições de alargar as suas atividades para além de um registo meramente local ou nacional. Por outro lado, porém, esteve também subjacente à sua constituição a criação de condições de *luta a partir de baixo*, o que nos reconduz ao que o autor designa por *cosmopolitismo* — termo utilizado para descrever práticas e discursos de resistência (Santos, 1995: 264; 1997: 17; 2001: 47-48) —, na medida em que, por intermédio dos CEEs, se torna possível reunir condições para uma organização laboral transnacional de trabalhadores de uma mesma empresa (Hoffmann, 2002: 139).

Segundo R. Hyman, no longo prazo, a conquista de uma solidariedade genuína poderia, assim, resultar de uma articulação entre uma liderança estratégica e um ativismo democrático. Em seu entender, o desafio dual resultante dos CEEs (que considera ser a experiência onde a legislação social europeia até hoje mais avançou) passa por combinar processos de orientação estratégica com mobilização de base. Nos termos por ele usados, trata-se de “desenvolver *tanto* estruturas centralizadas *como* mecanismos para uma vigorosa participação de base” (Hyman, 2001: 175). Ou, como sustenta J. Wills (2001: 189), de par com *redes horizontais* entre trabalhadores europeus, os CEEs potenciam também a criação de *redes verticais* entre a “base” e o “topo”, isto é, entre trabalhadores e administradores das empresas.

De entre os vinte e quatro “considerandos” que dão corpo ao preâmbulo da Diretiva 94/45/CE, será porventura o nono aquele que melhor sistematiza as razões de fundo desta lei comunitária:

Considerando que o funcionamento de mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas; que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das atividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afetados pelas suas decisões.²

A este considerando parece, afinal, estar subjacente um reconhecimento de que face aos processos de globalização económica e aos défices de organização social no domínio laboral, a Diretiva representa um mecanismo capaz de conferir algum

² *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, nº L 254/64, de 30 de setembro de 1994, pág. 64.

equilíbrio na relação, por si desigual, entre capital e trabalho no seio das empresas de dimensão comunitária.

Em grande medida, o impacto da Diretiva 94/45/CE sobre o sistema de relações laborais em Portugal foi sobretudo analisado à luz das perceções que os seus principais destinatários, os representantes portugueses em CEEs e os representantes de trabalhadores em sindicatos ou comissões de trabalhadores, manifestam face aos seus objetivos e às dificuldades e oportunidades que lhes estão associadas.

Neste texto introdutório pretendemos, primeiro, abordar brevemente aos antecedentes e potencialidades associadas à Diretiva 94/45/CE, dando assim conta do contexto da sua emergência e das *promessas* que consigo transportou e transporta ainda, e, segundo, expor os principais eixos analíticos que nortearam a pesquisa.

1. Os Conselhos de Empresa Europeus: antecedentes e potencialidades

Em 2009 completam-se 15 anos sobre o surgimento da Diretiva 94/45/CE. Ainda que as discussões sobre a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas multinacionais tenham despontado na década de setenta e se tenham prolongado nas décadas seguintes, apenas em 22 de Setembro de 1994 esta lei comunitária criaria condições efetivas para a instituição de CEEs ou para a criação de Procedimentos de Informação e Consulta (PICs) dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

Tratou-se do primeiro mecanismo legal emitido no quadro do Protocolo de Política Social e em cumprimento do Acordo sobre Política Social subscritos em Maastricht (1992). Reconheça-se, no entanto, que a importância da Diretiva extravasa o plano meramente jurídico na medida em que — para além de inovadora no seu princípio (Lecher *et al.*, 1999), embora longe de revolucionária no seu conteúdo (Paternotre, 1998: 32) — comporta uma dimensão política e simbólica fundamental, medindo-se igualmente a sua importância à luz do futuro do modelo europeu de concertação social e de relações laborais e à luz da europeização do diálogo social (Paternotre, 1998).

Nesta secção, recuperam-se alguns dos antecedentes da Diretiva que instituiu os CEEs. Seguidamente, enunciam-se os

principais objetivos por que esta se rege, bem como as suas potencialidades.³

Como se disse, a Diretiva foi emitida no quadro do Protocolo de Política Social e em cumprimento do Acordo sobre Política Social subscritos em Maastricht. Todavia, o processo de informação e consulta dos trabalhadores nos *fora* comunitários havia sido lançado cerca de duas décadas antes. A adoção da Diretiva corresponde a um longo, complexo e, muitas vezes, controverso processo, sendo a Diretiva considerada como uma versão fragilizada e reduzida das propostas até então apresentadas sobre informação e consulta dos trabalhadores (Leite *et al.*, 1996).

Como referem Danis e Hoffmann (1995: 181), desde 1973 que a Comissão Europeia propusera medidas para criar procedimentos regulatórios nas empresas multinacionais, incluindo uma propensão para a melhoria da transparência e das medidas sobre os direitos de informação dos trabalhadores. Essa pretensão não encontrou, porém, eco em termos práticos, como foi comprovado pelo insucesso da proposta (em 1970) de estatutos para uma “Empresa Europeia”, que já previa um conselho de empresa com a concessão de certos direitos de informação, consulta e participação nas decisões sobre questões sociais. Os referidos estatutos foram, então, objeto de comentários críticos não só por parte das

³ Para uma análise mais exaustiva do significado geral da Diretiva, bem como do conteúdo de muitos dos acordos subscritos até ao momento, cf., por exemplo, o volume 1, nº 2, da revista *Transfer* (1995), editada pelo Instituto Sindical Europeu, ou o guia prático organizado por Leite *et al.* (1996). Para uma análise interpretativa de acordos já celebrados, da aplicação da Diretiva e de visões futuras sobre os CEEs, cf. os trabalhos de Krieger e Bonneton (1995), Bonneton *et al.* (1996), Marginson *et al.* (1998), alguns artigos do volume 5, nº 3 da revista *Transfer* (1999), *Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail* (2000), Platzer *et al.* (2001), Carley (2001), Kerckhofs (2002), Fitzgerald (2004), Fitzgerald e Stirling (2004), Weiler (2004), Telljohann (2005), Whittall *et al.* (2007).

organizações de empregadores (que, de resto, a par do Reino Unido, conservaram sempre uma postura de oposição frontal), como, inclusive, por parte dos sindicatos europeus que discordavam (ainda que de forma mais moderada) da estrutura de supervisão em causa.

Dez anos depois, em Outubro de 1980, a Comissão Europeia viria a lançar uma nova proposta relativa à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas transnacionais, que ficou conhecida como a “Diretiva Vredeling” (nome do então Comissário dos Assuntos Sociais, Henk Vredeling). O esboço da Diretiva salientava que as decisões importantes dos grupos de empresas multinacionais, ao serem tomadas recorrentemente nas sedes desses grupos, produziam consequências muitas vezes nefastas para os trabalhadores (como a deslocalização de empresas, por exemplo), ao passo que os direitos e possibilidades de ação dos trabalhadores e seus representantes ao nível da empresa se encontravam em grande medida limitados à legislação nacional. Daí que a primeira missão da Comissão apontasse no sentido de permitir aos trabalhadores a obtenção de informação das atividades do grupo além-fronteiras. Contrariamente às recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), que estabeleciam códigos de conduta para os grupos de empresas multinacionais sem carácter vinculativo, a “Diretiva Vredeling” obrigava as empresas envolvidas a informar e consultar os representantes dos trabalhadores de todos os estabelecimentos, na medida que isso poderia ser um fator gerador de consensos e preventivo da ocorrência de uma deterioração das relações de trabalho na empresa.

A proposta de Vredeling acabou por receber o apoio da Confederação Europeia de Sindicatos (CES), embora tenha sido

confrontada com uma forte oposição por parte da União das Indústrias da Comunidade Europeia (UNICE), secundada pela postura igualmente adversa das multinacionais americanas, que consideravam a “Diretiva Vredeling” como uma ameaça à competitividade das empresas.⁴

Entretanto, as palavras-chave da Diretiva 94/45/CE — “informação” e “consulta” — apareciam já mencionadas noutras iniciativas, constituindo, também estas, “estratégias de antecipação” dessa lei comunitária.⁵ São exemplo destas: a “Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores” (1989), nos termos da qual a informação, consulta e participação dos trabalhadores deviam ser desenvolvidas de acordo com regras adequadas e tendo presente as práticas em vigor nos Estados-membros (ponto 17); o “Programa de ação para Aplicação da Carta Comunitária”, que vinha propor instrumentos normativos⁶ destinados a “evitar” a diversidade e a pugnar pela generalização dos princípios de informação, consulta e participação dos trabalhadores; uma “Resolução” do Parlamento, de 15 de Fevereiro de 1990, na qual se recomendava a “criação de comités consultivos no âmbito das empresas multinacionais”⁷; e, como não poderia deixar de ser, a um dos pontos do nº 1 do artigo 2º do Acordo Social de Maastricht anexo ao Protocolo sobre Política Social.

⁴ Sobre as controvérsias em torno da “Diretiva Vredeling” e sobre outros antecedentes da Diretiva 94/45/CE, cf. Danis e Hoffmann (1995: 183-187), Knudsen (1995: 116-132), Danis (1996: 79-82), Rehfeldt (1993: 74-78), Reibsch (1998: 124-126) ou Fitzgerald (2004: 2-5).

⁵ Para uma análise de mais recomendações, convenções, directrizes ou instrumentos normativos emanados de organismos como a OIT e a OCDE ou ainda da UE, cf. Simões (1996: 10-12).

⁶ De que uma síntese se pode encontrar em Gaspar e Fiolhais (1996: 57-58).

⁷ *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, nº C 68, de 19 de Março de 1990.

Refira-se, ainda, que, na base da Diretiva 94/45/CE, esteve o projeto de Diretiva sobre informação e consulta dos trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária apresentado pela Comissão Europeia em 12 de Outubro de 1990.⁸ Posteriormente, essa proposta seria modificada, em 20 de Setembro de 1991, com o intuito de incorporar sugestões do Parlamento Europeu e do Comité Económico e Social (CES-UE).⁹

Recordados alguns dos antecedentes da Diretiva 94/45/CE, atentemos agora nos seus objetivos e potencialidades.

O objetivo principal da Diretiva é o de “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (n.º 1 do art.º 1.º), designadamente pelo reforço dos contactos entre trabalhadores (Buschak, 1999: 386).¹⁰ Este objetivo aplica-se a todas as empresas/grupos que, dentro do Espaço Económico Europeu (EEE) — Estados membros da UE, Islândia, Noruega e Liechtenstein — empreguem pelo menos 1.000 trabalhadores e que em pelo menos dois Estados-membros diferentes empreguem um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles. Além disso, as multinacionais com sede fora do EEE encontram-se igualmente abrangidas pela Diretiva

⁸ *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, n.º C 39, de 15 de Fevereiro de 1991, pp. 10-15.

⁹ *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, n.º C 336, de 31 de Dezembro de 1991, pp. 11-24.

¹⁰ A “empresa de dimensão comunitária” é aquela que emprega mil ou mais trabalhadores nos Estados-membros e que em pelo menos dois Estados-membros diferentes emprega um mínimo de cento e cinquenta trabalhadores em cada um deles [art.º 2.º, n.º 1. al. a)]. Por sua vez, o “grupo de empresas de dimensão comunitária” é aquele que emprega pelo menos mil trabalhadores nos Estados-membros, que possui, no mínimo, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes, sendo que cada uma dessas duas empresas deve empregar, no mínimo, cento e cinquenta trabalhadores [art.º 2.º, n.º 1., al. c)].

desde que possuam filiais nos Estados-membros do EEE.¹¹ Apesar do crescente número de multinacionais que constituíram CEEs, segundo P. Kerckhofs (2006: 47), sendo em média criados 30 a 40 novos CEEs por ano, tal significa que serão necessários cerca de 35 anos para ver um CEE instalado em todas as multinacionais atualmente abrangidas pela Diretiva.

As oportunidades oferecidas pela Diretiva englobam uma política de concessão de direitos de informação — sobre “questões transnacionais suscetíveis de afetar consideravelmente os interesses dos trabalhadores” (art.º 6º, n.º 3) — e consulta — “a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direção central ou qualquer outro nível de direção mais apropriado” [art.º 2º, n.º 1, al. f)], sendo que a consulta pressupõe mais do que o simples intercâmbio de opiniões ou pontos de vista e mais do que a aquisição de informações sobre decisões que já foram tomadas de “cima para baixo”. Isto significa que a Diretiva admite a possibilidade dos trabalhadores terem alguma influência nos processos de decisão das administrações. Possibilidade que W. Buschak (1995: 134-135) considera representar um passo decisivo no sentido da “democracia industrial” e que, como veremos adiante, deve ser analisada mediante o cumprimento dos princípios basilares da Diretiva: a informação e a consulta.

Os CEEs traduzem a opção por um modelo de inovação e mudança assente no diálogo social (Buschak, 1996: 3). Segundo a

¹¹ Assinale-se que, por auto-exclusão, não existia obrigação legal para a constituição de CEEs no Reino Unido. Esta situação foi alterada a 15 de Dezembro de 1997, com a extensão da Diretiva 94/45/CE a esse país (Diretiva 97/74/CE). Assim sendo, encontram-se abrangidos todos os Estados-membros do EEE.

própria Diretiva é num “espírito de colaboração” que devem decorrer as negociações entre a direção central da empresa e o Grupo Especial de Negociação (GEN) para a elaboração do acordo com base no qual irá funcionar o CEE, assim como, posteriormente, os contactos entre a direção central e os representantes dos trabalhadores do CEE (art.º 9º).

Este “espírito de colaboração” pode, pois, ser entendido como uma “expressão de vontade política e não de obrigação juridicamente coercível” (Simões, 1996: 22), embora se deva referir que os “Estados-membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente Diretiva, assegurando, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente Diretiva” (art. 11º, n.º 3). Convém referir, aliás, que o artigo 7º da Diretiva (“disposições supletivas”) prevê um conjunto de prescrições subsidiárias de aplicação automática sobre a instituição e funcionamento de um CEE sempre que as negociações entre o GEN e a direção central não forem bem-sucedidas. Nesse artigo 7º podem consultar-se, em pormenor, as situações que justificam o recurso às referidas disposições supletivas (anexo da Diretiva), ao passo que no ponto 2 destas disposições se encontra um conjunto de questões sobre as quais poderá incidir a informação e consulta, e que, portanto, realçam o potencial emancipatório da Diretiva: a estrutura da empresa; a situação económica e financeira; a evolução provável das atividades, produção e vendas; a situação e evolução provável do emprego; os investimentos; as alterações de fundo relativas à organização; a introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção; as transferências de produção; as fusões, a redução da dimensão ou encerramento de empresas, de

estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos; os despedimentos coletivos.

Por outro lado, os CEEs têm o direito de ser informados de circunstâncias excepcionais “que afetem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos coletivos” (ponto 3 do anexo da Diretiva), o que, na prática, significa que as administrações das empresas têm de explicar e justificar decisões que de outro modo não justificariam (Martin e Ross, 2000: 137).

A Diretiva viria a encontrar um importante efeito impulsionador nos acordos de informação e consulta firmados nas multinacionais numa base voluntária, isto é, os acordos celebrados antes de 22 de Setembro de 1996, data de obrigação legal para a negociação de acordos entre as partes (artigo 14º).¹²

Uma grande parte desses acordos, embora incidissem mais na vertente informação do que na de consulta (Blanpain, 1998: 30), permitiram que os trabalhadores das multinacionais se fossem consciencializando de que faziam parte de um conjunto de empresas mais vasto e mais complexo do que aquele onde trabalhavam, o que potenciava uma participação mais profunda na vida da empresa e

¹² Lecher *et al.* (1999: 8) sugerem, aliás, uma cronologia do processo de desenvolvimento dos CEEs onde são os acordos, voluntários e posteriormente obrigatórios, que servem de base de ordenamento. Três grandes períodos são, assim, distinguidos: um primeiro, que vai de meados de 1980 até à adopção da Diretiva em Setembro 1994, divide-se em dois tempos: 1) de meados ao final dos anos 80, altura em que foram negociados e estabelecidos os projectos-piloto; e 2) de 1990 a 1994, fase em que os acordos voluntários foram concluídos com o suporte material e institucional da UE. O segundo período estende-se de Setembro 1994 a Setembro 1996, com a adopção e transposição da Diretiva e corresponde aos acordos de CEEs concluídos ao abrigo do artigo 13º da Diretiva. Por último, o período que vai de Setembro 1996, fase final do estabelecimento obrigatório de CEEs, até à revisão prevista da Diretiva que, até à data, ainda não ocorreu.

uma melhor gestão de recursos humanos (Savoini, 1995: 247). O facto de algumas empresas transnacionais terem concluído e promovido mecanismos de informação e consulta antes de Setembro de 1996 poderá, afinal, ter servido para que o relacionamento entre trabalhadores e administração fosse menos "rígido" e, portanto, mais ajustado às especificidades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária em causa.

De resto, a própria Diretiva veio estimular os "parceiros sociais" a estabelecerem negociações diretas ao nível de empresa por forma a fazer do CEE um procedimento apropriado, pelo que os acordos voluntários não perderam importância após a entrada em vigor da Diretiva, ainda que, de acordo com o seu artigo 13º, não se encontrem sujeitos às obrigações dela decorrentes. Deve, por isso, ter-se em atenção que nas empresas ou grupos de empresas em que tais acordos foram celebrados, a lei nacional respetiva de transposição para o direito interno não se aplica, valendo o regime que foi estipulado nesse acordo, com a liberdade de poder afastar-se, com maior ou menor intensidade, do texto da Diretiva.

Para além da informação e consulta transnacionais dos trabalhadores, na ótica de P. Marginson (1999: 265), os "CEEs oferecem o potencial para organizar e coordenar representantes de trabalhadores em diferentes países em torno de posições comuns, perante a crescente integração internacional da produção, acompanhando, reestruturando, racionalizando e eventualmente forjando posições comuns de negociação". O objetivo subjacente à Diretiva repousa, pois, grandemente em torno da possibilidade de criar redes transnacionais horizontais de comunicação e solidariedade entre trabalhadores (Wills, 2001; Hoffmann, 2002).

A análise do impacto da Diretiva em Portugal permitirá, pois, atender à forma como, não só são perspetivados os CEEs pelos representantes dos trabalhadores portugueses, mas igualmente ao

modo como está decorrer a sua integração nessas redes transnacionais de trabalhadores e quais os objetivos por que se pautam a sua participação nessas redes.

2. Eixos analíticos da investigação e estrutura do relatório

Quatro grandes eixos analíticos serviram de guia orientador à investigação que ora se apresenta: 1) a análise do processo de constituição dos CEEs em Portugal; 2) a análise de conteúdo dos acordos de CEEs envolvendo representantes de trabalhadores portugueses; 3) a avaliação dos constrangimentos e das oportunidades que se colocam aos CEEs, através da “voz” do trabalho; 4) a auscultação da “voz” do capital, como forma de avaliar o espaço que as entidades empregadoras reservam à responsabilidade social. Cada um dos capítulos que compõem este relatório está centrado num desses eixos analíticos.

O primeiro eixo analítico, a análise do processo de constituição dos CEEs em Portugal, envolveu a construção de uma base de dados detalhada — base de dados inexistente em Portugal, quer nas organizações sindicais (mesmo nas setoriais), quer no Ministério do Trabalho e Solidariedade, quer no Instituto Nacional de Estatística — com informação pormenorizada a diversos níveis (número de multinacionais que preenchem as condições da Diretiva e que exercem atividade em Portugal, com indicação do setor de atividade; número total de trabalhadores e sua repartição por outros países; número de multinacionais que, exercendo atividade em Portugal, constituíram CEEs; número de trabalhadores nas empresas com sede em Portugal ou nas sucursais portuguesas de empresas com sede no estrangeiro; a repartição geográfica das multinacionais; número de multinacionais que estão neste momento a negociar acordos com os representantes dos trabalhadores; número de multinacionais que estão a renegociar acordos; número de multinacionais que celebraram acordos numa base voluntária e

número das que o fizeram com base nas disposições impostas pela Diretiva; etc.).

Tendo por referência as bases de dados editadas, em 2004 e 2006, pelo Instituto Sindical Europeu — as *European Works Councils Databases* elaboradas sob a coordenação de Peter Kerckhofs e Irmgard Pas —, no capítulo II procede-se, pois, a uma análise quantitativa da constituição de CEEs, tendo em consideração critérios como os países de sede das multinacionais, os setores de atividade, os trabalhadores no EEE e o estatuto das multinacionais perante a Diretiva. Por último, são ainda analisados alguns aspetos dos acordos de CEEs nas multinacionais com operações em Portugal a serem retomados e aprofundados no capítulo III.

O segundo eixo analítico, a análise do conteúdo dos acordos de CEEs envolvendo representantes de trabalhadores portugueses, visa alcançar um conhecimento aprofundado da forma como, por um lado, a concessão de direitos de informação sobre questões transnacionais suscetíveis de afetar consideravelmente os interesses dos trabalhadores está a ser encarada e, por outro lado, da forma como a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direção das empresas está a ser efetivamente conduzida. Neste segundo eixo o nosso propósito foi o de averiguar de que modo as noções de informação e de consulta estão, na prática, a ser aplicadas por diferentes empresas e setores de atividade e acolhidas por diferentes coletivos de trabalhadores. Além disso, manifestámos a preocupação de saber com maior detalhe quais as estruturas de representação dos trabalhadores nas empresas em Portugal que mais têm subscrito acordos de CEEs e que, portanto, mais vêm concorrendo para influenciar os conteúdos desses mesmos acordos em benefício dos trabalhadores.

Dada a quase inexistência de acordos de CEEs celebrados em multinacionais com sede em Portugal (apenas existe um acordo de CEE no Grupo Banco Espírito Santo), a nossa atenção recaiu sobretudo nos acordos celebrados em empresas com sede no estrangeiro, mas com representantes portugueses eleitos.

De entre os critérios que pautaram a análise dos acordos destacamos os seguintes: 1) a natureza dos acordos (que inclui o tipo de acordo, a data de assinatura, os signatários por parte dos representantes dos trabalhadores e por parte dos empregadores, a legislação aplicável, o alcance geográfico do acordo e a sua duração); 2) a composição, os objetivos e competências dos CEEs (inclui os objetivos gerais, as questões objeto de informação e consulta, as questões expressamente excluídas, as recomendações em termos de competências, as despesas com o funcionamento dos CEEs, etc.); 3) os representantes dos trabalhadores (critérios de distribuição dos lugares, requisitos para a seleção, despesas com os representantes, proteção dos representantes e duração dos mandatos); 4) as reuniões dos representantes dos trabalhadores (periodicidade das reuniões, a língua de referência, a tradução, a confidencialidade, a presença de peritos, etc.). É sobre o conteúdo destes acordos que se ocupa o capítulo III.

A análise do conteúdo dos acordos ficaria, porém, incompleta se não se conjugasse com uma análise da *vida* dos CEEs, ou seja, das dinâmicas de que estes são portadores e que vão, muitas vezes, para além da dimensão formal delimitada pelos acordos. O terceiro eixo analítico, a avaliação dos constrangimentos e das oportunidades que se colocam aos CEEs, está, pois, orientado para a análise da interpretação que os representantes dos trabalhadores portugueses fazem da eficácia e potencialidades dos CEEs, assim como das dificuldades e potencialidade que estão associadas à participação dos representantes nessas instituições transnacionais.

Dada a sua importância, a experiência dos representantes portugueses em CEEs (ponto 4 do capítulo IV) ocupa um espaço significativo do *corpus* do relatório. Testemunhas privilegiadas do funcionamento dos CEEs, os representantes dos trabalhadores são também quem melhor pode fornecer pistas para melhorar as formas de participação dos trabalhadores nas multinacionais. No ponto 3 desse mesmo capítulo, procurou-se, pois, saber quem são esses representantes. Tal implicou a aplicação de inquérito que permitiu apurar o perfil sociográfico dos representantes, que, por sua vez, permitiu discernir algumas implicações desse perfil para a participação dos trabalhadores portugueses em sede dos CEEs.

O capítulo IV tratará, ainda, de participação dos trabalhadores nas multinacionais, desta feita, para procurar aferir os motivos/obstáculos que têm impedido a instituição de CEEs em multinacionais com sede em Portugal. É da ausência de CEEs nas multinacionais com sede em Portugal que se ocupa o ponto 1 do capítulo IV.

No mesmo capítulo, e em contraposição à ausência descrita acima, analisa-se aprofundadamente a experiência do Grupo Banco Espírito Santo (BES), o único grupo com sede em Portugal com um CEE constituído. O ponto 2 trata, assim, das condições que ditaram o surgimento do CEE do BES, bem como do dinamismo que este CEE tem vindo a adquirir, dinamismo que se traduz nalguns resultados igualmente analisados.

O quarto eixo analítico prende-se com a auscultação da “voz” do capital, isto é, com uma avaliação das perceções dos representantes das entidades empregadoras sobre os CEEs. Afinal, regra geral, tanto as organizações sindicais, quanto os estudiosos do tema dos CEEs têm sugerido que os empregadores europeus, e nomeadamente a principal associação patronal europeia — a União das Indústrias da Comunidade Europeia (UNICE) —, se têm

mostrado pouco recetivos aos objetivos da Diretiva (Paternotre, 1998). Nessa medida, e também porque os empresários são em regra menos estudados pelos investigadores do que os trabalhadores, aplicámos um inquérito a 139 entidades empregadoras portuguesas (filiais portuguesas de multinacionais). Na sua configuração geral, o inquérito confrontou as administrações locais das empresas com questões relativas: ao processo de constituição do CEE e ao modo como decorreu a sua iniciativa; à composição do CEE e o grau de envolvimento da administração na seleção dos representantes; à participação da administração nas atividades do CEE; à avaliação do papel desempenhado pelo CEE (no que diz respeito à participação laboral na vida da empresa, funcionamento dos procedimentos de informação e consulta, relacionamento entre trabalhadores e administração, etc.); às vantagens e limitações dos CEEs; ou às relações entre os CEEs e outras estruturas de representação de trabalhadores. Em simultâneo, tentámos perceber qual o grau de recetividade e o espírito de "antecipação" à Diretiva manifestado pelas administrações das empresas portuguesas de molde a podermos avaliar em que medida aquela lei comunitária se inscreve ou não nas práticas de responsabilidade social das empresas. É destes aspetos que se ocupa o capítulo V.

II. Os Conselhos de Empresa Europeus em números, 2004-2006

Nota Prévia

O presente capítulo procede a uma análise das bases de dados de 2004 e 2006 sobre empresas ou grupos de empresas no EEE e Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) (Kerckhofs e Pas, 2004; 2006). Resultante da colaboração de mais de vinte Institutos e de Federações da Indústria Europeia, o departamento de investigação do Instituto Sindical Europeu (ETUI-REHS) criou, em 1995, uma base de dados com as multinacionais abrangidas pela Diretiva.

A base de dados de 2004 recenseia 3.534 multinacionais, 2.169 das quais se encontram abrangidas pela Diretiva. A base de dados de 2006, por sua vez, possui informação relativamente a 3.589 multinacionais, das quais 2.204 abrangidas pela Diretiva. Entre 2004 e 2006, verificou-se um acréscimo de 55 multinacionais (35 abrangidas pela Diretiva), tendo sido a Alemanha e os Estados- Unidos os países que mais contribuíram para esse aumento.

Além de conter um número significativo de acordos de CEEs (1.041 em 2004 e 1.155 em 2006), as bases de dados fornecem ainda diversas informações sobre as multinacionais: o país de origem das multinacionais, os setores de atividade a que pertencem, o seu envolvimento em reestruturações, fusões e aquisições (notificadas junto da Direcção-Geral da Concorrência da Comissão Europeia), o estatuto dos acordos na base dos quais foram constituídos os respetivos CEEs, etc.

Relativamente aos países de sede das multinacionais, a base de dados de 2004 estabelece uma divisão por quatro regiões principais: 1) Espaço Económico Europeu (EEE) anterior a 2004 (UE-15 + EFTA); 2) Estados-membros da União Europeia (UE) resultantes do alargamento de 2004; 3) Estados- Unidos da América e Canadá; e 4) resto do Mundo. A base de dados de 2006

acrescenta a estas quatro regiões, uma entrada para os, então, países candidatos à UE (Bulgária, Croácia e Turquia).

Na análise aqui a desenvolver-se optou-se por uma divisão em cinco regiões: 1) UE-15; 2) EFTA; 3) Estados-membros da UE resultante do alargamento de 2004;¹³ 4) países candidatos à UE (Bulgária, Croácia e Turquia); e 5) resto do Mundo. Recorre-se igualmente à divisão por países dentro do EEE e países fora do EEE, referindo-se o primeiro grupo aos 28 países que integram esse espaço¹⁴ e o segundo aos restantes países da Europa e do Mundo.

No que diz respeito aos setores de atividade mantém-se a classificação dos setores de atividade utilizada nas bases de dados de 2004 e 2006 e os códigos NACE (Nomenclatura Geral das Atividades Económicas nas Comunidades Europeias), classificação estatística das atividades económicas dentro da UE (Regulação do Conselho Europeu 2027/90, de 09 de Outubro 1990).

¹³ Em Maio de 2004, a UE alargou-se a 10 países da Europa Central e Oriental e do Mediterrâneo. A adesão da Bulgária e da Roménia, concretizada em 2007, completou o quinto alargamento da UE.

¹⁴ Alemanha, Áustria, Bélgica, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Islândia, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Polónia, Portugal, Suécia, Reino- Unido, Liechtenstein, Noruega e República Checa.

Quadro 1. Classificação dos setores e atividades

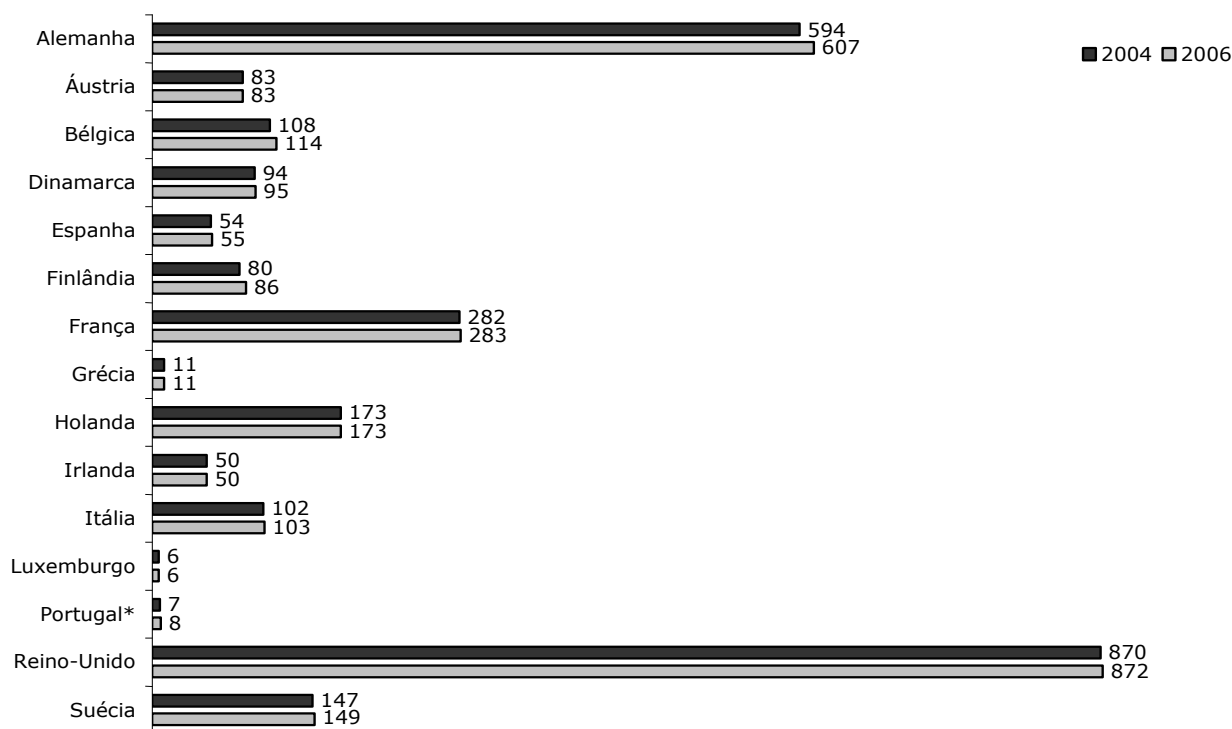
Sigla	Setores de atividade (Inglês)	Setores de atividade (Português)
Bw	Building & Woodwork	Construção & Indústrias da madeira
Ch	Chemicals	Setor químico
Fh	Food; Hotel; Catering & Agriculture	Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura
Me	Metal	Setor metalúrgico
Sc	Services commerce	Atividades comerciais
Sf	Services finance	Atividades financeiras
Sg	Graphical	Atividades gráficas
Si	Services IBITS	Atividades informáticas
So	Other services	Serviços indiscriminados
Sp	Public services	Serviços públicos
Te	Textile	Setor têxtil
Tr	Transport	Transportes
X	Other	Outros

1. Multinacionais

1.1. Países de sede das multinacionais

Na UE-15, o Reino-Unido, a Alemanha e a França destacam-se dos restantes países em termos de número de multinacionais. Imediatamente a seguir aparecem países como a Holanda, a Suécia, a Bélgica e a Itália (Gráfico 1). Nos países da Associação Europeia de Livre Comércio (EFTA, na sigla inglesa), a Noruega e, principalmente, a Suíça, apresentam valores que os distanciam claramente da Islândia e do Liechtenstein (Gráfico 2). Relativamente aos Estados-membros que integraram a UE em 2004, a Polónia, a Hungria e a República Checa, são os países com o maior número de multinacionais (Gráfico 3). Finalmente, para os países do resto do Mundo, os Estados-Unidos da América e o Japão, são os países com maior destaque (Gráfico 4).

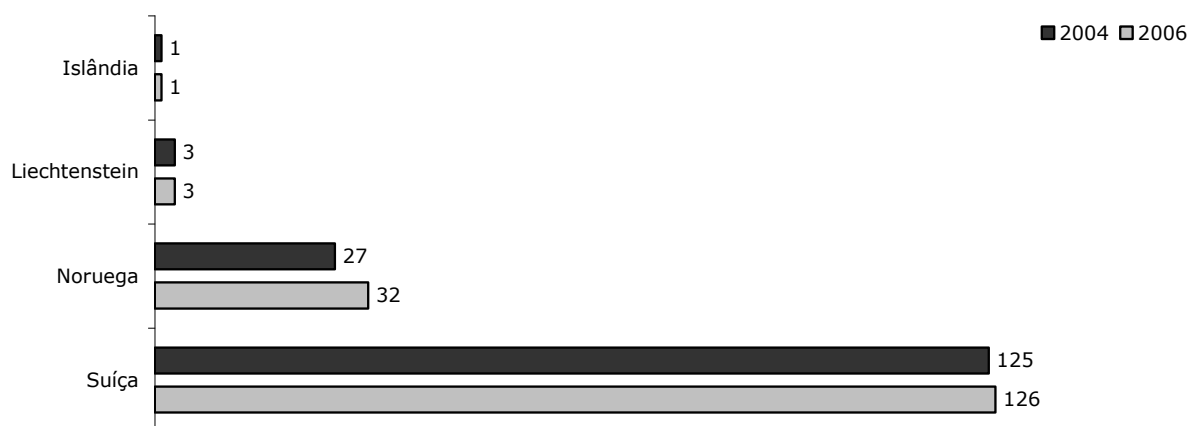
Gráfico 1. Países de sede das multinacionais, EU-15



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

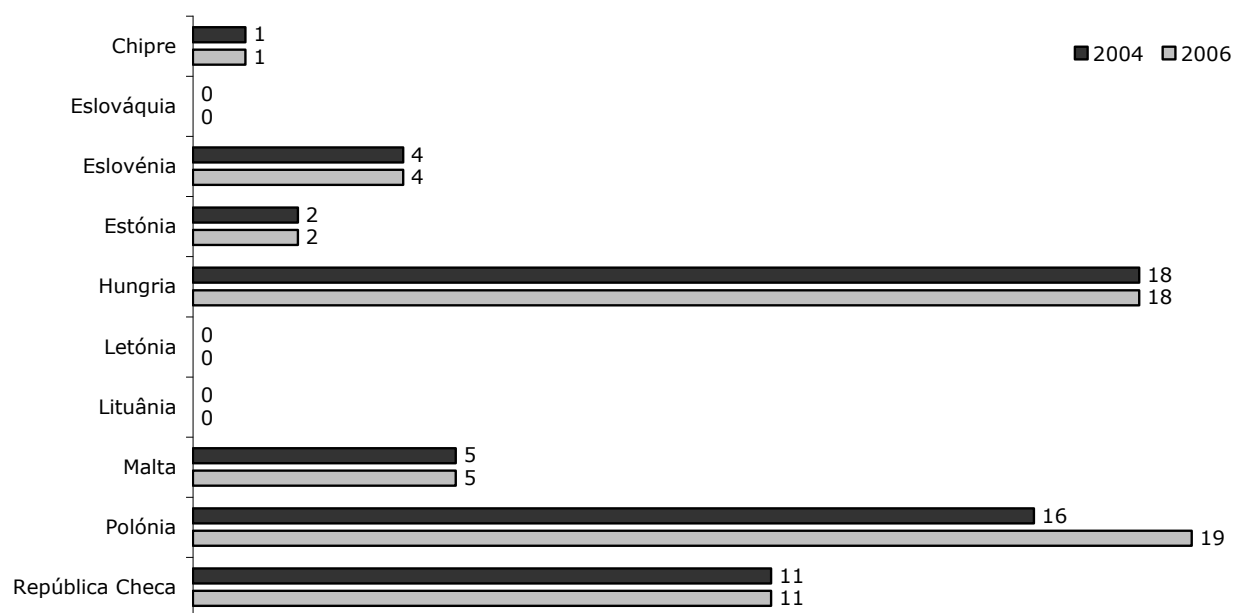
* As bases de dados de 2004 a 2006 incluem, em Portugal, a Companhia Ibérica de Distribuição e o Pão-de-Açúcar que pertencem desde 1996 ao grupo francês Auchan. Os dados aqui apresentados aparecem corrigidos.

Gráfico 2. Países de sede das multinacionais, EFTA



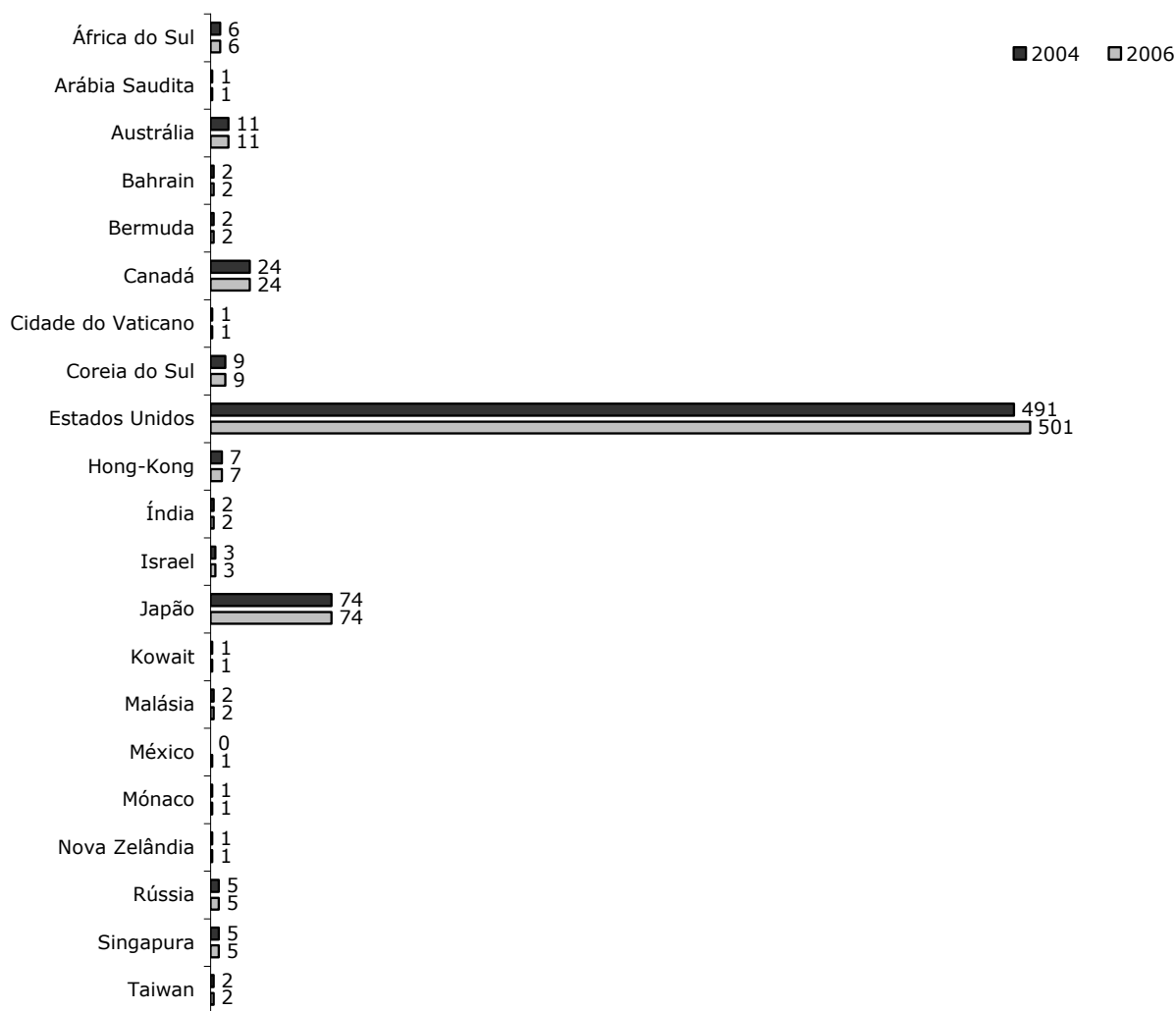
Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

Gráfico 3. Países de sede das multinacionais, novos Estados-membros 2004



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Gráfico 4. Países de sede das multinacionais, resto do mundo



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

1.2. Setores de atividade

As multinacionais constantes das bases de dados de 2004 e 2006 situam-se maioritariamente no setor Metalúrgico, que, juntamente com o setor Químico, representam os setores mais expressivos. A Indústria alimentar, Hotelaria & Agricultura; o setor da Construção & Indústrias da madeira; e dos Serviços indiscriminados formam um segundo grupo com 10%, 9% e 8%,

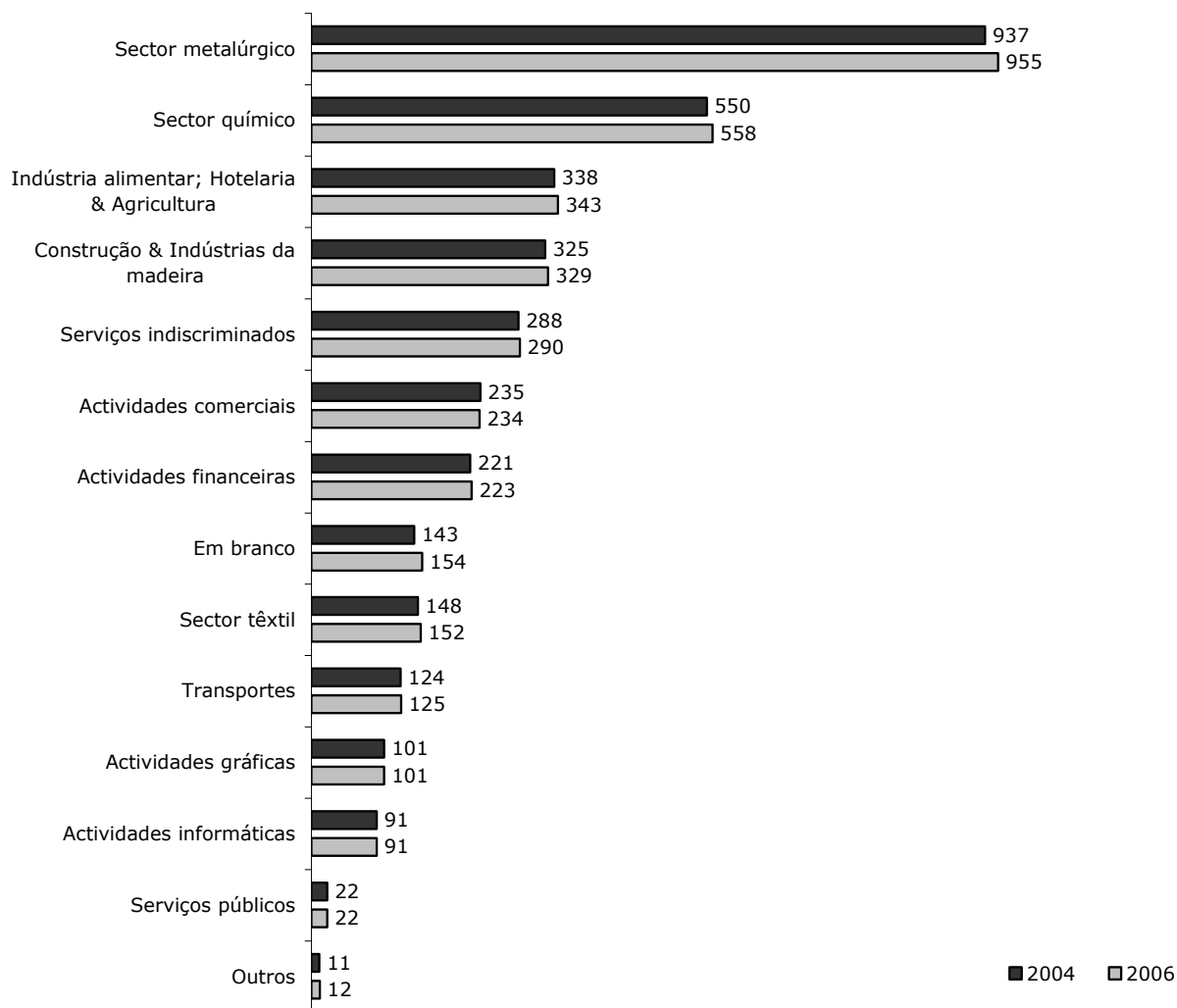
respetivamente. As atividades comerciais e financeiras, com 7 e 6%, formam um terceiro grupo. Os restantes setores rondam os 3 e 4% (Quadro 2 e Gráfico 5).

Quadro 2. Multinacionais por setores de atividade agrupados

Setores de atividade	2004		2006	
Construção & Indústrias de madeira	325	9,2%	329	9,2%
Setor químico	550	15,6%	558	15,5%
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	338	9,6%	343	9,6%
Setor metalúrgico	937	26,5%	955	26,6%
Atividades comerciais	235	6,6%	234	6,5%
Atividades financeiras	221	6,3%	223	6,2%
Atividades gráficas	101	2,9%	101	2,8%
Atividades informáticas	91	2,6%	91	2,5%
Serviços indiscriminados	188	8,1%	290	8,1%
Serviços públicos	22	0,6%	22	0,6%
Setor têxtil	148	4,2%	152	4,2%
Transportes	124	3,5%	125	3,5%
Outros	11	0,3%	12	0,3%
Em branco	143	4%	154	4,3%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

Gráfico 5. Multinacionais por setores de atividade agrupados (ranking setorial)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

1.3. Trabalhadores no Espaço Económico Europeu

No que diz respeito ao número de trabalhadores no EEE (Quadro 3 e Gráfico 6), as multinacionais constantes da base de dados possuem uma força de trabalho que se situa, essencialmente, primeiro, entre os 1.000 e os 2.000 trabalhadores e, segundo, em multinacionais com mais de 10.000 trabalhadores. Entre 2004 e 2006, regista-se uma diminuição do número de multinacionais na

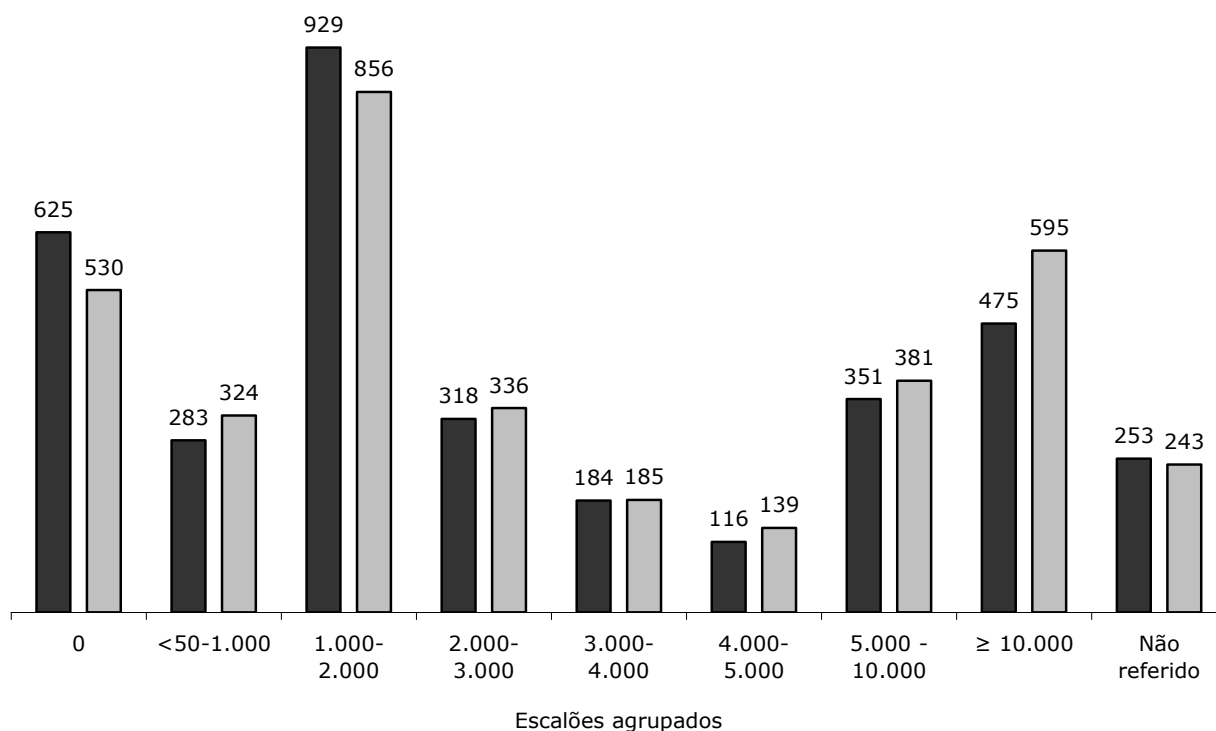
primeira categoria e um aumento do número de multinacionais de grande dimensão, ou seja, com mais de 10.000 trabalhadores.

Quadro 3. Dimensão das multinacionais (número de trabalhadores no EEE)

Nº de trabalhadores no EEE	2004		2006	
	Nº	%	Nº	%
0	625	17,7%	530	14,8%
<50	28	0,8%	35	1,0%
50-100	17	0,5%	18	0,5%
100-200	40	1,1%	50	1,4%
200-300	29	0,8%	31	1,9%
300-400	29	0,8%	26	0,7%
400-500	23	0,7%	32	1,4%
500-600	22	0,6%	25	0,9%
600-700	28	0,8%	25	0,7%
700-800	29	0,8%	30	0,9%
800-900	14	0,4%	26	0,7%
900-1000	24	0,7%	26	0,7%
1000-2000	929	26,3%	856	13,9%
2000-3000	318	9,0%	336	9,4%
3000-4000	184	5,2%	185	5,2%
4000-5000	116	3,3%	139	3,9%
5000-10000	341	9,9%	381	10,6%
≥10000	475	13,4%	595	16,6%
Não referido	253	7,2%	243	6,8%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Gráfico 6. Dimensão das multinacionais (número de trabalhadores no CEE – Escalões agrupados)



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

1.4. Estatuto das multinacionais perante a Diretiva

Em 2004, das 3.534 multinacionais constantes da base de dados, 2.169 encontravam-se abrangidas pela Diretiva 94/45/CE, ou seja, estavam em condições de instituir Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) ou procedimentos de informação e consulta (PICs). Este número representa um significativo aumento face ao número de multinacionais anteriormente recenseadas pela base de dados de 2002 que dava conta de 1.865 multinacionais abrangidas pela Diretiva. No topo dos fatores explicativos para esse aumento estará o alargamento da UE, em Maio de 2004, a mais dez países, passando o Espaço Económico Europeu (EEE) a contar com 28 países. Os efeitos do alargamento da UE fizeram-se particularmente

sentir em multinacionais cuja sede se encontra nos 18 países do EEE anteriores ao alargamento, mas que detêm operações nos países agora abrangidos, na medida em que são relativamente escassas as multinacionais cuja sede se encontra nos novos Estados-membros e que cumprem os requisitos exigidos para a aplicação da Diretiva.

Os números relativos a 2006 encontram-se, por sua vez, mais próximos de 2004: 3.589 multinacionais, 2.204 das quais abrangidas pela Diretiva. Entre 2004 e 2006 não são, deste modo, significativas as alterações no número de multinacionais abrangidas, não abrangidas e quase abrangidas pela Diretiva, continuando as primeiras a rondar os 60% e as segundas os 40% (Quadro 4 e Gráfico 7).

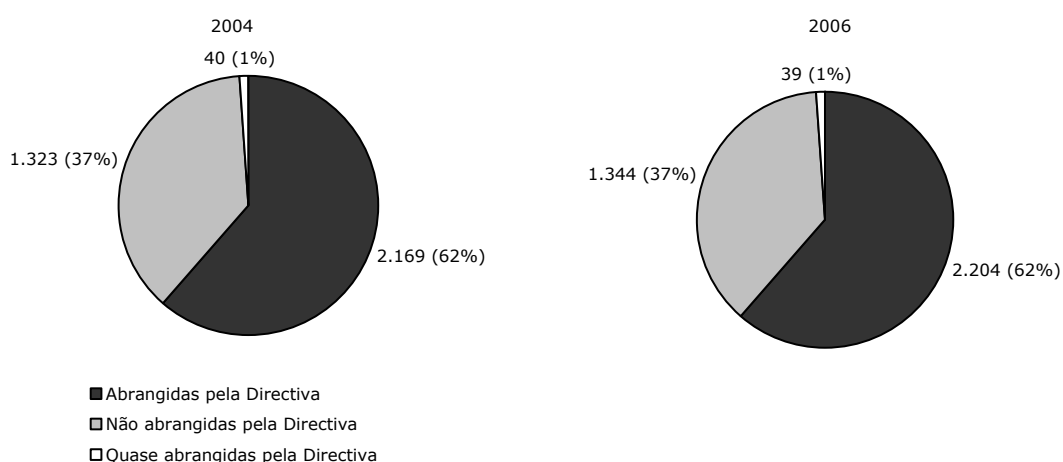
Quadro 4. Estatuto das multinacionais em relação à diretiva*

Abrangidas pela diretiva		Não abrangidas pela diretiva		Quase abrangidas pela diretiva	
2004	2006	2004	2006	2004	2006
2.169	2.204	1.323	1.344	40	39
61%	61%	37%	37%	1%	1%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

* As bases de dados de 2004 e 2006 são omissas relativamente ao estatuto perante a Diretiva do grupo holandês LNM (setor metalúrgico) e do grupo japonês Fujisawa (setor químico).

Gráfico 7. Estatuto das multinacionais em relação à Diretiva



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Em 2004, das 2.169 multinacionais abrangidas pela Diretiva, 1.622 ou 75% possuíam a sua sede no EEE e 25% fora do EEE (Quadro 5).

Quadro 5. Estatuto das multinacionais em relação à diretiva, dentro e fora do EEE (2004)

Países	Abrangidas pela Directiva		Não abrangidas pela Directiva		Quase abrangidas pela Directiva	
	N	%	N	%	N	%
EEE	1.622	75%	1.097	83%	31	78%
Fora do EEE	547	25%	226	17%	9	23%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004*

No EEE, e ainda em 2004, a Alemanha destacava-se claramente dos restantes países pelo número de multinacionais abrangidas pela Diretiva (444). O Reino Unido e a França constituíam um segundo grupo com, respetivamente, 264 e 216 multinacionais. O Reino Unido salientava-se ainda pelo elevado número de multinacionais não abrangidas pela Diretiva, 601, relativamente ao total de multinacionais recenseadas (870). A Holanda e a Suécia formavam um terceiro grupo com, respetivamente, 135 e 117 multinacionais abrangidas (Quadro 5A).

Das 7 multinacionais portuguesas recenseadas pela base de dados de 2004, 6 estavam abrangidas pela Diretiva e apenas uma, a Portugal Telecom, não se encontrava abrangida. Porém, nas bases de dados de 2004 e de 2006, a Companhia Ibérica de Distribuição e o Pão-de-Açúcar aparecem erroneamente como multinacionais com sede em Portugal abrangidas pela Diretiva e sem CEEs constituídos, já que estas empresas pertencem, desde 1996, ao grupo francês Auchan.

Quadro 5A. Estatuto das multinacionais em relação à Directiva, por países da sede no EEE (2004)

Países do EEE	Multinacionais	Abrangidas pela Directiva	Não abrangidas pela Directiva	Quase abrangidas pela Directiva
Alemanha	594	444	145	5
Áustria	83	45	32	6
Bélgica	108	68	37	3
Chipre	1	0	1	0
Dinamarca	94	59	32	3
Eslováquia	0	0	0	0
Eslovénia	4	0	3	1
Espanha	54	41	12	1
Estónia	2	0	2	0
Finlândia	80	58	22	0
França	282	216	62	4
Grécia	11	5	4	2
Holanda	172	135	36	1
Hungria	18	12	6	0
Irlanda	50	43	7	0
Islândia	1	1	0	0
Itália	102	66	36	0
Lichtenstein	3	2	1	0
Lituânia	0	0	0	0
Luxemburgo	6	3	3	0
Malta	5	0	5	0
Noruega	27	19	8	0
Polónia	16	8	8	0
Portugal	7	6	1	0
Reino-Unido	870	264	601	5
República Checa	11	8	3	0
Suécia	147	117	30	0

Fonte: *European Works Councils Database, 2004*

Fora do EEE, os Estados-Unidos, a Suíça e o Japão, eram os países com maior número de multinacionais abrangidas pela Diretiva (Quadro 5B).

Quadro 5B. Estatuto das multinacionais em relação à Diretiva, por países da sede fora do EEE (2004)

Países fora do EEE	Multinacionais	Abrangidas pela Diretiva	Não abrangidas pela Diretiva	Quase abrangidas pela Diretiva
África do Sul	6	6	0	0
Arábia Saúdita	1	0	1	0
Austrália	11	8	3	0
Bahrain	2	1	1	0
Bermuda	2	0	2	0
Bulgária	2	0	2	0
Canadá	24	16	8	0
Cidade do Vaticano	1	0	1	0
Coreia do Sul	9	6	3	0
Croácia	1	1	0	0
Estados- Unidos	491	332	152	7
Japão	80	59	20	1
Índia	2	2	0	0
Israel	3	1	1	1
Kowait	1	1	0	0
Malásia	2	1	1	0
Mónaco	1	0	1	0
Nova Zelândia	1	1	0	0
Rússia	5	4	1	0
Singapura	5	2	3	0
Suíça	125	104	21	0
Taiwan	2	1	1	0
Turquia	5	1	4	0

Fonte: *European Works Councils Database, 2004*

Em 2006, das 2.204 multinacionais abrangidas pela Diretiva, 1.641 ou 75% possuíam a sua sede no EEE e 561 ou 25% fora de EEE (Quadro 6).

Quadro 6. Estatuto das multinacionais em relação à Diretiva, dentro e fora do EEE (2006)

Países	Abrangidas pela Diretiva		Não abrangidas pela Diretiva		Quase abrangidas pela Diretiva	
	N	%	N	%	N	%
EEE	1.641	75%	1.118	83%	32	82%
Fora do EEE	561	25%	226	17%	7	18%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

No EEE, tal como em 2004, a Alemanha continua a destacar-se pelo número de multinacionais abrangidas pela Diretiva (450). O Reino Unido e a França continuam a constituir um segundo grupo com, respetivamente, 265 e 210 multinacionais. O Reino Unido apresenta, ainda, um elevado número de multinacionais não abrangidas pela Diretiva, 602, relativamente ao total de multinacionais recenseadas (872). A Holanda e a Suécia formam um terceiro grupo com, respetivamente, 133 e 120 multinacionais abrangidas (Quadro 7A).

Das 8 multinacionais portuguesas recenseadas pela base de dados, 7 encontram-se abrangidas pela Diretiva e uma, a Portugal Telecom, continua a não ser abrangida.

Quadro 7A. Estatuto das multinacionais em relação à Diretiva, por países da sede no EEE (2006)

Países do EEE	Multinacionais	Abrangidas pela Diretiva	Não abrangidas pela Diretiva	Quase abrangidas pela Diretiva
Alemanha	607	450	152	5
Áustria	83	46	31	6
Bélgica	114	72	39	3
Chipre	1	0	1	0
Dinamarca	95	60	32	3
Eslováquia	0	0	0	0
Eslovénia	4	0	3	1
Espanha	55	41	12	2
Estónia	2	0	2	0
Finlândia	86	64	22	0
França	283	210	69	4
Grécia	11	5	4	2
Holanda*	172	133	38	1
Hungria	18	12	6	0
Irlanda	50	43	7	0
Islândia	1	1	0	0
Itália	103	66	37	0
Lichtenstein	3	2	1	0
Lituânia	0	0	0	0
Luxemburgo	6	3	3	0
Malta	5	0	5	0
Noruega	32	22	10	0
Polónia	19	11	8	0
Portugal	7	7	1**	0
Reino-Unido	872	265	602	5
República Checa	11	8	3	0
Suécia	149	120	29	0
Em branco	1	0	1	0

Fonte: *European Works Councils Database, 2006*

Fora do EEE, para 2006, os Estados- Unidos (344), a Suíça (104) e o Japão (56), continuam a ser os países com maior número de multinacionais abrangidas pela Diretiva (Quadro 7B).

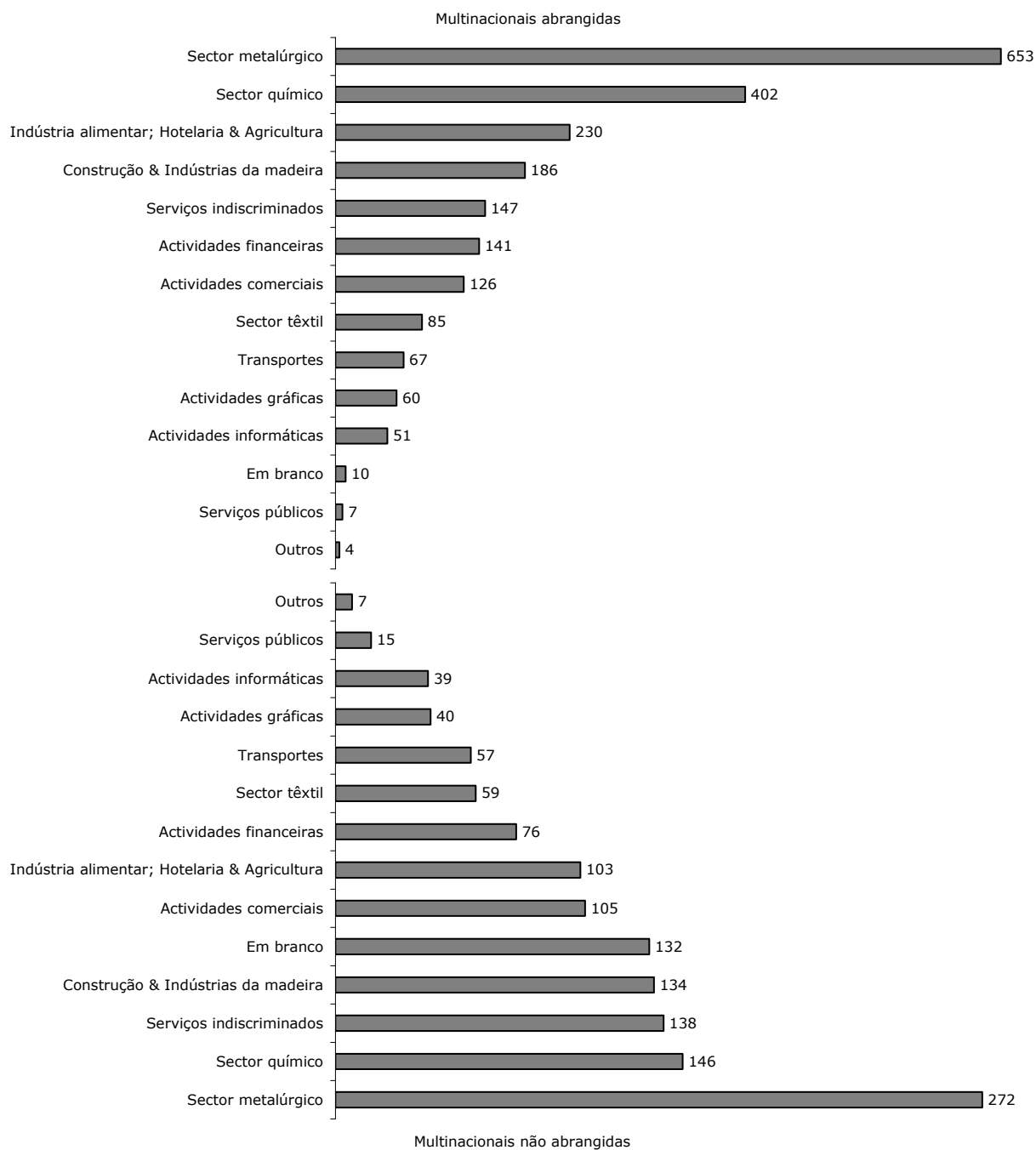
Quadro 7B. Estatuto das multinacionais em relação à Diretiva, por países da sede fora do EEE (2006)

Países fora do EEE	Multinacionais	Abrangidas pela Diretiva	Não abrangidas pela Diretiva	Quase abrangidas pela Diretiva
África do Sul	6	6	0	0
Arábia Saúdita	1	0	1	0
Austrália	11	8	3	0
Bahrain	2	1	1	0
Bermuda	2	0	2	0
Bulgária	2	0	2	0
Canadá	24	16	8	0
Cidade do Vaticano	1	0	1	0
Coreia do Sul	9	6	3	0
Croácia	1	1	0	0
Estados- Unidos	501	344	151	6
Japão*	73	56	17	0
Hong-Kong	7	4	3	0
Índia	2	2	0	0
Israel	3	1	1	1
Kowait	1	1	0	0
Malásia	2	1	1	0
México	1	1	0	0
Mónaco	1	0	1	0
Nova Zelândia	1	1	0	0
Rússia	5	4	1	0
Singapura	5	2	3	0
Suíça	126	104	22	0
Taiwan	2	1	1	0
Turquia	5	1	4	0

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Olhando para as multinacionais abrangidas e não abrangidas pela Diretiva por setores de atividade, em 2004, o setor Metalúrgico detinha o número mais expressivo de multinacionais abrangidas (653) e de multinacionais não abrangidas (272). Embora com valores menos elevados, o mesmo acontecia relativamente ao setor Químico. Enquanto que para as multinacionais abrangidas pela Diretiva, a Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura ocupava a terceira posição, para as multinacionais não abrangidas esta era ocupada pelos Serviços indiscriminados. O setor da Construção & Indústrias da Madeira ocupava a quarta posição em ambas as situações (Gráfico 8).

Gráfico 8. Multinacionais abrangidas e não abrangidas, por setores de atividade agrupados (*ranking setorial – 2004*)

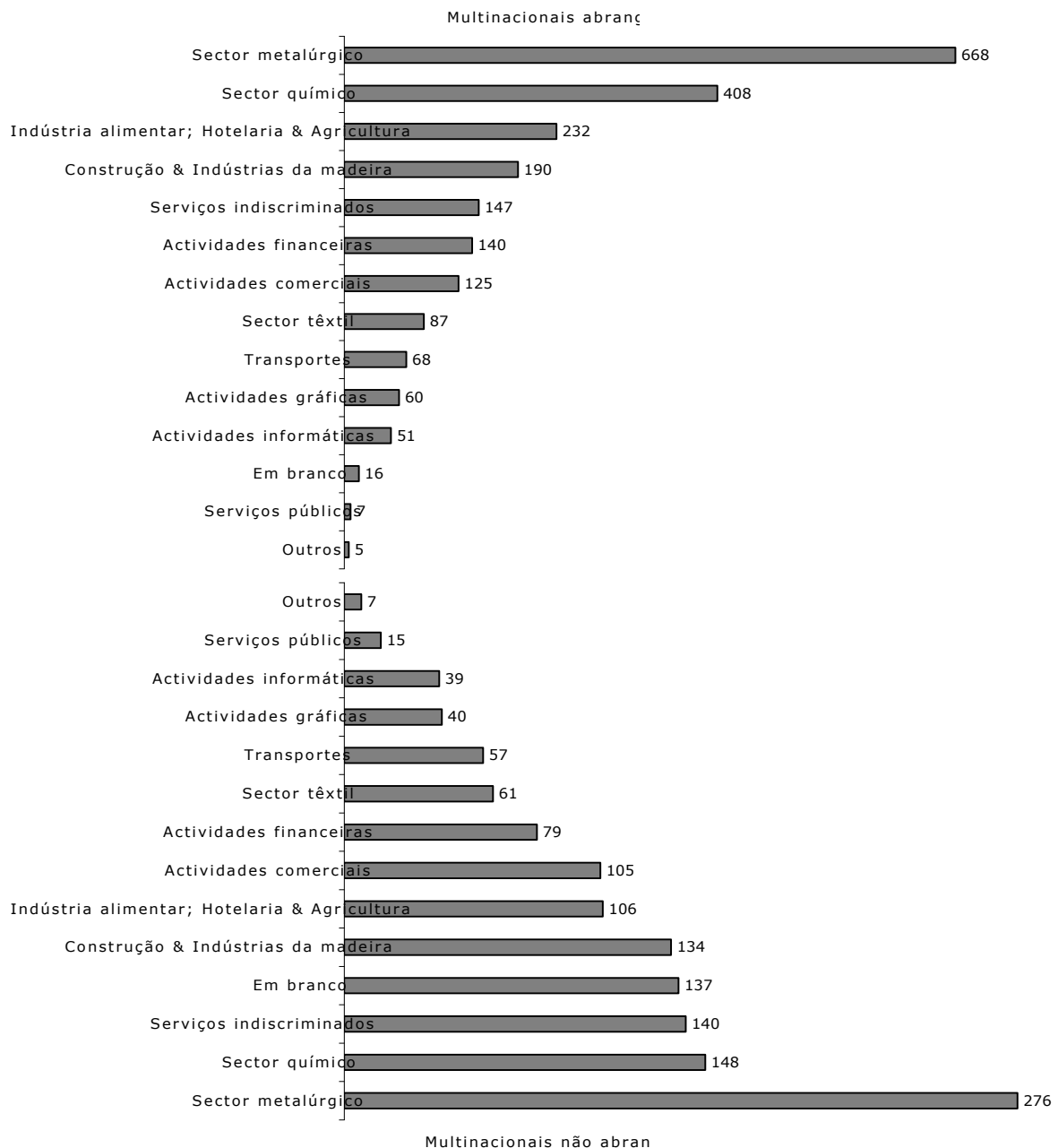


Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Em 2006, o setor Metalúrgico continua a deter o maior número de multinacionais abrangidas (668) e de multinacionais não abrangidas (276). O setor Químico continua a ocupar a segunda posição, com 408 multinacionais abrangidas e 148 não abrangidas.

Os restantes setores mantêm as suas posições relativamente a 2004. A Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura ocupa a terceira posição em termos de multinacionais abrangidas pela Diretiva e os serviços igual posição para as multinacionais não abrangidas (Gráfico 9).

Gráfico 9. Multinacionais não abrangidas pela Diretiva, por setores de atividade agrupados (ranking setorial – 2006)



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

2. Multinacionais e Conselhos de Empresa Europeus

O primeiro acordo formal para a constituição de um mecanismo de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores foi assinado a 7 de Outubro de 1985 entre a multinacional francesa *Thomson* e a Federação Europeia dos Metalúrgicos (FEM). Porém, ainda em meados dos anos 80, outras experiências voluntárias foram postas em prática na base de acordos informais ou voluntários, assumindo particular destaque grande grupos como a *Saint-Gobain*, a *Bull*, a *Allianz*, e a *Danone* (ex-*BSN*) (Kerckhofs, 2006: 8).

Em Setembro de 1994, quando a Diretiva foi adotada pelo Conselho Europeu, 46 multinacionais tinham já estabelecido 49 mecanismos de informação e consulta. Em 1996, data limite para a transposição da Diretiva para o direito interno e marco histórico da constituição de CEEs, contabilizavam-se já 323 multinacionais com CEEs (Kerckhofs, 2006). Em 2006, data da última atualização da *European Works Councils Database*, das 2.204 multinacionais abrangidas pela Diretiva, 772 multinacionais tinham constituído mais de 780 CEEs com base em mais de 1.000 acordos.

Relativamente aos anos de referência aqui considerados, em 2004, das 2.169 multinacionais abrangidas pela Diretiva, 737 tinham constituído CEEs. Em 2006, das 2.204 multinacionais abrangidas, 772 tinham constituído CEEs (Quadro 9).

Quadro 9. Multinacionais abrangidas pela Diretiva em relação à constituição de EEs

	Multinacionais abrangidas pela Diretiva		Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs		Multinacionais que iniciaram negociações		Multinacionais que tinham CEEs (reestruturações)	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
N	2.169	2.204	737	772	1.401	1.387	7	13	24	32
%	100	100	34	35	65	63	0,3	1	1	1

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Tanto em 2006 como em 2004, destacam-se duas situações: primeiro, a elevada percentagem de empresas que não constituíram CEEs perante o número de multinacionais abrangidas (a taxa de concretização da aplicação da Diretiva) e, segundo, o número de multinacionais que perderam CEEs por via de reestruturações, ou outras situações, perante o reduzido número de multinacionais que, estando abrangidas pela Diretiva, iniciaram negociações para a instauração de um dos mecanismos de informação e consulta transnacionais.

2.1. Países de sede das multinacionais e Conselhos de Empresa Europeus

Em 2004, atendendo à constituição de CEEs por países de sede das multinacionais abrangidas pela Diretiva, o que se verifica no EEE como fora do EEE é que a taxa de concretização da aplicação da Diretiva é sempre negativa, ou seja, o número de multinacionais que não constituíram CEEs é sempre mais elevado do que o número daquelas que o fizeram. As únicas exceções são aqui a Noruega, o Luxemburgo e a Bélgica. Os países do EEE com maior número de

multinacionais abrangidas pela Diretiva — Alemanha, Reino Unido e França — encontram-se sempre abaixo dos 50% (Quadro 10A). Idêntica situação se verifica para os países fora do EEE com maior número de multinacionais abrangidas: Estados-Unidos, Japão e Suíça (Quadro 10B).

Das 6 multinacionais com sede em Portugal, apenas uma havia instituído um mecanismo de informação e consulta transnacionais.

Quadro 10A. Multinacionais abrangidas pela Diretiva em relação à constituição de CEEs, por países da sede no EEE (2004)

Países no EEE	Multinacionais abrangidas pela Diretiva	Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs	
		N	%	N	%
Alemanha	437	121	28%	316	72%
Áustria	43	16	37%	27	63%
Bélgica	68	35	51%	33	49%
Dinamarca	59	23	39%	36	61%
Espanha	41	6	15%	35	85%
Finlândia	57	26	46%	31	54%
França	211	82	39%	129	61%
Grécia	5	1	20%	4	80%
Holanda	132	50	38%	82	62%
Hungria	12	1	8%	11	92%
Irlanda	43	6	14%	37	86%
Islândia	1	0	0%	1	100%
Itália	64	23	36%	41	64%
Lichtenstein	2	0	0%	2	100%
Luxemburgo	3	2	67%	1	33%
Noruega	19	13	68%	6	32%
Polónia	8	0	0%	8	100%
Portugal*	6	1	17%	5	83%
Reino-Unido	260	98	38%	162	62%
República Checa	7	0	0%	7	100%
Suécia	117	55	47%	62	53%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004*

*Não inclui a Companhia Ibérica de Distribuição e o Pão-de-Açúcar.

Quadro 10B. Multinacionais abrangidas pela Directiva em relação à constituição de CEEs, por países da sede fora do EEE (2004)

Países fora do EEE	Multinacionais abrangidas pela Directiva	Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs	
África do Sul	6	1	17%	5	83%
Austrália	7	3	43%	4	57%
Bahrain	1	0	0%	1	100%
Canadá	16	4	25%	12	75%
Coreia do Sul	6	1	17%	5	83%
Croácia	1	0	0%	1	100%
Estados-Unidos	328	110	34%	218	66%
Hong-Kong	4	0	0%	4	100%
Índia	2	0	0%	2	100%
Israel	1	0	0%	1	100%
Japão	55	21	38%	34	62%
Kowait	1	0	0%	1	100%
Malásia	1	0	0%	1	100%
Nova Zelândia	1	0	0%	1	100%
Rússia	4	0	0%	4	100%
Singapura	2	1	50%	1	50%
Suíça	103	37	36%	66	64%
Taiwan	1	0	0%	1	100%
Turquia	1	0	0%	1	100%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004*

Em 2006, no EEE como fora do EEE a taxa de concretização da aplicação da Diretiva continua negativa, à exceção dos países já referidos em 2004 (Noruega, o Luxemburgo e a Bélgica). A Alemanha, o Reino-Unido e a França, os países com maior número de multinacionais abrangidas pela Diretiva, continuam a apresentar percentagens mais elevadas de multinacionais abrangidas sem CEEs (Quadro 11A e Quadro 11B).

Das 7 multinacionais com sede em Portugal, apenas uma instituiu um CEE: o Grupo Banco Espírito Santo.

Quadro 11A. Multinacionais abrangidas pela Diretiva em relação à constituição de CEEs, por países da sede no EEE (2006)

Países no EEE	Multinacionais abrangidas pela Diretiva	Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs	
		N	%	N	%
Alemanha	441	123	28%	318	72%
Áustria	44	17	39%	27	61%
Bélgica	71	39	55%	32	45%
Dinamarca	60	24	40%	36	60%
Espanha	41	6	15%	35	85%
Finlândia	60	28	47%	32	53%
França	204	79	39%	125	61%
Grécia	5	1	20%	4	80%
Holanda	129	51	40%	78	60%
Hungria	12	1	8%	11	92%
Irlanda	43	6	14%	37	86%
Islândia	1	0	0%	1	100%
Itália	64	25	39%	39	61%
Lichtenstein	2	0	0%	2	100%
Luxemburgo	3	2	67%	1	33%
Noruega	22	14	64%	8	36%
Polónia	11	0	0%	11	100%
Portugal*	7	1	14%	6	86%
Reino-Unido	260	109	42%	151	58%
República Checa	7	0	0%	7	100%
Suécia	118	57	48%	61	52%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

*Não inclui a Companhia Ibérica de Distribuição e o Pão-de-Açúcar.

Quadro 11B. Multinacionais abrangidas pela Directiva em relação à constituição de CEEs, por países da sede fora do EEE (2006)

Países fora do EEE	Multinacionais abrangidas pela Directiva	Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs	
África do Sul	6	2	33%	4	67%
Austrália	7	3	43%	4	57%
Bahrain	1	0	0%	1	100%
Canadá	16	4	25%	12	75%
Coreia do Sul	6	1	17%	5	83%
Croácia	1	0	0%	1	100%
Estados-Unidos	337	120	36%	217	64%
Hong-Kong	4	0	0%	4	100%
Índia	2	0	0%	2	100%
Israel	1	0	0%	1	100%
Japão	56	21	38%	35	63%
Kowait	1	0	0%	1	100%
Malásia	1	0	0%	1	100%
México	1	0	0%	1	100%
Nova Zelândia	1	0	0%	1	100%
Rússia	4	0	0%	4	100%
Singapura	2	1	50%	1	50%
Suíça	103	37	36%	66	64%
Taiwan	1	0	0%	1	100%
Turquia	1	0	0%	1	100%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Recapitulando, excluindo as multinacionais que iniciaram negociações para a constituição de CEEs ou que perderam CEEs por via de reestruturações, em 2004, das 1.595 multinacionais presentes no EEE, 559 (ou 35%) constituíram CEEs e 1.036 (ou 65%) não o fizeram. Fora do EEE, das 541 multinacionais 178 (ou 33%) constituíram CEEs e 363 (ou 67%) não o fizeram.

Em 2006, das 1.605 multinacionais presentes no EEE, 583 (ou 36%) constituíram CEEs e 1.022 (ou 64%) não o fizeram, enquanto que fora do EEE das 552 multinacionais 189 (ou 34%) constituíram CEEs e 363 (ou 66%) não o fizeram. Ainda relativamente a 2006, registe-se o aumento de multinacionais com CEEs tanto no como fora do EEE e a diminuição de multinacionais sem CEEs no EEE (Quadro 12).

Quadro 12. Multinacionais abrangidas pela Diretiva em relação à constituição de CEEs, no e fora do EEE (2004-2006)*

Ano	2004				2006			
	Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs		Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs	
	N	%	N	%	N	%	N	%
EEE	559	35,1%	1.036	65,0%	583	36,3%	1.022	63,7%
Fora do EEE	178	32,9%	363	67,1%	189	34,2%	363	65,8%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006

*Não inclui as multinacionais que iniciaram negociações ou que perderam CEEs na sequência de reestruturações

2.2. Setores de atividade e Conselhos de Empresa Europeus

Olhando agora para os setores de atividade, em 2004 como em 2006, o número de multinacionais que não constituíram CEEs é

sempre superior àquelas que o fizeram e isso independentemente do setor considerado (Quadro 13). Uma taxa de aplicação da Diretiva igualmente negativa nos setores de atividade.

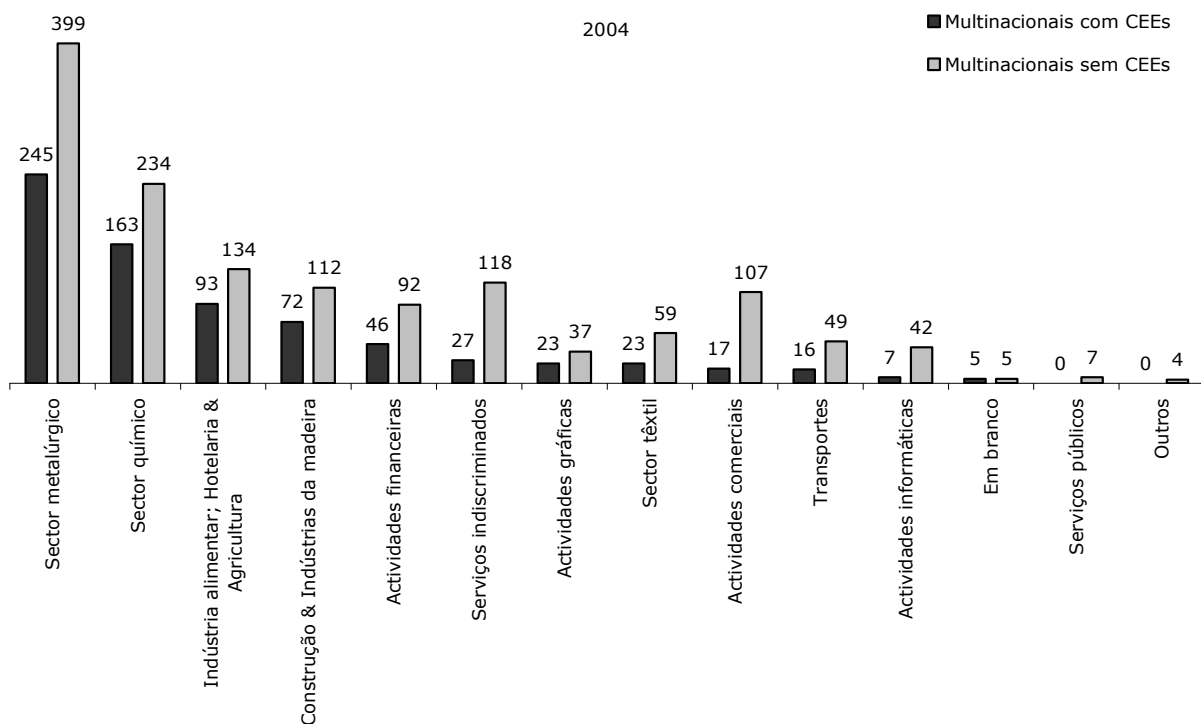
Quadro 13. Multinacionais abrangidas pela Diretiva em relação à constituição de CEEs, por setores de atividade agrupados

Setores de atividade	2004				2006			
	Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs		Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Construção & Indústrias da madeira	72	39%	112	61%	74	40%	113	60%
Setor químico	163	41%	234	59%	169	42%	232	58%
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	93	41%	134	59%	92	40%	136	60%
Setor metalúrgico	245	38%	399	62%	264	40%	392	60%
Atividades comerciais*	17	14%	107	86%	18	15%	105	85%
Atividades financeiras	46	33%	92	67%	47	35%	89	65%
Atividades gráficas	23	38%	37	62%	24	40%	36	60%
Atividades informáticas	7	14%	42	86%	8	17%	39	83%
Serviços indiscriminados	27	19%	118	81%	26	18%	118	82%
Serviços públicos	0	0%	7	100%	0	0%	7	100%
Setor têxtil	23	28%	59	72%	23	27%	61	73%
Transportes	16	25%	49	75%	20	31%	45	69%
Outros	0	0%	4	100%	1	20%	4	80%
Em branco	5	50%	5	50%	6	43%	8	57%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006

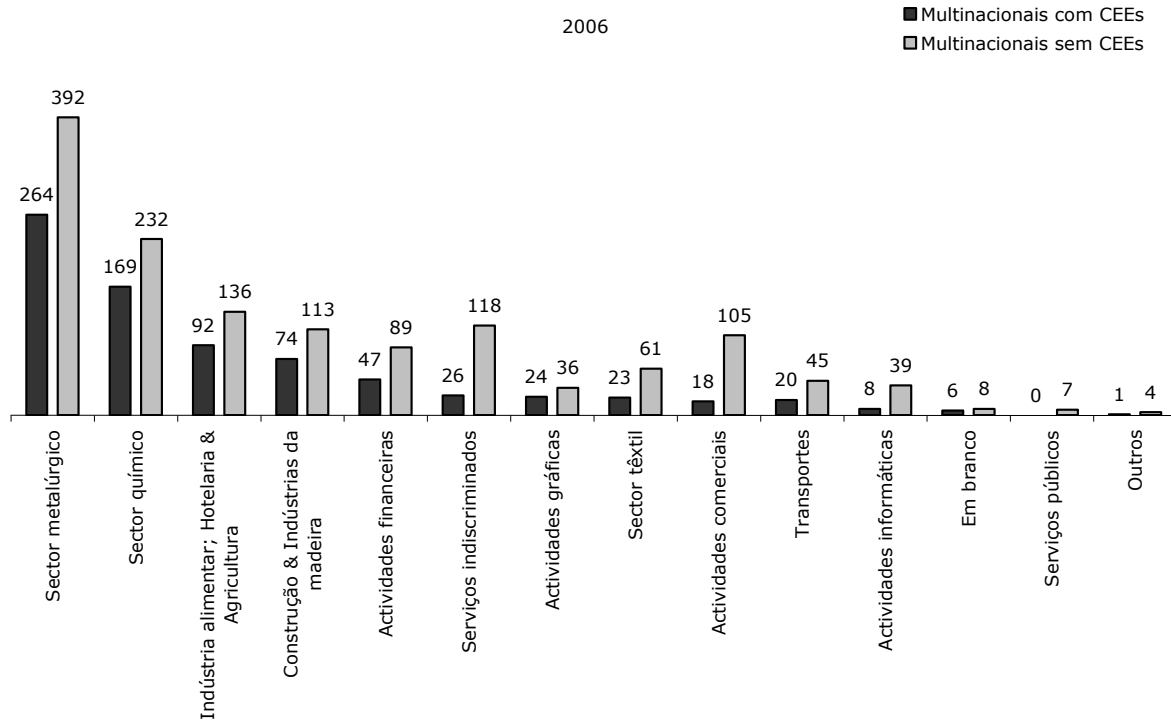
Os setores com maior número de CEEs constituídos, para 2004 e 2006, são o setor Metalúrgico, o setor Químico, da Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura, da Construção e Indústrias da madeira, e das atividades financeiras (Gráfico 10A e 10B). À exceção da Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura e dos Serviços indiscriminados, todos os setores revelaram um aumento quanto ao número de multinacionais com CEEs. Os setores Metalúrgico, Químico e dos Transportes foram aqueles que mais contribuíram para o aumento de multinacionais com CEEs em 2006.

Gráfico 10A. Multinacionais com e sem CEEs, por setores de atividade agrupados (2004)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004.

Gráfico 10B. Multinacionais com e sem sede CEEs, por setores de atividade agrupados (2006)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

2.3. Trabalhadores no EEE e Conselhos de Empresa Europeus

Em 2004, o número total de trabalhadores no EEE das multinacionais com CEEs rondava os 13 milhões, enquanto que os trabalhadores no EEE das multinacionais sem CEEs representavam cerca de metade deste valor. De registar que, por via das reestruturações, cerca de 400 mil trabalhadores no EEE perderam a representação transnacional proporcionada pelos CEEs (Quadro 14).

Em 2006, o número de trabalhadores no EEE sofreu um aumento de mais de 1 milhão de trabalhadores, situando-se agora em torno dos 14 milhões de trabalhadores. Em termos percentuais, porém, o número de trabalhadores no EEE de multinacionais com CEEs é agora inferior, na medida em que se verificou um aumento

do número de trabalhadores das multinacionais sem CEEs (Quadro 14).

Quadro 14. Multinacionais em relação à constituição de CEEs, por número total de trabalhadores no EEE(2004-2006)

	Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs		Multinacionais que iniciaram negociações		Multinacionais que tinham CEEs (fusão/dissolução)	
	Trabalhadores no EEE							
	N	%	N	%	N	%	N	%
2004	13.112.068	64,3%	6.432.727	31,6%	474.256	2,3%	359.865	1,8%
2006	14.446.262	61,2%	8.184.504	34,7%	531.134	2,3%	435.284	1,8%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

3. Multinacionais – Portugal

3.1. Multinacionais com sede em Portugal

As bases de dados de 2004 e 2006 dão conta de nove multinacionais com sede em Portugal. No entanto, como já foi referido, estas incluem o Pão-de-Açúcar e a Companhia Ibérica de Distribuição que pertencem ao grupo francês Auchan, do setor da grande distribuição. Sendo assim, para 2004, devem ser consideradas apenas 7 multinacionais, enquanto que para 2006 se devem considerar 8 multinacionais.

Quadro 15: Lista das multinacionais com sede em Portugal, 2004-2006 (setores de atividade e NACE)

		Nome da multinacional	Setor de actividade	Nace
2006	2004	Grupo Amorim (Corticeira Amorim, S.G.P.S., S.A.)	Construção & Indústrias da madeira	Manufacture of wood & products of wood & cork, except furniture; manufacture of articles of straw (20)
		Sonae Indústria	Construção & Indústrias da madeira	Manufacture of wood & products of wood & cork, except furniture; manufacture of articles of straw (20)
		Cimentos de Portugal (CIMPOR)	Setor químico	Manufacture of other non-metallic mineral products (26)
		Petrogal (Galp Energia)	Setor químico	Extraction of crude petroleum & natural gas; service activities incidental to oil & gas extraction (11)
		Banco Espírito Santo	Actividades financeiras	Financial intermediation, except insurance & pension funding (65)
		Caixa General de Depósitos	Actividades financeiras	Financial intermediation, except insurance & pension funding (65)
		Portugal Telecom, SGPS	Serviços indiscriminados	Post & telecommunications (64)
		Millennium BCP	Actividades financeiras	Financial intermediation, except insurance & pension funding (65)

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Das 8 multinacionais com sede em Portugal recenseadas pela base de dados, 7 encontram-se abrangidas pela Diretiva e apenas o Grupo Banco Espírito Santo (Grupo BES) começou por constituir, em Julho de 2003, um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, o qual, em Março de 2005, se converteu em CEE. Adiante trataremos pormenorizadamente do caso do CEE do Banco Espírito Santo, bem como dos obstáculos à criação de CEEs em multinacionais com sede em Portugal. Entre 2004 e 2006, o Millennium BCP veio juntar-se à lista das multinacionais abrangidas pela Diretiva sem CEEs constituídos.

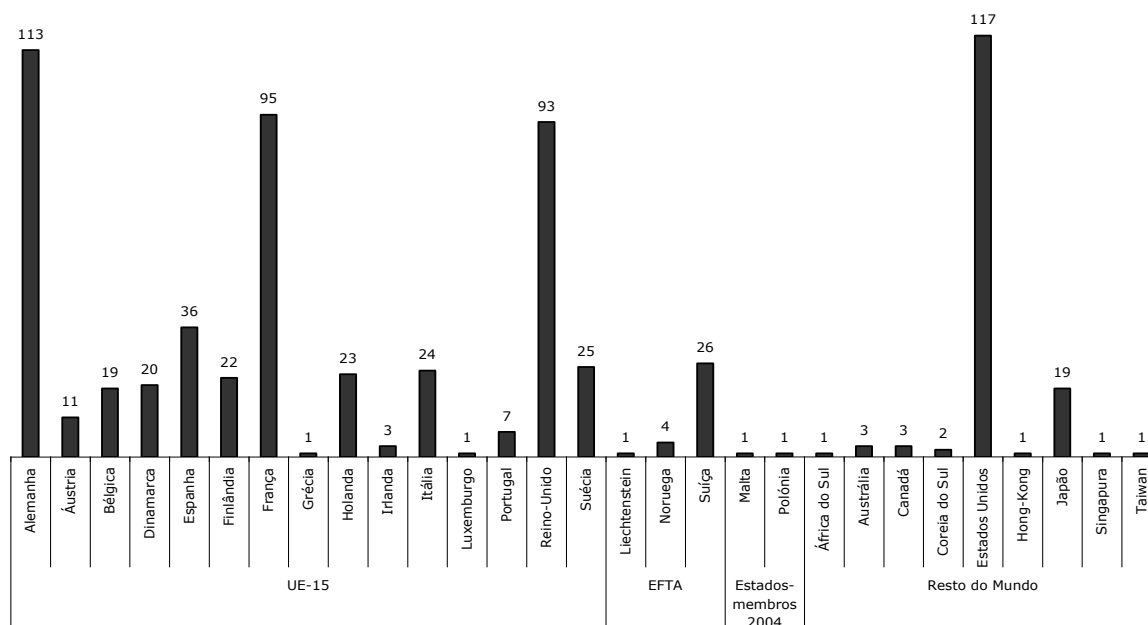
Torna-se, pois, necessário olhar para as sucursais portuguesas das multinacionais com sede em países estrangeiros para ter uma visão mais aproximada das potencialidades de dinamização de um diálogo social transnacional envolvendo representantes de trabalhadores portugueses.

3.2. Multinacionais com sede e operações em Portugal

3.2.1. Países de sede das multinacionais

Relativamente às multinacionais com sede e com operações em Portugal, em 2004, no EEE a Alemanha (113), a França (95) e o Reino Unido (93) destacavam-se claramente em termos de número de multinacionais com operações em Portugal. A Espanha ocupava a quarta posição com 36 multinacionais. Para os países com sede fora do EEE, os Estados- Unidos (117), a Suíça (26) e o Japão (19) eram os países que ocupavam as posições de maior destaque (Gráfico 11A).

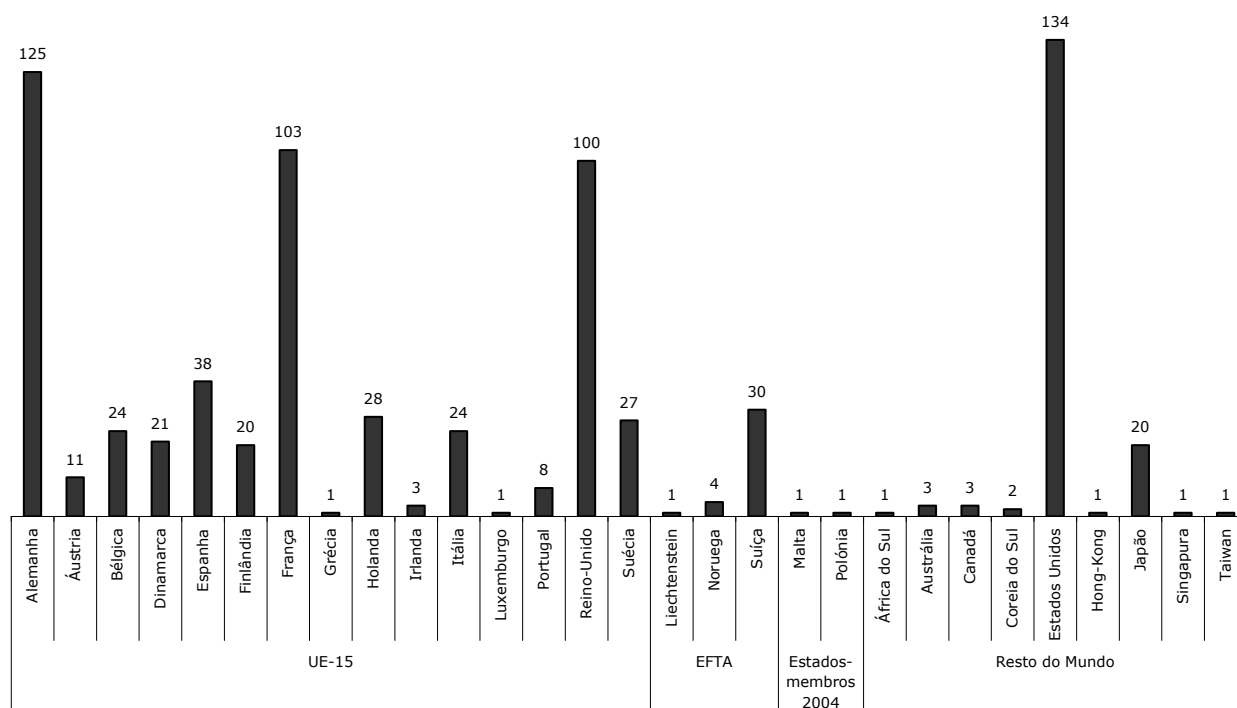
Gráfico 11A. Países de sedes das multinacionais com operações em Portugal por regiões (2004)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004.

Em 2006, no EEE, a Alemanha (125), a França (103) e o Reino Unido (100) continuaram a ocupar a dianteira no número de multinacionais com operações em Portugal. Fora do EEE, mantém-se idêntica situação com os Estados- Unidos (134), a Suíça (30) e o Japão (20) (Gráfico 11B).

Gráfico 11B. Países de sede das multinacionais com operações em Portugal por regiões (2006)

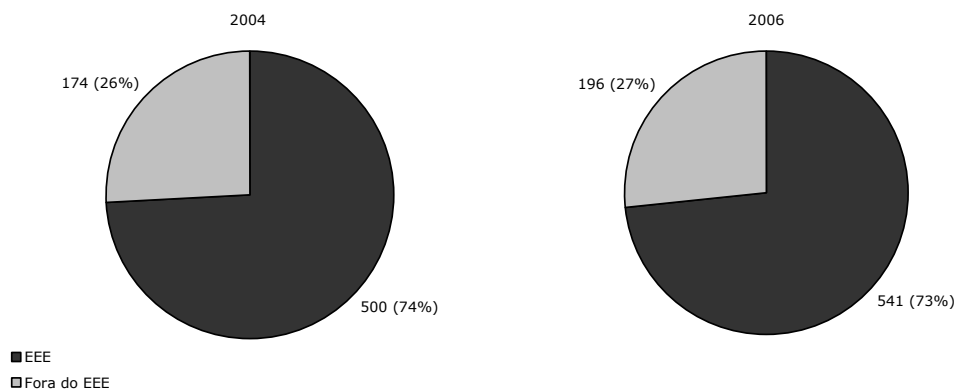


Fonte: European Works Councils Database, 2006

Fonte: European Works Councils Database, 2006.

Em 2004 como em 2006, é no EEE que se concentram o maior número de multinacionais com operações em Portugal (Gráfico 12).

Gráfico 12. Multinacionais com operações em Portugal no e fora do EEE



Fonte: European Works Councils Database, 2004-2006.

3.2.2. Setores de atividade

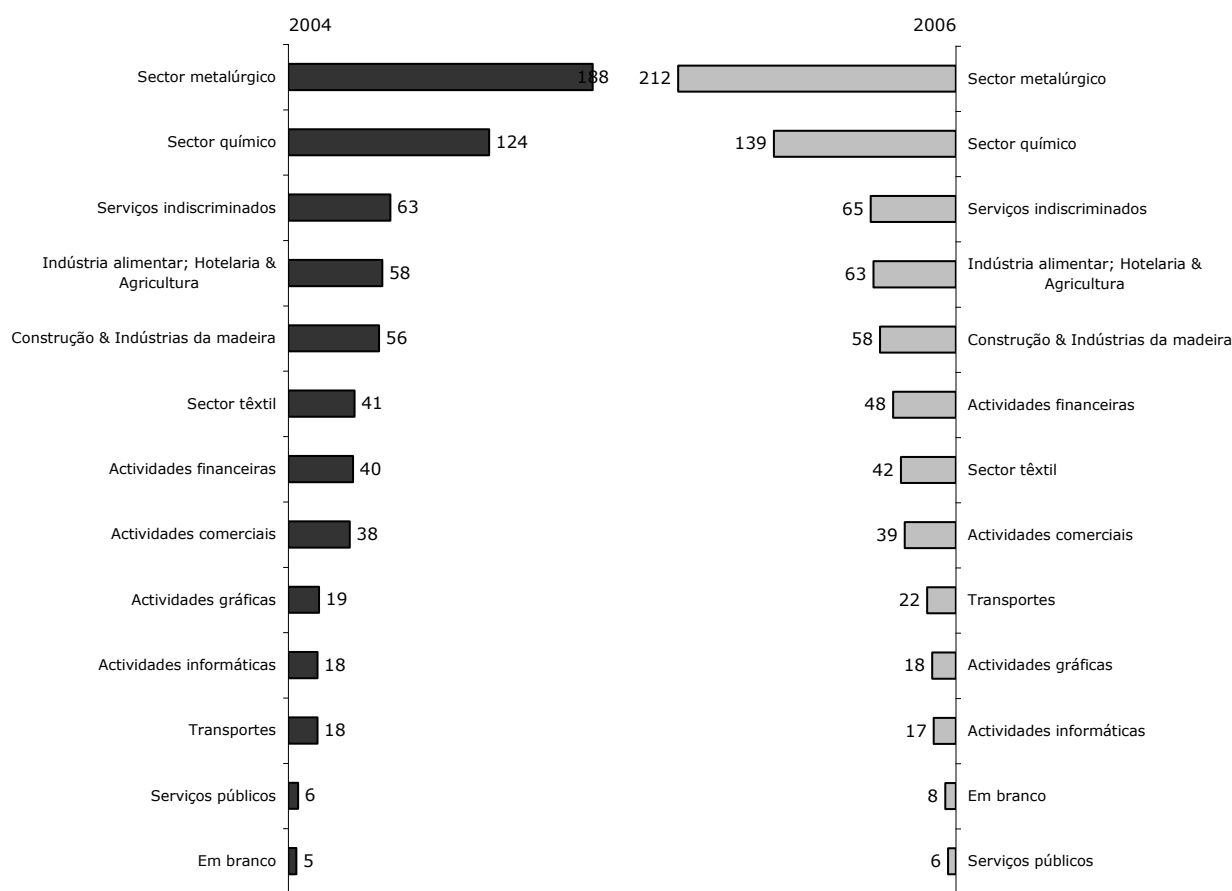
No que diz respeito aos setores de atividade, em 2004, os setores Metalúrgico e Químico formavam um primeiro grupo concentrando, respetivamente, 27,9% e 18,4% das multinacionais a operar em Portugal. Os Serviços indiferenciados; a Indústria alimentar, Hotelaria e Agricultura; a Construção e Indústrias da madeira formavam um segundo grupo com cerca de 10% das multinacionais. Finalmente, apareciam o setor Têxtil; as atividades financeiras; e as atividades comerciais com cerca de 6% das multinacionais a operarem em Portugal. Em 2006, as tendências mantêm-se no primeiro e no segundo grupo, sofrendo alterações no terceiro grupo no qual o setor Têxtil passa a ocupar a sétima e não a sexta posição no *ranking* dos setores, refletindo as reestruturações nesse setor no nosso país (Quadro 16 e Gráfico 13).

Quadro 16. Multinacionais com operações em Portugal por setores de atividade agrupados (2004-2006)

Setores de atividade	2004		2006	
	N	%	N	%
Construção & Indústrias da madeira	56	8,3%	58	7,9%
Setor químico	124	18,4%	139	18,9%
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	58	8,6%	63	8,5%
Setor metalúrgico	188	27,9%	212	28,8%
Atividades comerciais	38	5,6%	39	5,3%
Atividades financeiras	40	5,9%	48	6,5%
Atividades gráficas	19	2,8%	18	2,4%
Atividades informáticas	18	2,7%	17	2,3%
Serviços indiscriminados	63	9,3%	65	8,8%
Serviços públicos	6	0,9%	6	0,8%
Setor têxtil	41	6,1%	42	5,7%
Transportes	18	2,7%	22	3,0%
Em branco	5	0,7%	8	1,1%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Gráfico 13. Multinacionais com operações em Portugal por setores de atividade agrupados (*ranking setorial – 2004-2006*)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

3.2.3. Trabalhadores no EEE

Atendendo agora à dimensão das multinacionais com operações em Portugal, de 2004 para 2006 verifica-se uma diminuição das multinacionais que possuem até 4.000 trabalhadores e um aumento nos restantes escalões, sendo o escalão das multinacionais com mais de 10.000 trabalhadores a protagonizar o maior aumento (de 206 multinacionais em 2004 para 265 em 2006) (Quadro 17 e Gráfico 14).

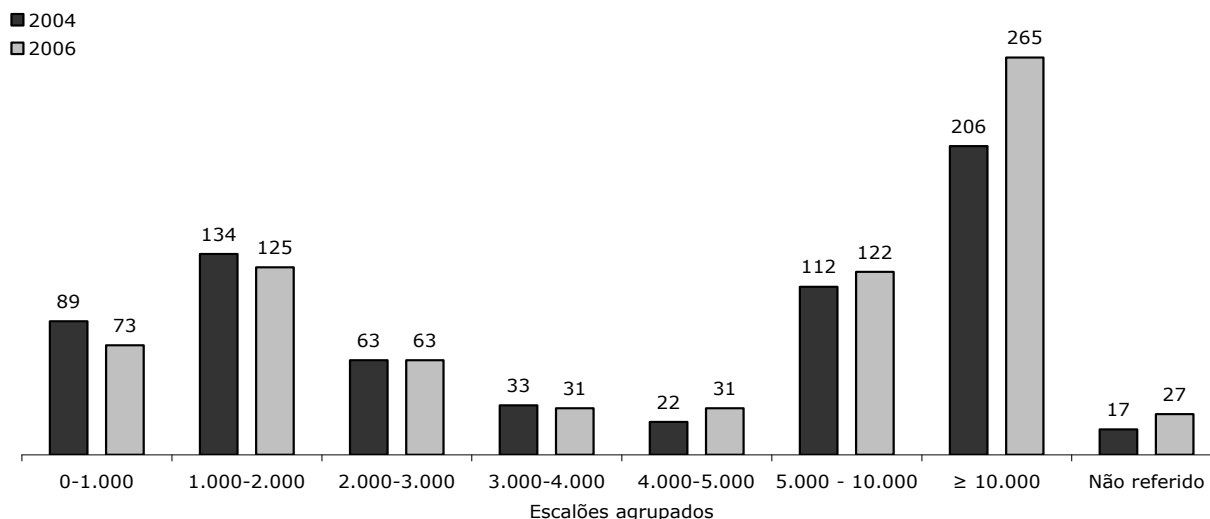
Quadro 17. Dimensão das multinacionais com operações em Portugal (trabalhadores no EEE)

Número de trabalhadores no EEE	2004		2006	
	N	%	N	%
0-1.000	89	13,2%	73	9,9%
1.000-2.000	134	19,8%	125	17,0%
2.000-3.000	63	9,3%	63	8,5%
3.000-4.000	33	4,9%	31	4,2%
4.000-5.000	22	3,3%	31	4,2%
5.000 - 10.000	112	16,6%	122	16,6%
≥ 10.000	206	30,5%	265	36,0%
Não referido	17	2,5%	27	3,7%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Gráfico 14. Dimensão das multinacionais com operações em Portugal (trabalhadores no EEE)

Gráfico 14. Dimensão das multinacionais com operações em Portugal (trabalhadores no EEE)



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

3.2.4. Estatuto das multinacionais perante a Diretiva

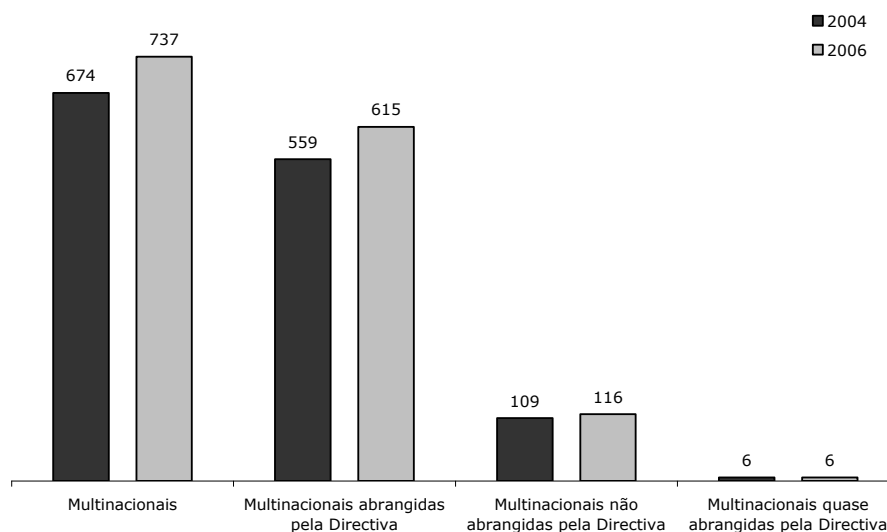
Quanto ao estatuto das multinacionais a operar em Portugal em relação à Diretiva, isto é, que estão em condições de instituir CEEs ou PICs, entre 2004 e 2006 não se verificaram grandes alterações, mantendo-se a percentagem de multinacionais abrangidas na ordem dos 83% (Quadro 18 e Gráfico 15).

Quadro 16. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal em relação à Diretiva

Multinacionais	2004		2006	
	N	%	N	%
Multinacionais	674		737	
Multinacionais abrangidas pela Diretiva	559	82,9%	615	83,4%
Multinacionais não abrangidas pela Diretiva	109	16,2%	116	15,7%
Multinacionais quase abrangidas pela Diretiva	6	0,9%	6	0,8%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

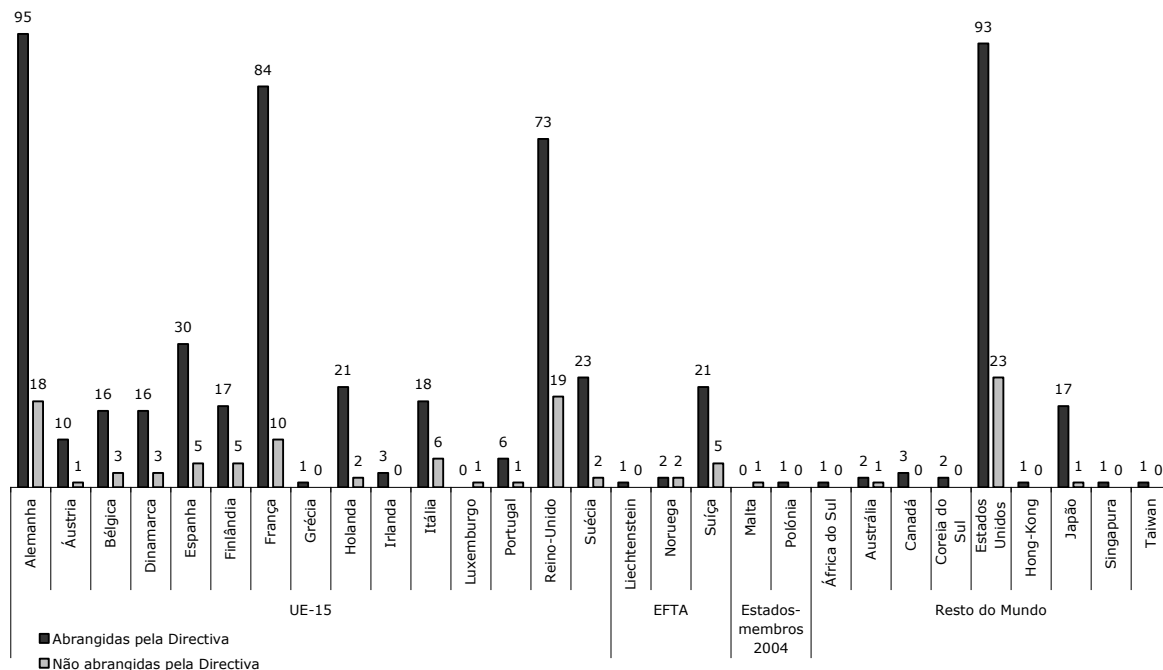
Gráfico 15. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal em relação à Diretiva



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

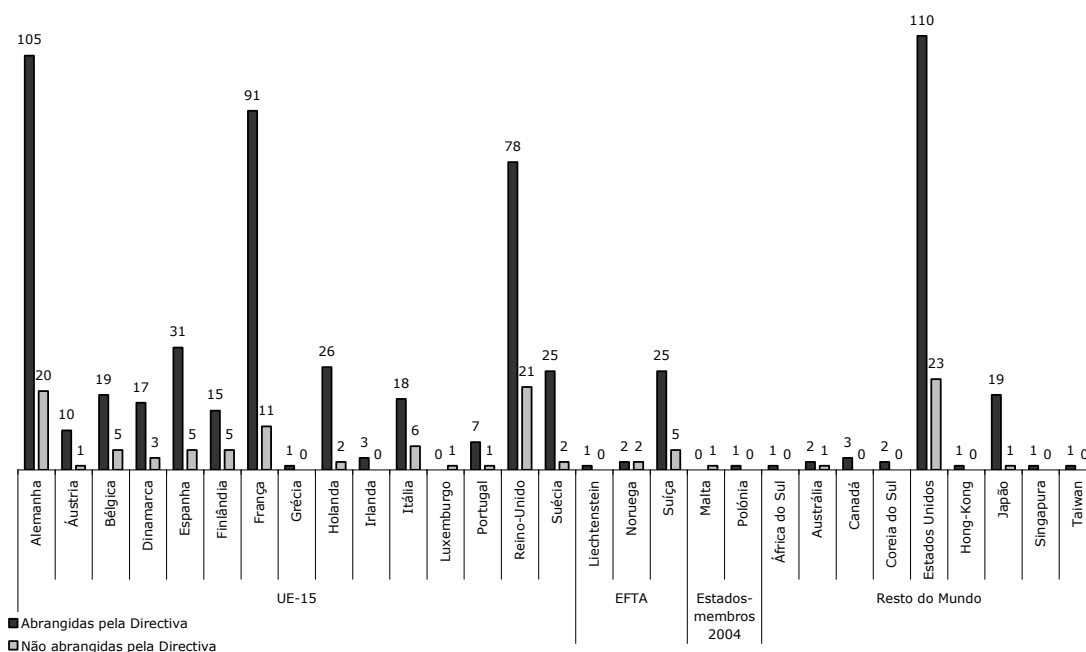
Em 2004, os países do EEE com maior número de multinacionais a operar em Portugal — Alemanha, França e Reino Unido — apresentavam igualmente o maior número de multinacionais abrangidas pela Diretiva. Fora do EEE, a mesma relação mantém-se com os Estados- Unidos, a Suíça e o Japão a apresentar o maior número de multinacionais abrangidas pela Diretiva (Gráfico 16A). Em 2006, não se verificaram quaisquer alterações relativamente a esta tendência (Gráfico 16B).

Gráfico 16A. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal por regiões (2004)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004.

Gráfico 16B. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal por regiões (2006)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

Em 2004, das 674 multinacionais com operações em Portugal, 417 (ou 75%) estavam abrangidas pela Diretiva no EEE e 142 (ou 25%) fora do EEE. Relativamente às multinacionais não abrangidas pela Diretiva, 79 (ou 72%) multinacionais encontravam-se no EEE e 30 (ou 28%) fora do EEE. Em 2006, verifica-se um aumento das multinacionais abrangidas pela Diretiva fora do EEE e um aumento das multinacionais não abrangidas pela Diretiva no EEE (Quadro 19).

Quadro 19. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal no e fora do EEE

	2004		2006		2004		2006	
	Abrangidas pela Diretiva		Abrangidas pela Diretiva		Não abrangidas pela Diretiva		Não abrangidas pela Diretiva	
	EEE	Fora do EEE	EEE	Fora do EEE	EEE	Fora do EEE	EEE	Fora do EEE
N	417	142	450	165	79	30	86	30
%	75%	25%	73%	27%	72%	28%	74%	26%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

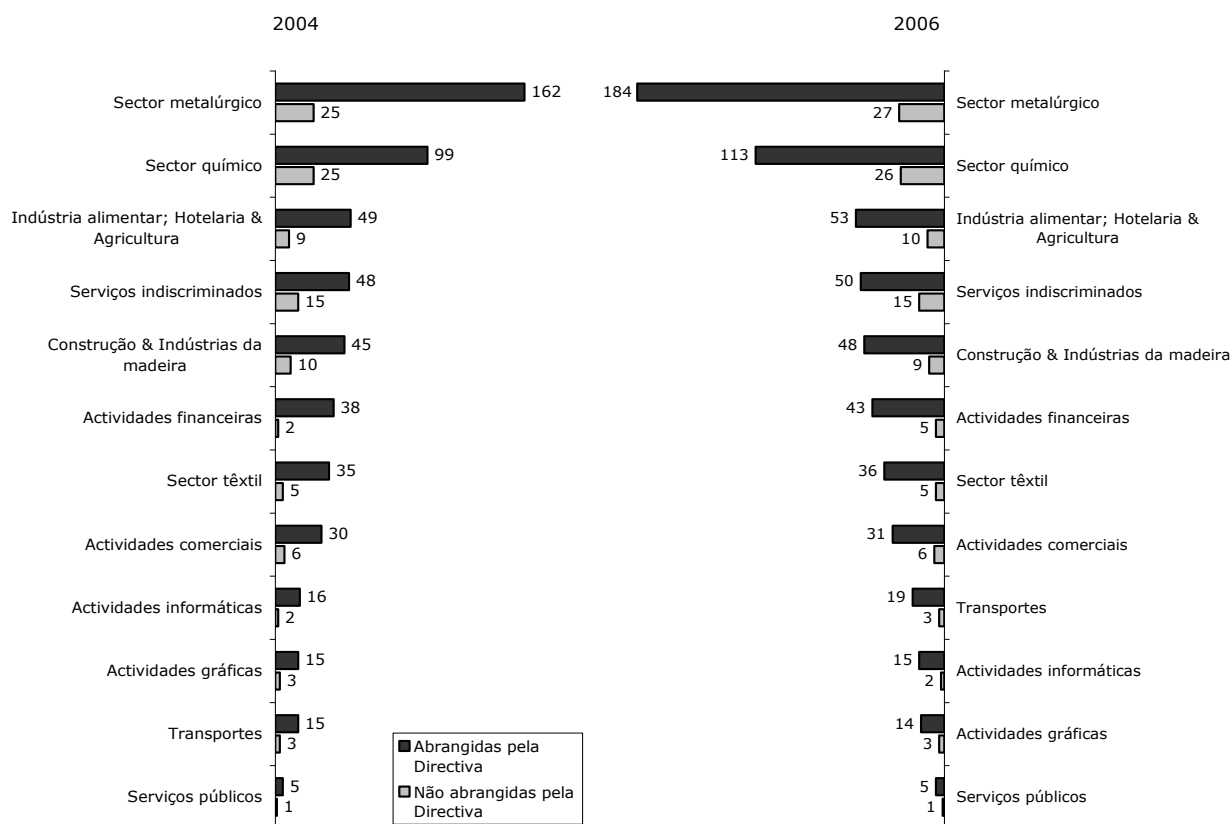
Quer em 2004 quer em 2006, independentemente do setor de atividade em que se inserem, as multinacionais abrangidas pela Diretiva são sempre em número superior às não abrangidas. Os setores Metalúrgico; Químico; e da Indústria alimentar, Hotelaria e Agricultura ocupam as posições de destaque no que diz respeito às multinacionais abrangidas pela Diretiva (Quadro 20 e Gráfico 17).

Quadro 20. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal por setores de atividade agrupados

Setores de atividade	Multinacionais		Abrangidas pela Diretiva				Não abrangidas pela Diretiva			
	2004	2006	2004		2006		2004		2006	
	N	N	N	%	N	%	N	%	N	%
Construção & Indústrias da madeira	56	58	45	80,4%	48	82,8%	10	17,9%	9	15,5%
Setor químico	124	139	99	79,8%	113	81,3%	25	20,2%	26	18,7%
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	58	63	49	84,5%	53	84,1%	9	15,5%	10	15,9%
Setor metalúrgico	188	212	162	86,2%	184	86,8%	25	13,3%	27	12,7%
Atividades comerciais	38	39	30	79%	31	79,5%	6	16%	6	15,4%
Atividades financeiras	40	48	38	95%	43	89,6%	2	5%	5	10,4%
Atividades gráficas	19	18	15	78,9%	14	77,8%	3	15,8%	3	16,7%
Atividades informáticas	18	17	16	88,9%	15	88,2%	2	11,1%	2	11,8%
Serviços indiscriminados	63	65	48	76,2%	50	76,9%	15	23,8%	15	23,1%
Serviços públicos	6	6	5	83,3%	5	83,3%	1	16,7%	1	16,7%
Setor têxtil	41	42	35	85,4%	36	85,7%	5	12,2%	5	11,9%
Transportes	18	22	15	83,3%	19	86,4%	3	16,7%	3	13,6%
Em branco	5	8	2	40%	4	50%	3	60%	4	50%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Gráfico 17. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal por setores de atividade agrupados (*ranking setorial* – 2004-2006)



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Em 2004, as multinacionais abrangidas pela Diretiva representavam um total de 9.568.325 trabalhadores no EEE, número significativamente superior ao das multinacionais não abrangidas que se situa nos 498.766 trabalhadores. Em 2006, verificou-se um acréscimo de cerca de 2 milhões de trabalhadores no EEE para as multinacionais abrangidas pela Diretiva (Quadro 21).

Quadro 21. Estatuto das multinacionais com operações em Portugal em relação à Diretiva, por número total de trabalhadores no EEE

	Abrangidas pela Diretiva		Não abrangidas pela Diretiva		Quase abrangidas pela Diretiva		Total de trabalhadores no EEE	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
N	9.568.325	11.773.706	498.766	621.488	8.653	12.639	10.075.744	12.407.833
%	95%	94,9%	5%	5%	0,1%	0,1%	100%	100%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

3.3. Multinacionais com operações em Portugal e Conselhos de Empresa Europeus

Em 2004, das 559 multinacionais com operações em Portugal abrangidas pela Diretiva, 278 (ou 49,7%) tinham constituído CEEs, 269 (ou 48,1%) não tinham constituído CEEs, 2 tinham iniciado negociações e 10 multinacionais viram dissolvidos os seus CEEs por motivo de reestruturações (Quadro 22A).

Quadro 22A. Multinacionais com operações em Portugal em relação à constituição de CEEs (2004)

Multinacionais com operações em Portugal	Abrangidas pela Diretiva		Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs		Multinacionais que iniciaram negociações		Multinacionais que perderam CEEs (reestruturações)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
674	559	82,9%	278	49,7%	269	48,1%	2	0,4%	10	1,8%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004*

Em 2006, das 615 multinacionais com operações em Portugal abrangidas pela Diretiva, 335 ou 54,5% constituíram CEEs, 261 ou 42,4% não o fizeram, 5 iniciaram negociações e 14 multinacionais dissolveram os seus CEEs por reestruturações (Quadro 22B).

Quadro 22B. Multinacionais com operações em Portugal em relação à constituição de CEEs (2006)

Multinacionais com operações em Portugal	Abrangidas pela Diretiva		Multinacionais com CEEs		Multinacionais sem CEEs		Multinacionais que iniciaram negociações		Multinacionais que perderam CEEs (reestruturações)	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
737	615	83,4%	335	54,5%	261	42,4%	5	0,8%	14	2,3%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Entre 2004 e 2006, o número de multinacionais com operações em Portugal e com CEEs constituídos aumentou significativamente, situando-se agora acima dos 50%. O número de multinacionais que perderam os seus CEEs por via de reestruturações, porém, aumentou igualmente.

3.3.1. Países de sede das multinacionais

Nos países do EEE com maior número de multinacionais a operar em Portugal — Alemanha, França e Reino Unido —, em 2004, o número de multinacionais que tinham instituído CEEs era sensivelmente idêntico ao número daquelas que o não tinham feito, situando-se a percentagem de multinacionais com CEEs por volta dos 50%. Os maiores desequilíbrios encontravam-se em Espanha (5 multinacionais com CEEs para 25 multinacionais sem CEEs) e Portugal com uma relação de 1 para 5.

Relativamente às multinacionais com sede fora do EEE e com maior expressão em Portugal, existia um equilíbrio entre

multinacionais com e sem CEEs nos Estados-Unidos e no Japão e um desequilíbrio favorável às multinacionais com CEEs na Suíça (15 com CEEs para 5 sem CEEs) (Quadro 23A).

Quadro 23A. Países de sede das multinacionais com operações em Portugal em relação à constituição de CEEs por regiões (2004)

Países de sede das multinacionais		Abrangidas pela Diretiva	Com CEEs		Sem CEEs		Iniciaram negociações		Perderam CEEs (reestruturações)	
		N	N	%	N	%	N	%	N	%
UE-15	Alemanha	95	46	48%	47	49%	0	0%	2	2%
	Áustria	10	4	40%	6	60%	0	0%	0	0%
	Bélgica	16	9	56%	7	44%	0	0%	0	0%
	Dinamarca	16	8	50%	8	50%	0	0%	0	0%
	Espanha	30	5	17%	25	83%	0	0%	0	0%
	Finlândia	17	10	59%	6	35%	0	0%	1	6%
	França	84	46	55%	35	42%	0	0%	3	4%
	Grécia	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Holanda	21	11	52%	10	48%	0	0%	0	0%
	Irlanda	3	2	67%	1	33%	0	0%	0	0%
	Itália	18	11	61%	6	33%	0	0%	1	6%
	Luxemburgo	0	0	•	0	•	0	•	0	•
	Portugal	6	1	17%	5	83%	0	0%	0	0%
	Reino-Unido	73	36	49%	34	47%	1	1%	2	3%
Suécia	23	14	61%	9	39%	0	0%	0	0%	
EFTA	Liechtenstein	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Noruega	2	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%
	Suíça	21	15	71%	5	24%	0	0%	1	5%
Estados-membros 2004	Malta	0	0	•	0	•	0	•	0	•
	Polónia	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Resto do Mundo	África do Sul	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Austrália	2	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
	Canadá	3	2	67%	1	33%	0	0%	0	0%
	Coreia do Sul	2	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%
	Estados Unidos	93	45	48%	48	52%	0	0%	0	0%
	Hong-Kong	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Japão	17	8	47%	9	53%	0	0%	0	0%
	Singapura	1	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
	Taiwan	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004*

Em 2006, nos países do EEE com maior número de multinacionais com operações em Portugal, verificou-se um aumento na percentagem de multinacionais com CEEs. Espanha e Portugal continuam a apresentar um desequilíbrio em termos de multinacionais com e sem CEEs sendo agora essa relação de, respetivamente, 6 multinacionais com CEEs para 25 sem CEEs e de 1 para 6 (Quadro 23B).

Quadro 23B. Países de sede das multinacionais com operações em Portugal em relação à constituição de CEEs por regiões (2006)

Países de sede das multinacionais		Abrangidas pela Diretiva	Com CEEs		Sem CEEs		Iniciaram negociações		Perderam CEEs (reestruturações)	
		N	N	%	N	%	N	%	N	%
UE-15	Alemanha	105	54	51%	48	46%	0	0%	3	3%
	Áustria	10	4	40%	6	60%	0	0%	0	0%
	Bélgica	19	10	53%	8	42%	1	5%	0	0%
	Dinamarca	17	9	53%	8	47%	0	0%	0	0%
	Espanha	31	6	19%	25	81%	0	0%	0	0%
	Finlândia	15	8	53%	6	40%	0	0%	1	7%
	França	91	53	58%	34	37%	1	1%	3	3%
	Grécia	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Holanda	26	17	65%	9	35%	0	0%	0	0%
	Irlanda	3	2	67%	1	33%	0	0%	0	0%
	Itália	18	12	67%	5	28%	0	0%	1	6%
	Luxemburgo	0	0	•	0	•	0	•	0	•
	Portugal	7	1	14%	6	86%	0	0%	0	0%
	Reino-Unido	78	44	56%	30	38%	1	1%	3	4%
Suécia	25	16	64%	9	36%	0	0%	0	0%	
EFTA	Liechtenstein	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Noruega	2	2	100%	0	0%	0	0%	0	0%
	Suíça	25	20	80%	4	16%	0	0%	1	4%
Estados-membros 2004	Malta	0	0	•	0	•	0	•	0	•
	Polónia	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
Resto do Mundo	África do Sul	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Austrália	2	1	50%	0	0%	1	50%	0	0%
	Canadá	3	2	67%	1	33%	0	0%	0	0%
	Coreia do Sul	2	1	50%	1	50%	0	0%	0	0%
	Estados Unidos	110	63	57%	44	40%	1	1%	2	2%
	Hong-Kong	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%
	Japão	19	9	47%	10	53%	0	0%	0	0%
	Singapura	1	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%
	Taiwan	1	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

3.3.2. Setores de atividade

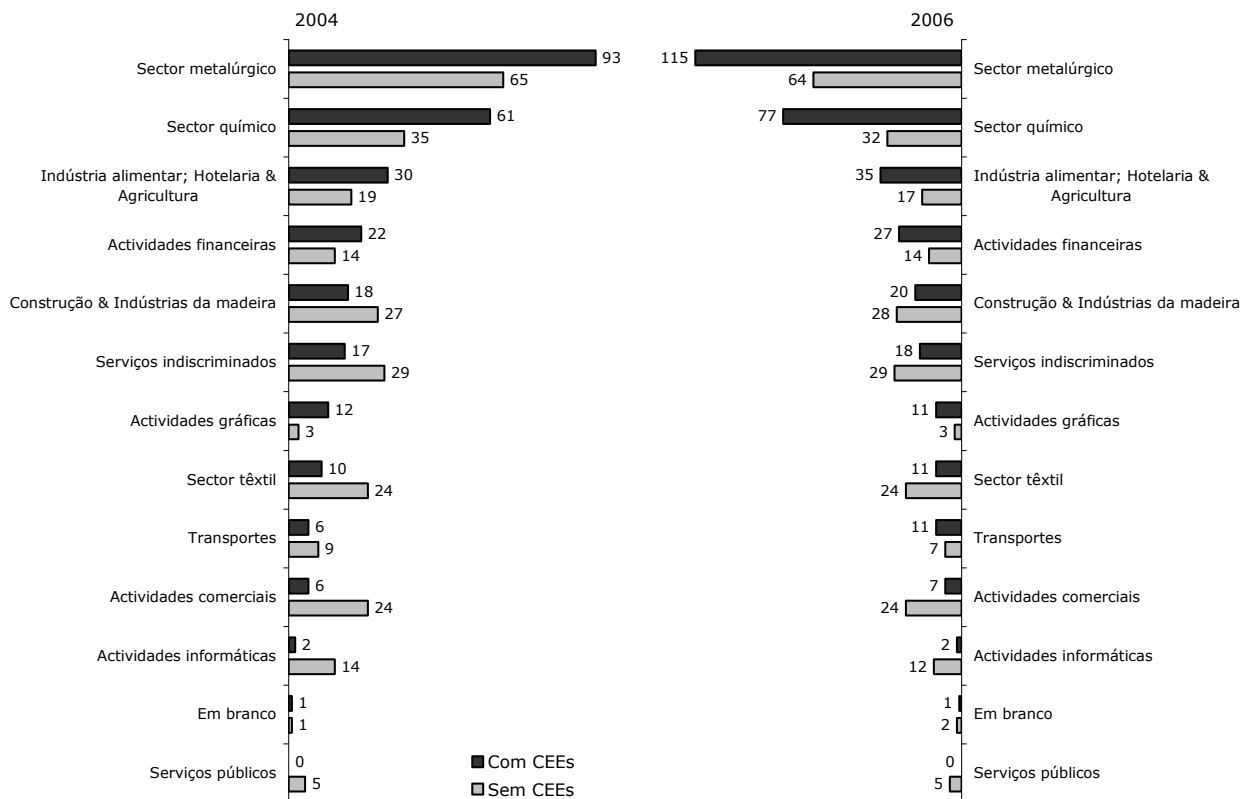
No que diz respeito aos setores de atividade, em 2004, os setores Metalúrgico; Químico; a Indústria alimentar, Hotelaria & Agricultura; as atividades financeiras; e as atividades gráficas eram os únicos setores onde o número de CEEs constituídos pelas multinacionais era superior ao número de multinacionais sem CEEs constituídos. Nos restantes setores a tendência invertia-se. Em 2006, mantém-se a mesma tendência verificada em 2004, à exceção do setor dos Transportes que passou a integrar o grupo das multinacionais com mais CEEs constituídos do que não constituídos. Em 2004 como em 2006, os setores Metalúrgico e Químico destacam-se dos restantes setores em relação ao número de CEEs (Quadro 24 e Gráfico 18).

Quadro 24. Multinacionais com operações em Portugal, com e sem CEEs, por setores de atividade agrupados

Setores de atividade	Multinacionais com CEEs				Multinacionais sem CEEs			
	2004		2006		2004		2006	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Construção & Indústrias da madeira	18	40%	20	42%	27	60%	28	58%
Setor químico	61	64%	77	71%	35	36%	32	29%
Indústria alimentar; Hotelaria & Agric.	30	61%	35	67%	19	39%	17	33%
Setor metalúrgico	93	59%	115	64%	65	41%	64	36%
Ativ. comerciais	6	20%	7	23%	24	80%	24	77%
Atividades financeiras	22	61%	27	66%	14	39%	14	34%
Atividades gráficas	12	80%	11	79%	3	20%	3	21%
Ativ. informáticas	2	13%	2	14%	14	88%	12	86%
Serviços indiscriminados	17	37%	18	38%	29	63%	29	62%
Serviços públicos	0	0%	0	0%	5	100%	5	100%
Setor têxtil	10	29%	11	31%	24	71%	24	69%
Transportes	6	40%	11	61%	9	60%	7	39%
Em branco	1	50%	1	33%	1	50%	2	67%

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Gráfico 18. Multinacionais com operações em Portugal, com e sem CEEs, por setores de atividade agrupados (ranking setorial – 2004-2006)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

3.3.3. Trabalhadores no EEE

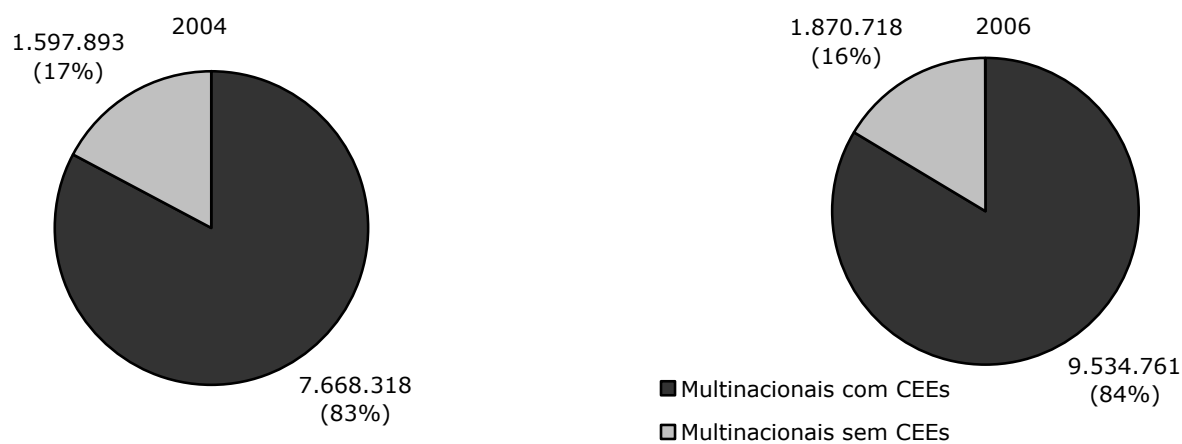
Em 2004, as multinacionais com CEEs constituídos representavam um total de 7.668.318 trabalhadores no EEE, um número significativamente superior ao número de trabalhadores no EEE de multinacionais sem CEEs. Em 2006, verificou-se um aumento de um ponto percentual no número de trabalhadores das multinacionais com operações em Portugal, situando-se agora estes nos 9.534.671 trabalhadores no EEE (Quadro 25 e Gráfico 19).

Quadro 25. Multinacionais com e sem CEEs, por número total de trabalhadores no EEE

2004		2006	
Multinacionais com CEEs	Multinacionais sem CEEs	Multinacionais com CEEs	Multinacionais sem CEEs
7.668.318	1.597.893	9.534.761	1.870.718

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Gráfico 19. Multinacionais com e sem CEEs, por número de trabalhadores no EEE



Fonte:

European Works Councils Database, 2004-2006.

4. Acordos de Conselhos de Empresa Europeus

Em 2004, as multinacionais constantes da base de dados constituíram 868 CEEs na base de 1.041 acordos. No entanto, estabelece-se uma distinção entre acordos existentes e acordos em vigor, distinção que reduz este número inicial para 751 CEEs constituídos na base de 914 acordos. O mesmo acontece na base de dados de 2006: 1.155 CEEs constituídos na base de 1.041 acordos e 784 CEEs constituídos na base de 1.018 acordos em vigor (Quadro 26).¹⁵

Quadro 26. Acordos e CEEs

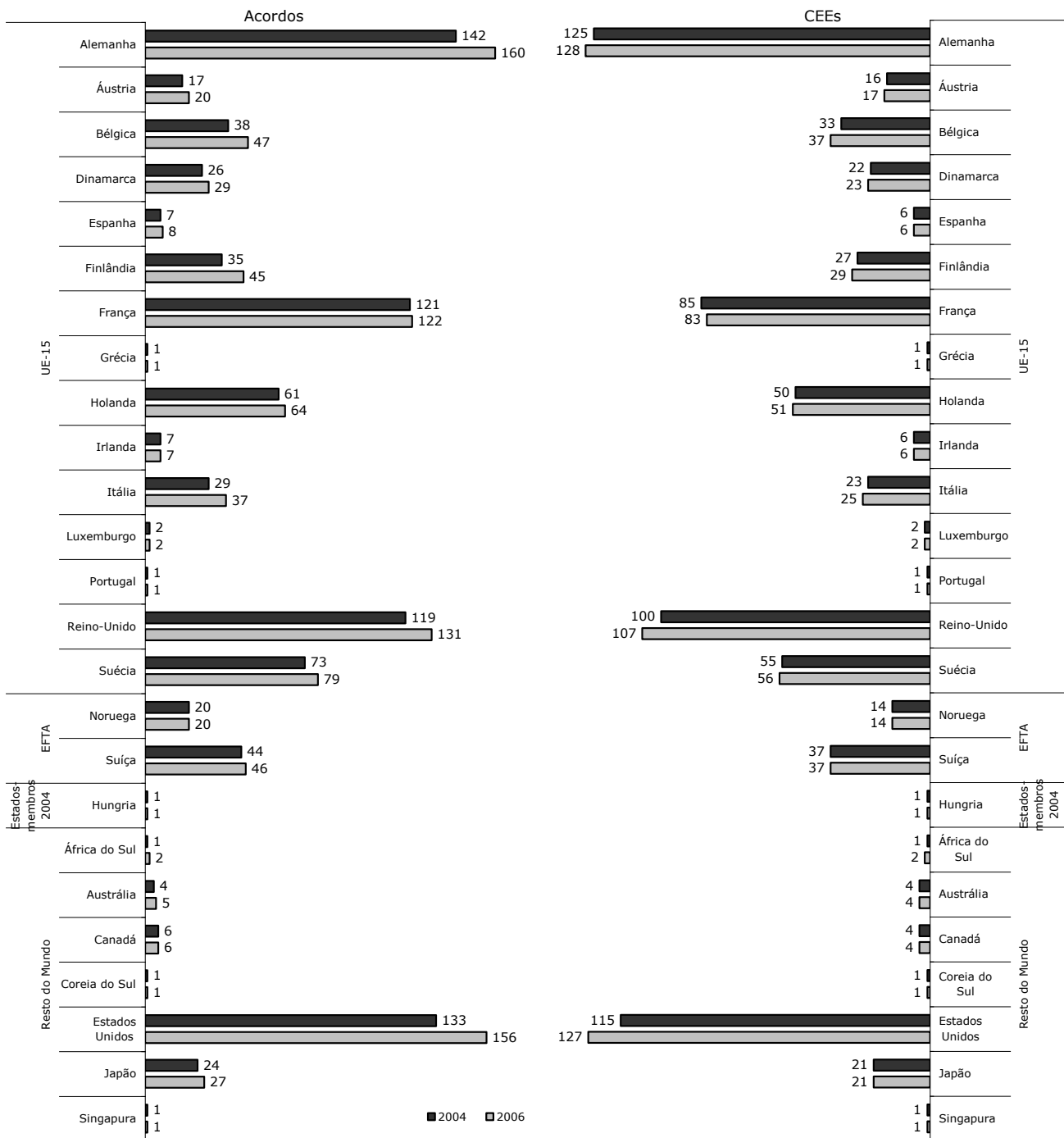
	Acordos	CEEs	Acordos em vigor	CEEs
2004	1041	868	914	751
2006	1155	909	1018	784

Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006

No EEE, a Alemanha, a França, o Reino Unido e a Suécia destacam-se dos restantes países quer em termos de acordos, quer em termos de CEEs constituídos. Fora do EEE, são os Estados- Unidos, a Suíça e o Japão que assumem essa posição (Gráfico 20).

¹⁵ Os dados que abaixo se apresentam dizem respeito apenas aos acordos em vigor.

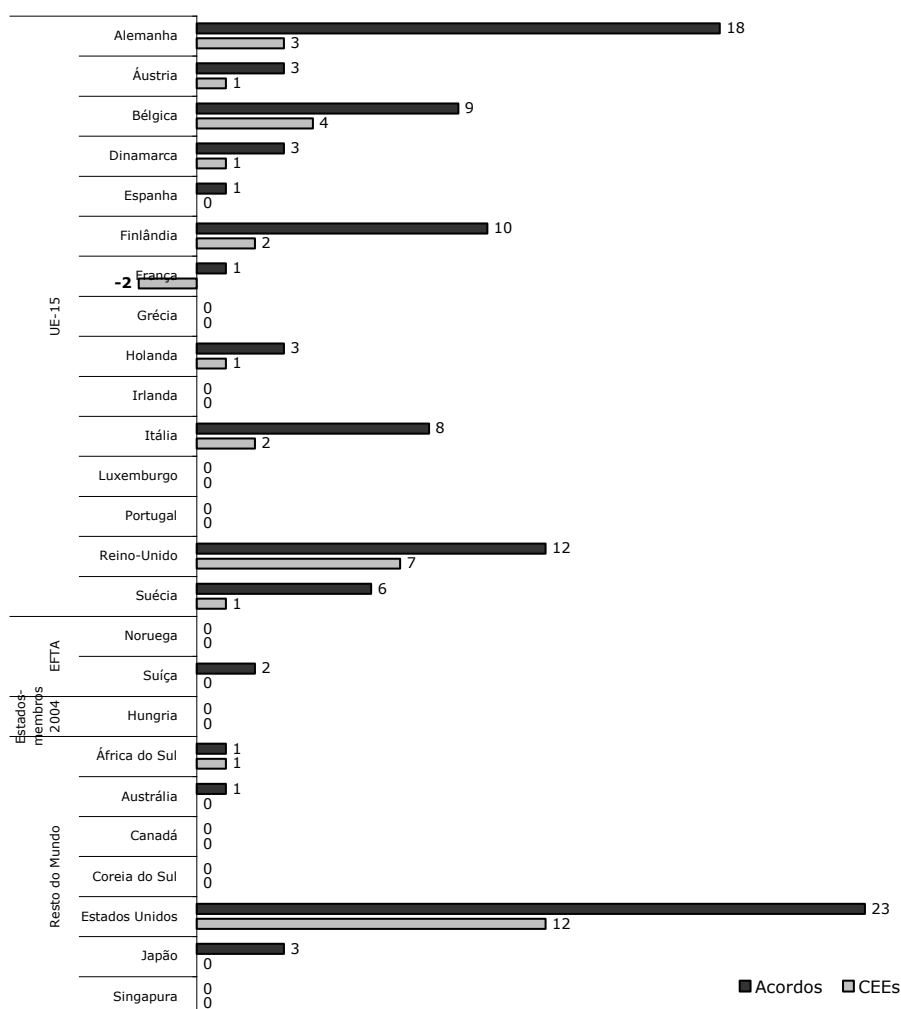
Gráfico 20. Acordos e CEEs por regiões (2004-2006)



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Entre 2004 e 2006, o número de CEEs constituídos é significativamente inferior quando comparado ao número de acordos. Os Estados-Unidos, a Alemanha, o Reino Unido, a Finlândia, a Bélgica e a Itália, foram os países onde mais acordos foram celebrados. No que diz respeito aos CEEs, os Estados-Unidos e o Reino Unido foram os países mais ativos, verificando-se, no geral, uma certa estagnação em termo de novos CEEs. A França foi o único país que, entre 2004 e 2006, perdeu CEEs (Gráfico 21).

Gráfico 21. Acordos e CEEs por regiões (≠2004-2006)



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Relativamente aos setores de atividade, entre 2004 e 2006, verificou-se um aumento de acordos firmados na generalidade dos setores, sendo que os setores Metalúrgico; Químico; da Indústria alimentar, Hotelaria & Agricultura; da Construção & Indústrias da madeira; e dos Serviços indiscriminados foram os mais ativos. O mesmo não se verificou, porém, em termos de CEEs que, à exceção do setor Metalúrgico, não apresentaram crescimentos significativos na generalidade dos setores de atividade, o que significa que os acordos firmados dizem essencialmente respeito a revisões de acordos. A Indústria alimentar, Hotelaria & Agricultura; e as atividades gráficas perderam, inclusivamente, um CEE cada uma (Quadro 27).

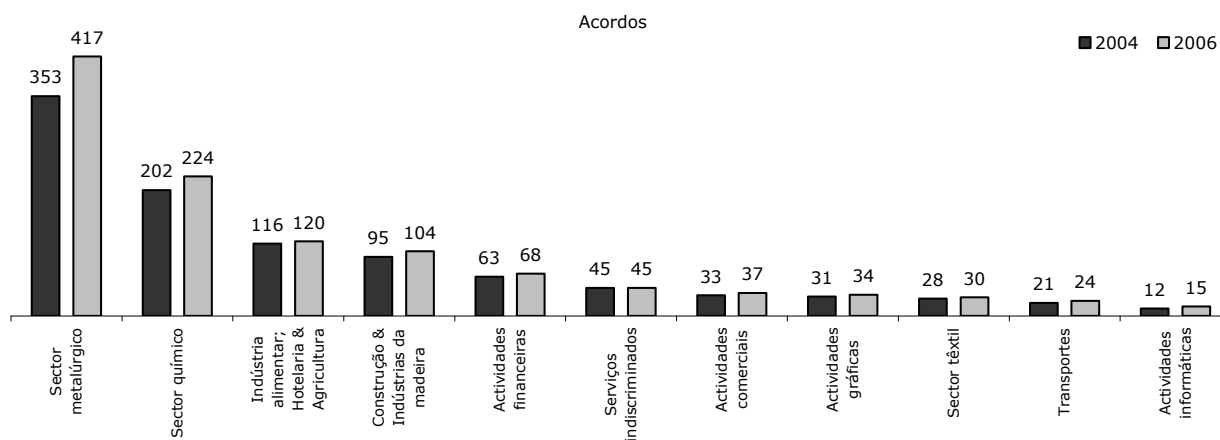
Quadro 27. Acordos e CEEs por setores de atividade agrupados

Setores de atividade*	2004		2006		≠ 2004-2006	
	Acordos	CEEs	Acordos	CEEs	Acordos	CEEs
Construção & Indústrias da madeira	95	74	104	76	9	2
Setor químico	202	173	224	179	22	6
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	116	95	120	94	4	-1
Setor metalúrgico	353	287	417	312	64	25
Atividades comerciais	33	27	37	28	4	1
Atividades financeiras	63	46	68	46	5	0
Atividades gráficas	31	29	34	28	3	-1
Atividades informáticas	12	10	15	12	3	2
Serviços indiscriminados	45	37	45	37	0	0
Serviços públicos	0	0	0	0	0	0
Setor têxtil	28	25	30	25	2	0
Transportes	21	17	24	20	3	3

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

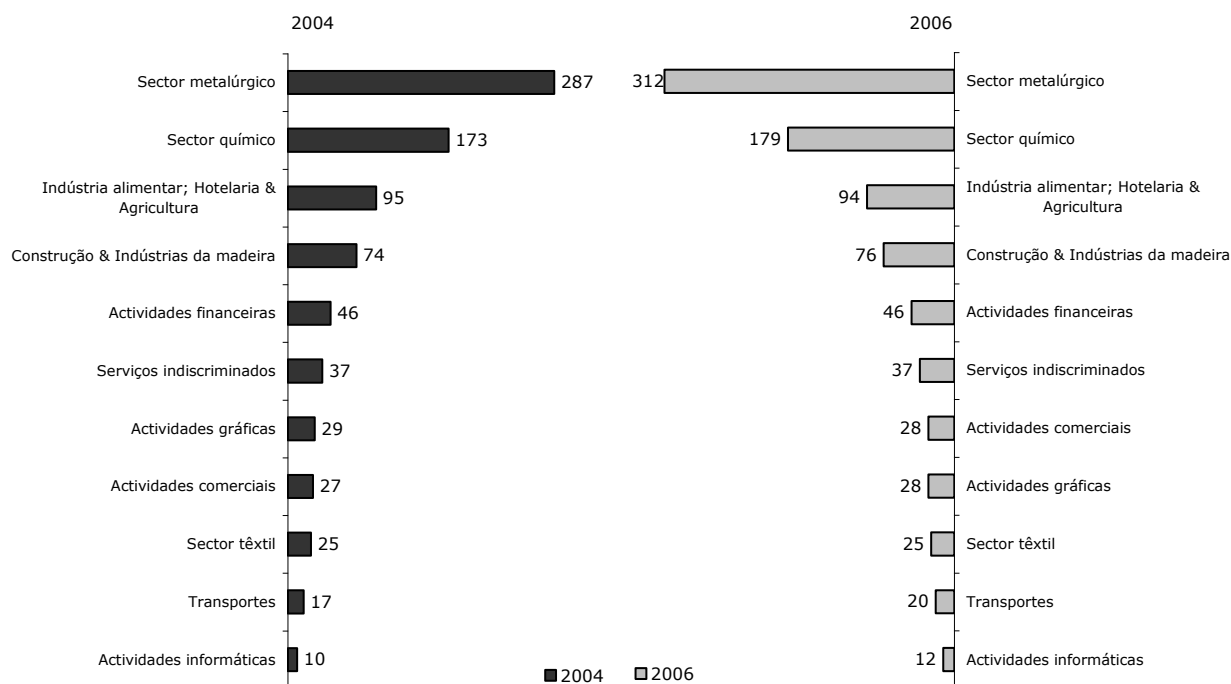
* Os valores relativos aos setores de atividade encontram-se ligeiramente empolados pelo facto de existirem multinacionais suscetíveis de se situarem em mais do que um setor.

Gráfico 22. Acordos por setores de atividade agrupados (ranking setorial – 2004-2006)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

Gráfico 23. CEEs por setores de atividade agrupados (ranking setorial – 2004-2006)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

4.1. Acordos de Conselhos de Empresa Europeus nas multinacionais com operações em Portugal

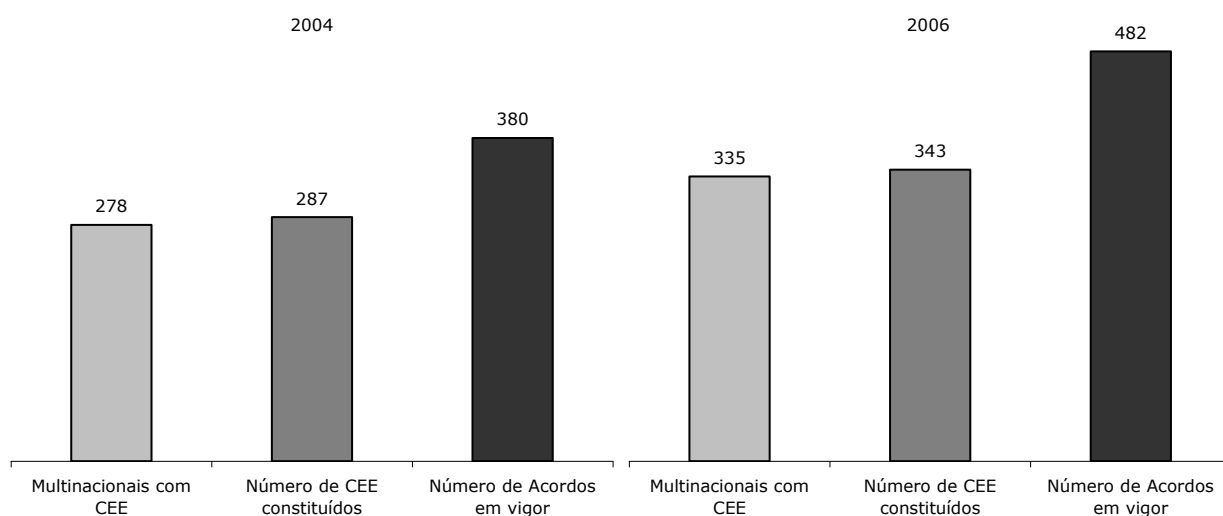
Em 2004, as 278 multinacionais com operações em Portugal abrangidas pela Diretiva constituíram 287 CEEs com base em 436 acordos em vigor. Em 2006, as 335 multinacionais com operações em Portugal abrangidas pela Diretiva constituíram 343 CEEs com base em 482 acordos em vigor (Quadro 28 e Gráfico 24).

Quadro 28. Multinacionais com operações em Portugal, por número de CEEs e Acordos em vigor

Multinacionais com operações em Portugal		Multinacionais abrangidas pela Diretiva		Multinacionais com CEE		Número de CEE constituídos		Número de Acordos em vigor	
2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006	2004	2006
674	737	559	615	278	335	287	343	380	482

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Gráfico 24. Multinacionais com operações em Portugal, por número de CEEs e Acordos em vigor



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

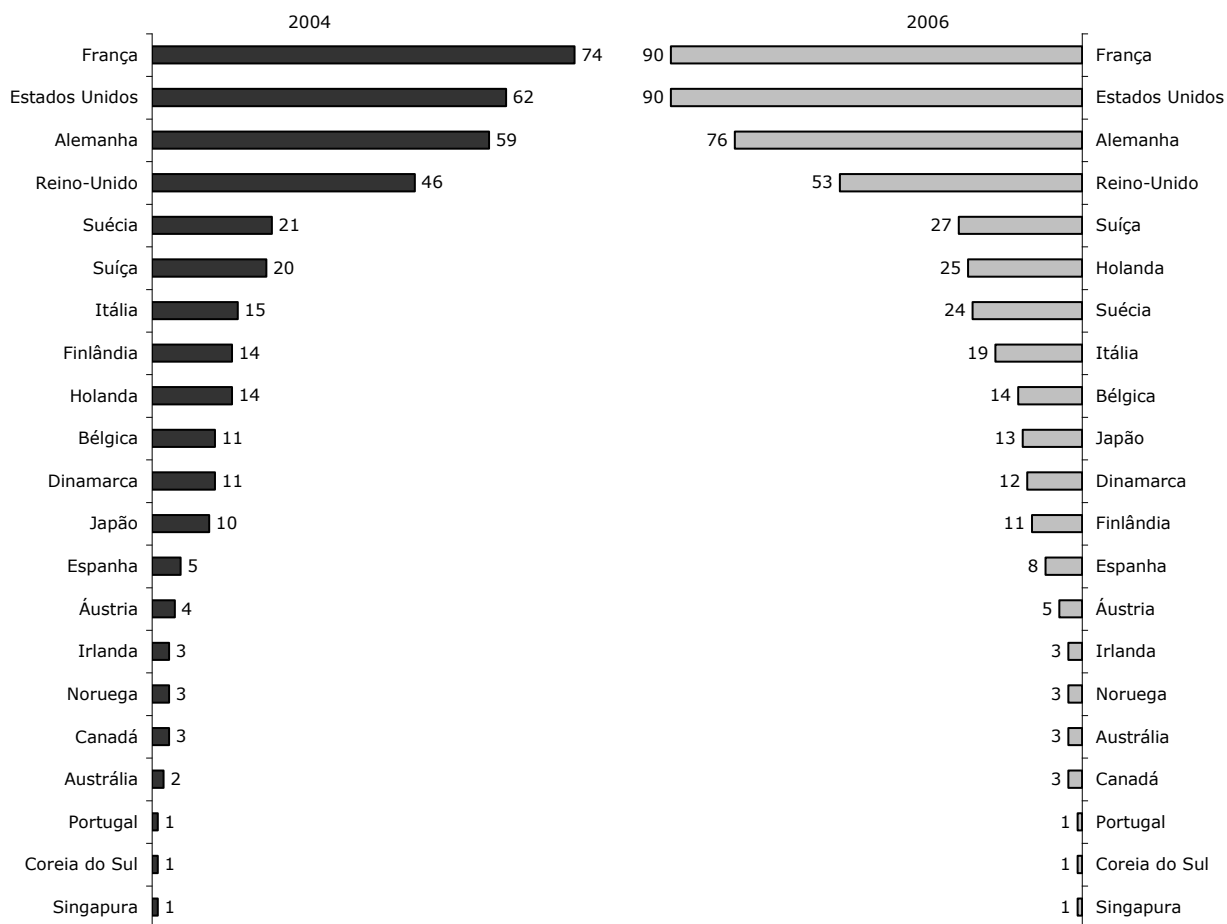
Em 2004 e em 2006, o maior número de acordos em vigor no EEE situou-se em multinacionais com sede em França, Alemanha e Reino Unido. Nos países fora do EEE, assumem essa posição os Estados-Unidos, a Suíça e o Japão. Entre 2004 e 2006, os Estados-Unidos, a Alemanha, a França e a Holanda foram os países que mais contribuíram para o aumento do número de acordos em vigor (Quadro 29 e Gráfico 25).

Quadro 29. Acordos em vigor por regiões

Regiões		Acordos em vigor		
		2004	2006	≠ 2004-2006
UE-15	Alemanha	59	76	17
	Áustria	4	5	1
	Bélgica	11	14	3
	Dinamarca	11	12	1
	Espanha	5	8	3
	Finlândia	14	11	-3
	França	74	90	16
	Holanda	14	25	11
	Irlanda	3	3	0
	Itália	15	19	4
	Portugal	1	1	0
	Reino-Unido	46	53	7
Suécia	21	24	3	
EFTA	Noruega	3	3	0
	Suíça	20	27	7
Resto do Mundo	Austrália	2	3	1
	Canadá	3	3	0
	Coreia do Sul	1	1	0
	Estados-Unidos	62	90	28
	Japão	10	13	3
	Singapura	1	1	0

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

Gráfico 25. Acordos em vigor por país e sede das multinacionais



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

Relativamente aos setores de atividade, quer em 2004 quer em 2006, os setores Metalúrgico; Químico; e da Indústria alimentar, Hotelaria & Agricultura são os setores com maior número de acordos em vigor. Entre 2004 e 2006, os setores Metalúrgico; Químico; e das atividades financeiras foram aqueles onde se registou um maior aumento de acordos em vigor (Quadro 30 e Gráfico 26).

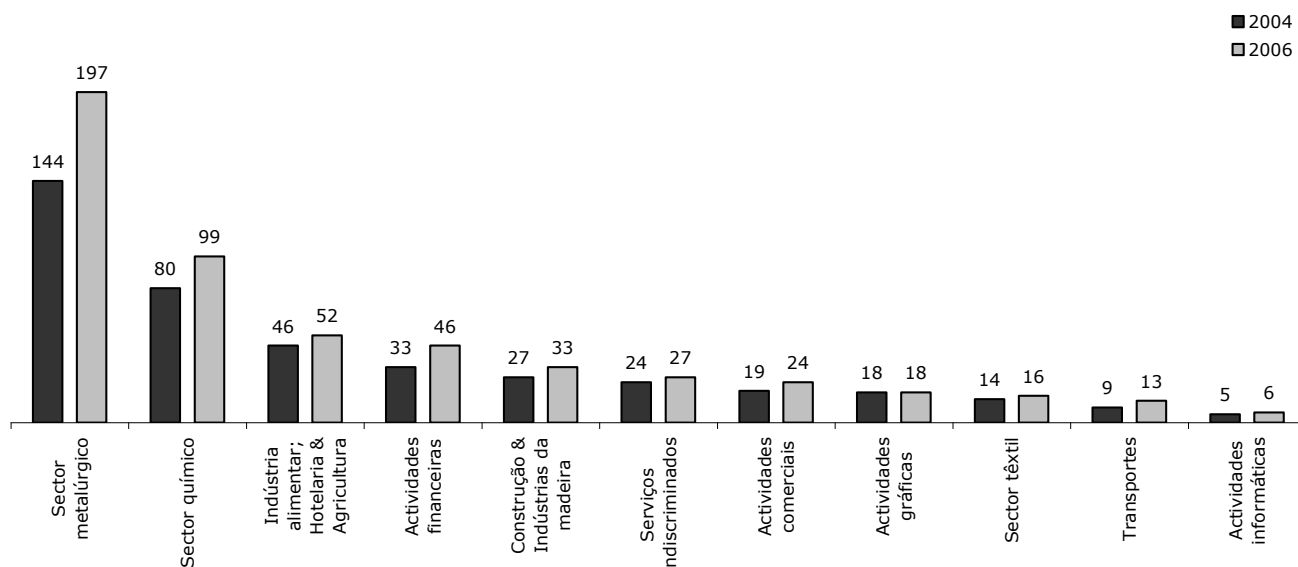
Quadro 30. Acordos em vigor por setores de atividade agrupados

Setores de atividade	Número de Acordos em vigor		
	2004	2006	≠ 2004-2006
Construção & Indústrias da madeira	27	33	6
Setor químico	80	99	19
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	46	52	6
Setor metalúrgico	144	197	53
Atividades comerciais	19	24	5
Atividades financeiras	33	46	13
Atividades gráficas	18	18	0
Atividades informáticas	5	6	1
Serviços indiscriminados	24	27	3
Serviços públicos	0	0	0
Setor têxtil	14	16	2
Transportes	9	13	4

Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

*Os valores relativos aos setores de atividade encontram-se ligeiramente empolados pelo facto de existirem multinacionais suscetíveis de se situarem em mais do que um setor.

Gráfico 26. Acordos em vigor por setores de atividade agrupados (ranking setorial)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006.

Em 2004 e em 2006, os acordos em vigor foram predominantemente celebrados ao abrigo do artigo 13º (Quadro 31 e Gráfico 27). De facto, se atendermos à data de assinatura dos acordos, verifica-se um pico significativo de acordos celebrados antes de 22 de Setembro de 1996, data de entrada em vigor da Diretiva, sem paralelo na história da Diretiva (Gráfico 28). Mais adiante, veremos com maior pormenor as implicações dos acordos de artigo 13º.

Quadro 31. Acordos em vigor por tipo de acordo

Tipo de acordo					
Artigo 13º*		Artigo 6º**		Projetado***	
2004	2006	2004	2006	2004	2006
265	324	114	157	1	1

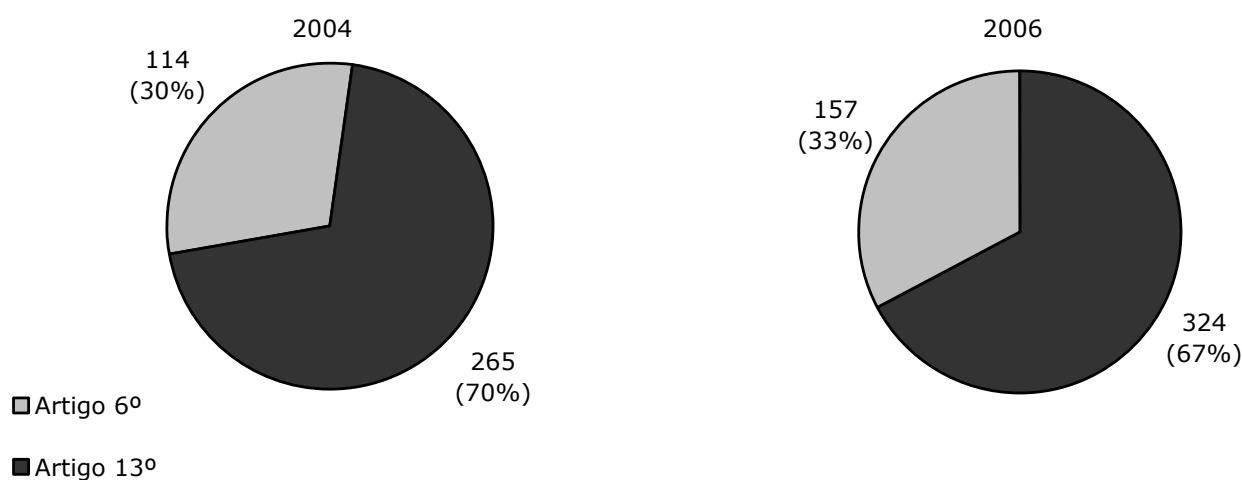
Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006*

* Artigo 13º : As empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária nas quais exista, em data anterior a 22 de Setembro 1996 (data limite de cumprimento da Diretiva), um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores não estão sujeitos às obrigações decorrentes da Diretiva.

** Artigo 6º : Acordo sobre informação e consulta dos trabalhadores negociado entre direção central e Grupo Especial de Negociação ao abrigo da Diretiva.

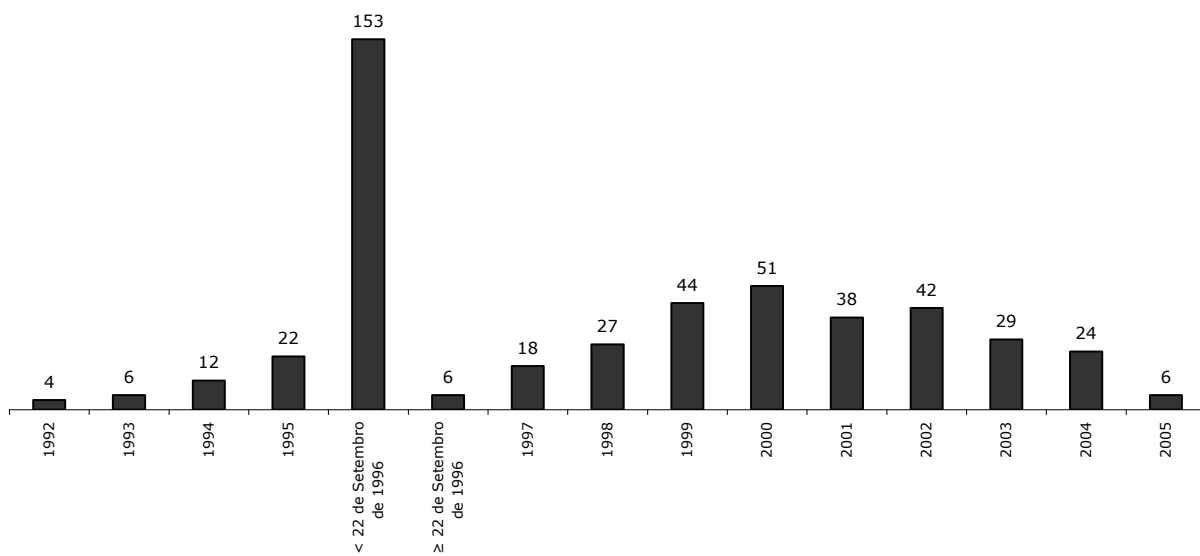
***Brambles Industries.

Gráfico 27. Acordos em vigor por tipo de acordo (artigo 13º e 6º)



Fonte: *European Works Councils Database, 2004-2006.*

Gráfico 28. Acordos em vigor por ano e assinatura do primeiro acordo (2006)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

**III. Os Acordos de Conselhos
de Empresa Europeus envolvendo
representantes de trabalhadores
portugueses**

Nota Prévia

Os dados apresentados no capítulo anterior permitem concluir que até à data a aplicação da Diretiva não parece ter alcançado os resultados pretendidos. Desde logo, em termos quantitativos, o número de CEEs estabelecidos face ao número de multinacionais em condições de os constituir sugere claramente que a Diretiva tem ainda um longo caminho a percorrer. Mas é igualmente um facto que a importância dos mecanismos de diálogo social transnacional instituídos com base na Diretiva não pode ser interpretada unicamente pelo prisma da sua expressão numérica, não devendo, por isso, ser descurada a importância das dinâmicas institucionais e coletivas que, por seu intermédio, estão a emergir. A originalidade da Diretiva encontra-se, de facto, em não procurar nem uma harmonização das legislações nacionais, nem uma coordenação das políticas nacionais, mas, isso sim, na criação de instâncias transnacionais que se situam efetivamente a nível europeu (Didry *et al.*, 2005: 34).

A opção pela negociação para a criação de CEEs representou, de resto, um elemento decisivo para ultrapassar as resistências com que se confrontaram tentativas anteriores de estabelecer mecanismos de informação e consulta transnacionais. A negociação de acordos para a instituição de CEEs ou de PICs, mesmo se juridicamente regulada com a entrada em vigor da Diretiva, tem por principal característica ser *aberta*, ou seja, oferecer aos negociadores uma elevada *liberdade contratual* (Didry *et al.*, 2005: 35). Liberdade total no caso dos acordos ditos voluntários ou de antecipação à Diretiva (artigo 13º) e parcial no caso dos acordos negociados com base no artigo 6º, ou seja, depois da entrada em vigor da Diretiva. Esta liberdade contratual encontra ressonância quer na diversidade de formas como se organizam os conteúdos dos

acordos, quer na maior ou menor abrangência dos próprios conteúdos regulados pelos acordos. Existem, assim, acordos extremamente detalhados e minuciosos, que procuram abranger um grande número de aspetos, e acordos mais sintéticos que se limitam a traçar as linhas gerais da composição, competências e funcionamento dos respetivos CEEs.

Embora alguns autores sustentem a existência de uma relação entre as prescrições negociadas num acordo e as práticas que se desenvolvem subsequentemente (Marginson *et al.*, 1998; Carley e Marginson, 2000; Gilman e Marginson, 2004), para outros a letra dos acordos e as dinâmicas de que os CEEs são portadores não são necessariamente coincidentes (Ramsay, 1997; Blanpain, 1998; Paternotre, 1998; Waddington, 2003; Wills, 2004; Telljhoann, 2005b).

Diversos fatores intervêm, pois, no processo de afirmação de um dado CEE. A negociação do acordo representará um momento importante — na medida em que poderá, à partida, condicionar o funcionamento do CEE — a associar a outros elementos como sejam a dinâmica interna gerada pelo próprio CEE ou as influências externas que condicionam a sua ação (Lecher *et al.*, 2001a; 2001b).

Encontra-se, pois, alguma unanimidade na consideração da diversidade de experiências como sendo uma das marcas mais salientes que emerge do funcionamento dos CEEs (Hyman, 2000; Kerckhofs, 2003; Waddington, 2003). Como salienta R. Hyman (2000), as instituições evoluem, o que significa que a dinâmica de um dado CEE se irá consolidar, acima de tudo, na prática. Justifica-se, por isso, que a análise da dimensão formal dos CEEs — os acordos — seja complementada com uma análise da sua dimensão qualitativa, ou seja, com as avaliações que os representantes dos trabalhadores eleitos/nomeados para os CEEs fazem da sua experiência, da eficácia e das potencialidades dos CEEs.

Como se verá no capítulo IV, os dados das entrevistas com representantes portugueses tornam patente a diversidade de práticas dos CEEs, diversidade que origina, por sua vez, percepções distintas relativamente ao papel e eficácia dos CEEs. Apesar dessas diferenças, os representantes portugueses parecem partilhar uma posição comum: tal como foram definidos pela Diretiva, os CEEs padecem de limitações que são elas próprias geradoras de reduzidas expectativas quanto às suas possibilidades.

Embora o diálogo transnacional apareça como valorizado e os CEEs como mecanismos de participação laboral onde os trabalhadores devem marcar presença através dos seus representantes — na medida em que estes vieram, uns mais eficazmente do que outros, compensar o défice de representação e participação dos trabalhadores a nível europeu e no seio das multinacionais —, o que ressalta mais claramente das entrevistas é que é no plano local/nacional que tudo se joga, pelo que será preferencialmente aí que deverá ser conduzida a *luta*. No capítulo IV teremos ocasião de evidenciar mais claramente os argumentos que sustentam essa posição. Por ora, é dos acordos de CEEs que iremos tratar.

Neste capítulo, procede-se a uma análise detalhada do conteúdo dos acordos de Conselhos de Empresa Europeus envolvendo representantes de trabalhadores portugueses, atribuindo-se especial atenção: à natureza dos acordos, à sua composição, objetivos e competências, ao processo de seleção dos representantes dos trabalhadores e ao modo como o funcionamento das reuniões se encontra previsto nos acordos.

1. Processo de constituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um Procedimento de Informação e Consulta

A Diretiva 94/45/CE consagra dois mecanismos em matéria de informação e consulta pelos quais os parceiros sociais — o Grupo Especial de Negociação e a direção central — podem optar: o Conselho de Empresa Europeu (CEE) e o Procedimento de Informação e Consulta dos trabalhadores (PIC) (Figura 1). Se as partes optarem por instituir um ou mais CEEs, então o(s) respetivo(s) acordo(s) deverá(ão) definir o âmbito de ação, a composição, as atribuições e o período de duração. Se optarem pela instituição de um ou mais PICs, o(s) acordo(s) deverá(ão) definir as regras nos termos das quais os representantes dos trabalhadores deverão ser informados e em que poderão reunir com a direção central (ou seus representantes) para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações comunicadas.

A abertura do processo negocial para a instituição de um CEE ou de um PIC pode ser desencadeada a) por proposta, oral ou escrita, da direção central; ou b) por requerimento dos trabalhadores, este último “mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-membros diferentes” (art. 5º, nº1).

Aberto o processo negocial, o passo seguinte consiste na formação de um Grupo Especial de Negociação (GEN) (art. 5º) composto por representantes dos trabalhadores e por um mínimo de três e um máximo de dezassete membros [art. 5º, n.º 2, al. b)]. Cabe aos Estados-membros determinar o modo de eleição ou de designação dos membros do GEN que devem ser eleitos ou nomeado

no seu território [art. 5º, n.º 2, a)]. Porém, nas eleições ou nomeações deve assegurar-se: a) a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas; b) a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direção central (art. 5º, n.º 2). A direção central e direções locais são, posteriormente, informadas da composição do GEN [art. 5º, n.º 2, d)].

Cabe ao GEN fixar, com a direção central e mediante acordo escrito, o âmbito de ação, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos CEEs ou as regras de execução de um PIC (art. 5º, n.º 3). Para “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (art. 1º, n.º1), direção central e GEN devem “negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a um acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores” (art. 6º, n.º1). Segundo R. Blanpain (1998: 10) o *espírito de colaboração* implica que a constituição de um CEE não seja do foro exclusivo das direções centrais das multinacionais, e, portanto, que direção central e representantes dos trabalhadores sejam considerados como parceiros orientados por um objetivo comum, atuando numa base de igualdade. O *espírito de colaboração* significa, em última análise, o estabelecimento de uma relação de confiança entre as partes, por mais opostos que sejam os seus interesses.

Segue-se, então, a adoção de um dos mecanismos de informação e consulta e a celebração do respetivo acordo (art. 6º).

Figura 1. Principais etapas e calendarização para a instituição CEE ou PIC

Calendarização	Etapas
<p>No prazo de seis meses a contar a partir da abertura do processo negocial (art. 7º, n.º1)</p>	<p>1. Abertura do processo negocial de instituição de um CEE ou de um PIC (art. 5º, n.º 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) por proposta (oral ou escrita) da direção central; b) por proposta escrita dos trabalhadores. <p>2. Constituição do GEN (art. 5º, n.º 2)</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eleição ou designação dos membros (art. 5º, n.º 2, a)); b) direção central e direções locais são informadas da composição do GEN (art. 5º, n.º2, d)). <p>3. Negociações GEN — direção central para instituição de um dos mecanismos de informação e consulta previstos: para celebração de um acordo (art. 6º), a direção central convoca uma reunião (arte. 5º, n.º4); e informa as direções locais (art. 5º, n.º4).</p>
<p>Seis meses após o início das negociações</p>	<p>4. Se as negociações não tiverem sido encetadas: disposições supletivas (art. 7º, n.º1)</p>
<p>No prazo de três anos a contar a partir do pedido inicial</p>	<p>5. Se não tiver sido celebrado qualquer acordo visando a instituição de um mecanismo transnacional de informação e consulta: disposições supletivas (art. 7º, n.º1)</p>
<p>Celebração do acordo</p>	<p>6. Disposições supletivas (art. 7º, n.º1)</p>

Fontes: Bianpain, 1998: 9; Leite *et al.*, 1996: 51 ss.

2. Análise de conteúdo dos acordos

A base de dados elaborada por P. Kerckhofs e I. Pas (2006) disponibiliza 1.155 acordos de CEEs, 1.018 dos quais se encontram em vigor. O nosso universo de partida diz, porém, respeito unicamente às 335 multinacionais com sede ou com operações em Portugal. Estas 335 multinacionais constituíram 343 CEEs com base em 482 acordos. Partindo deste universo, procedeu-se à construção de uma amostra tendo por critério a presença de representantes portugueses nos acordos. O primeiro passo consistiu, assim, em eliminar os CEEs relativamente aos quais não foi possível apurar a existência de representantes portugueses. O segundo passo consistiu em fazer coincidir a cada multinacional um único acordo e um único CEE. De facto, os acordos estão sujeitos a reformulações e revisões, pelo que ao mesmo CEE podem estar associados mais do que um acordo. Restringiu-se, deste modo, a análise ao acordo mais recente no qual é assinalada a existência de representantes portugueses.

Tendo em conta estes critérios, foram retidas para análise 163 multinacionais às quais correspondem 163 CEEs e 163 acordos, onde foram identificados um total de 201 representantes portugueses (6% do total de representantes nos 163 CEEs).

O universo das multinacionais é extremamente instável, pelo que o número de representantes portugueses que aqui se adianta é sempre suscetível de sofrer alterações, positiva como negativamente. Um exemplo de representantes portugueses não contabilizados pela base de dados é protagonizado pelo grupo francês do setor dos transportes, a *TRANSDEV*, que aparece na base de dados de 2006 sob a designação de *C3D (Caisse des Dépôts Développement)* como estando abrangido pela Diretiva sem possuir, porém, qualquer CEE. A *TRANSDEV*, holding da *C3D* criada em 1990,

fez a sua entrada em Portugal, em 2002, através da aquisição do Grupo *Caima*. Para além das Rodoviárias D'Entre Douro e Minho, Beira Litoral e Centro, a *TRANSDEV* é, ainda, a operadora do metro do Porto. As negociações para a instituição de um CEE no grupo *TRANSDEV* tiveram início em 2004, tendo culminando em 2005 com a assinatura do seu acordo de constituição. Até Janeiro de 2007, o CEE apenas havia reunido duas vezes, encontrando-se, pois, ainda em fase de maturação. O CEE possui dois representantes portugueses que não integram esta análise na medida em que o acordo não se encontrava ainda disponível. Situações inversas podem decorrer das deslocalizações ou encerramentos de empresas em Portugal, representando, nesse caso, a perda de representantes portugueses (por exemplo, a norte-americana *Honeywell*, do setor metalúrgico, que encerrou em 2005, implicou a perda de um representante ou da Opel de Azambuja, em dezembro de 2006, que representou igualmente a perda de um representante).

A análise do conteúdo dos acordos incidirá sobre quatro pontos essenciais na organização dos acordos: 1) a natureza dos acordos; 2) os objetivos e as competências dos CEEs regulados pelos acordos; 3) os representantes dos trabalhadores e sua seleção; e 4) a organização das reuniões.

2.1. Natureza dos acordos

2.1.1. Tipo de acordos

A Diretiva prevê duas situações relativamente aos acordos: 1) o reconhecimento dos acordos voluntários que sejam aplicáveis a todos os trabalhadores e que prevejam a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores (artigo 13º); e 2) findas as negociações entre as partes (direção central e representantes dos trabalhadores ou do Grupo Especial de Negociação), a celebração de

um acordo para a definição do mecanismo transnacional de informação e consulta a adotar (artigo 6º) que pode consistir, como já referido, ou num Conselho de Empresa Europeu ou num Procedimento de Informação e Consulta dos trabalhadores.

Assim, o artigo 13º da Diretiva prevê o reconhecimento de acordos voluntários e que, finda a sua duração, as partes possam optar pela sua prorrogação ou, caso contrário, dar cumprimento ao disposto na Diretiva (artigo 13º, n.º 2).

Comparativamente ao artigo 13º, que confere às partes alguma flexibilidade no ajustamento do procedimento de informação e consulta às particularidades da multinacional (Leite *et al.*, 1996: 83), o artigo 6º é mais rigoroso em termos de definição do conteúdo dos acordos. De facto, se baseados no artigo 6º, os acordos de CEEs devem possuir um conjunto de elementos obrigatórios a serem negociados entre a direção central e o Grupo Especial de Negociação (GEN) como sejam: as empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo [art. 6º, n.º 2, al. a)]; a composição do CEE, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato [art. 6º, n.º 2, al. b)] (as partes possuem aqui discricionariedade total para escolher os membros e respetivo número; definir se o CEE é composto apenas por trabalhadores da multinacional ou incluir outros representantes como sejam peritos ou representantes de organizações sindicais); as atribuições e o procedimento de informação e consulta do CEE [art. 6º, n.º 2, al. c)]; o local, a frequência e a duração das reuniões do CEE [art. 6º, n.º 2, al. d)]; os recursos financeiros e materiais a afetar ao CEE [art. 6º, n.º 2, al. e)]; e a duração do acordo e o seu processo de renegociação [art. 6º, n.º 2, al. f)].

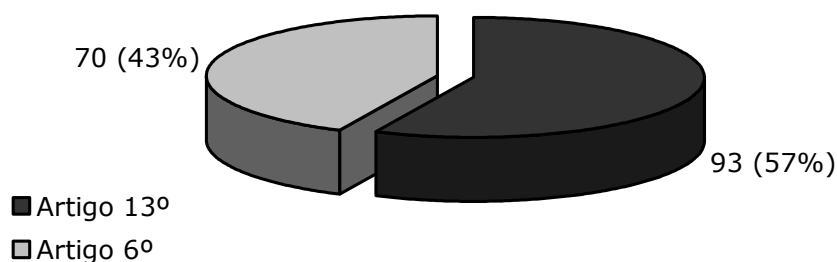
Os 163 acordos analisados foram maioritariamente celebrados com base no artigo 13º. No entanto, dos 93 acordos baseados no artigo 13º, 43 foram revistos ou reformulados no seguimento de reestruturações (fusões, dissoluções ou aquisições), o que significa, por um lado, que se trata de CEEs com uma já extensa longevidade e, por outro, que, quando das revisões e reformulações, essa experiência poderá ter originado alterações significativas no conteúdo dos acordos (Quadro 1 e Gráfico 1).

Quadro 1. Tipo de acordo

	Artigo 13º (acordos voluntários)	Artigo 13º (revisão de acordos existentes)	Artigo 13º (acordos reformulados ou pós-fusão)	Artigo 6º (acordos celebrados)	Artigo 6º (acordos reformulados ou pós-fusão)	Não referido
N	50	7	36	60	10	0
%	30,7%	4,3%	22,1%	36,8%	6,1%	0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Gráfico 1. Tipo de acordo (acordos agrupados)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

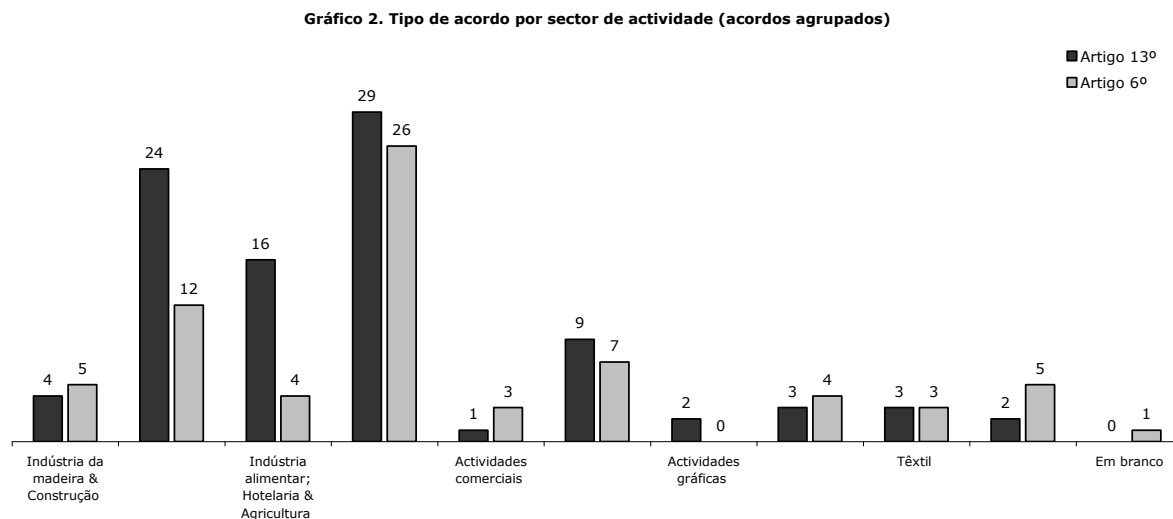
Cruzando o tipo de acordo com os setores de atividade, verifica-se que, nos setores com maior número de acordos assinados (Metalúrgico; Químico; da Indústria alimentar, Hotelaria & Agricultura; e das atividades financeiras) se destacam os acordos celebrados ao abrigo do artigo 13º. Nos restantes setores, é relativamente uniforme a repartição de acordos entre o artigo 13º e o artigo 6º (Quadro 2 e Gráfico 2). Uma chamada de atenção, ainda, para os acordos (artigos 13º ou 6º) reformulados na sequência de reestruturações que ocorreram com mais frequência nos setores Metalúrgico; da Indústria alimentar, Hotelaria & Agricultura; e Químico.

Quadro 2. Tipo de acordo por setor de atividade

Setores de atividade	Artigo 13º			Artigo 6º	
	Acordos voluntários	Revisão de acordos existentes	Acordos reformulados ou pós-fusão	Acordos celebrados	Acordos reformulados ou pós-fusão
Indus. da madeira & construção	1	1	2	4	1
Químico	17	0	7	12	0
Indús. Alimentar; hotelaria & agricultura	7	0	9	4	0
Metalúrgico	15	3	11	21	5
Atividades comerciais	0	1	0	3	0
Atividades financeiras	4	1	4	5	2
Atividades gráficas	1	0	1	0	0
Serviços indiscriminados	1	0	2	3	1
Têxtil	3	0	0	3	0
Transportes	1	1	0	5	0
Em branco	0	0	0	1	0

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Gráfico 2. Tipo de acordo por setor de atividade (acordos agrupados)



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

2.1.2. Signatários dos acordos: representantes dos trabalhadores

A direção central, através dos seus representantes — que podem ser o presidente do conselho de administração, o diretor dos recursos humanos, etc. — aparece invariavelmente nos acordos como signatária por parte da entidade empregadora. Relativamente aos representantes dos trabalhadores, os acordos em análise¹⁶ foram maioritariamente assinados pelos membros do Grupo Especial de Negociação (GEN) e por representantes dos trabalhadores não especificados (Quadro 3). Chamamos a atenção para o facto das

¹⁶ Como já foi referido, são 163 os acordos onde é assinalada a presença de representantes portugueses. No entanto, oito destes acordos não se encontram disponíveis na base de dados, pelo que a análise dos acordos se restringe a 155 acordos.

designações dos signatários que constam dos acordos não permitirem um esclarecimento cabal das organizações de trabalhadores em causa, ainda que consideremos legítimo argumentar que as organizações sindicais desempenham um papel ativo nas negociações dos acordos, nomeadamente como coassinantes. Estamos, por isso, em crer que, ante as designações CEE, GEN ou RTs, uma parte muito significativa são organizações sindicais.¹⁷

Quadro 3. Signatários dos acordos por partes dos trabalhadores

	CEE	GEN	RTs	RTs+OS	OS	CTs	Não referido
N	19	46	46	11	21	9	3
%	12,3%	29,7%	29,7%	7,1%	13,5%	5,8%	1,9%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

CEE Conselho de Empresa Europeu

CTs Comissão de Trabalhadores

GEN Grupo Especial de Negociação

OS Organizações sindicais

RTs Representantes dos trabalhadores

¹⁷ Tendo por base 386 acordos celebrados voluntariamente nos termos do artigo 13º da Diretiva, Lecher, Marginson e Buschak verificaram que os sindicatos participaram, quer como co-assinantes, quer desempenhando um papel activo nas negociações dos acordos em cerca de 75% das situações (Lecher, 1999: 299; Marginson, 1999: 266; Buschak, 1999: 388; Buschak, 2000: 169). Recorde-se, no entanto, que, apesar da forte presença sindical nas negociações dos acordos, a Diretiva aplica-se a trabalhadores de multinacionais seja qual for a forma pela qual estes se encontrem representados. Sobre as estruturas, tipologias e ideologias de participação e representação dos trabalhadores nas empresas de plano europeu, Cf., entre outros, Knudsen (1995), Keller (1995), Pichot (1996), Costa (1996: 88-89), Psimmenos (1997), Slomp (1998: 79-90), ou Blanke (1999: 44-45).

As organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que figuram como signatárias dos acordos aparecem maioritariamente no caso dos acordos celebrados ao abrigo do artigo 13º. O mesmo acontece relativamente aos acordos assinados por representantes dos trabalhadores não especificados. Os acordos de artigo 6º, por sua vez, tal como previsto pela Diretiva, são negociados e firmados entre o GEN e a direção central (artigo 6º, n.º 1).

2.1.3. Legislação nacional aplicável

Relativamente à legislação nacional a aplicar no funcionamento dos CEEs e em caso de litígio, em 60% dos acordos (93) esta refere-se à legislação do país de sede da multinacional (Quadro 4).

Quadro 4. Legislação aplicável

	Igual à do país de origem	Diferente do país de origem	Não referido
N	93	57	5
%	60%	37%	3%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Comparando a legislação aplicável das multinacionais com sede no e fora do EEE, as duas situações mais comuns são as seguintes: no caso da sede da multinacional se encontrar num país fora do EEE (Austrália, Japão, Estados-Unidos, etc.) aplica-se a legislação de um dos países do EEE, enquanto que no caso em que a sede da multinacional se encontra num país do EEE tende-se a aplicar a legislação do país da sede (Quadros 5 e 6).

Quadro 5. Legislação aplicável igual ou diferente à do país de origem, no e fora do EEE

	Igual à do país de origem		Diferente do país de origem		Não referido
	EEE	Fora do EEE	EEE	For a do EEE	
N	92	1	20	37	5

Fonte: *European Works Councils Database, 2006.*

Quadro 6. Legislação aplicável igual ou diferente à do país de origem, por país no e fora do EEE

		Igual à do país de origem	Diferente do país de origem
EEE	Alemanha	22	
	Áustria	1	
	Bélgica	3	1
	Dinamarca	4	
	Espanha	3	
	Finlândia	2	
	França	29	1
	Holanda	7	
	Itália	4	
	Portugal	1	
	Reino-Unido	13	6
	Suécia	3	1
Fora do EEE	Suíça	1	11
	Austrália		1
	Coreia do Sul		1
	Estados- Unidos		31
	Japão		3
	Singapura		1

Fonte: *European Works Councils Database, 2006*

2.1.4. Alcance geográfico

Os acordos não definem uniformemente o alcance geográfico, destacando-se, porém, as situações em que os acordos abrangem 1) sucursais da multinacional na UE e no EEE (63 acordos), 2) sucursais sob o controlo da multinacional ¹⁸ (28 acordos), 3) sucursais localizadas na UE (25 acordos) (Quadro 7 e Gráfico 3).

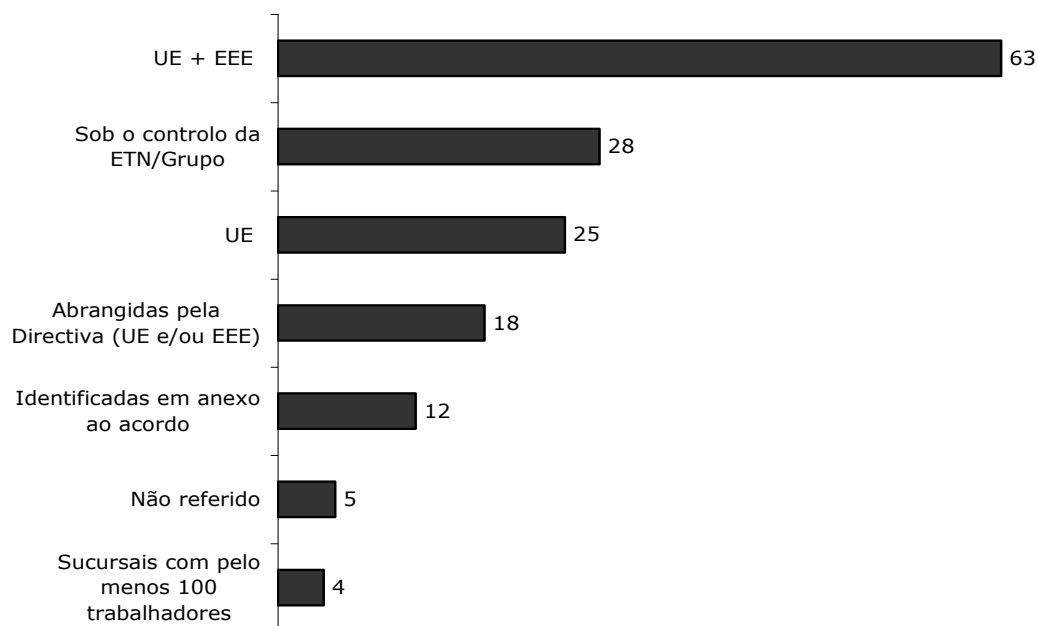
Quadro 7. Alcance geográfico dos acordos (sucursais abrangidas)

	UE	EU+EEE	Abrangidas pela diretiva	Identificadas em anexo ao acordo	Sob o controlo da multinacional	Sucursais com pelo menos 100 trabalhadores	Não referido
N	25	63	18	12	28	4	5
%	16,1%	40,6%	11,6%	7,7%	18,1%	2,6%	3,2%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

¹⁸ A Diretiva define um «Grupo de empresas» como um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas [art.º 2º, n.º1, al. b)] e um «Grupo de empresas de dimensão comunitária» como um grupo de empresas que preencha as seguintes condições: empregue, pelo menos, 1.000 trabalhadores nos Estados-membros; possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes; e inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, pelo menos, 150 trabalhadores noutra Estado-membro [art.º 2º, n.º1, al. c)].

Gráfico 3. Alcance geográfico dos acordos (sucursais abrangidas)

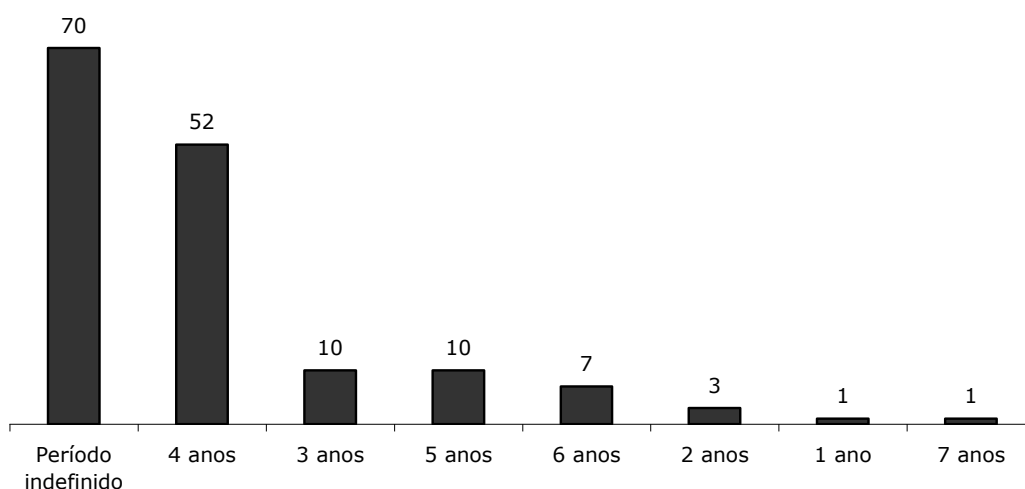


Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

2.1.5. Duração

A validade dos acordos varia entre um período indefinido ou uma validade que vai de um a sete anos. No entanto, os acordos válidos por um período indefinido ou com uma duração de quatro anos são os casos mais salientes, com, respetivamente, 70 e 52 acordos (Gráfico 4). De assinalar a elevada percentagem, cerca de 40%, de acordos celebrados com base no artigo 13º, portanto numa base voluntária, com um período de duração indefinido. W. Buschak (2004: 72) refere, a este propósito, a necessidade de rever a Diretiva de modo a que, entre outros melhoramentos, os acordos celebrados com base no artigo 13º que não prevejam um período de duração o passem a incluir. A renegociação de acordos aparece, de facto, como uma oportunidade para contemplar aspetos não incluídos inicialmente nos acordos voluntários.

Gráfico 4. Duração dos acordos



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

2.2. Composição, objetivos e competências

2.2.1. Composição

A questão da composição dos CEEs ocupa, na generalidade dos acordos, um espaço considerável no *corpus* do acordo como nos anexos, que se pode explicar, segundo E. Béthoux (2004a: 27), pela importância de que, pelo viés da representatividade, se reveste esta questão para a legitimidade dos CEEs. O equilíbrio de forças entre representantes dos trabalhadores, representantes da entidade empregadora, representantes sindicais e representantes das diversas atividades e/ou setores possivelmente existentes no seio de uma única multinacional afigura-se, pois, crucial para garantir e a representatividade e a legitimidade dos CEEs.

Os CEEs instituídos com base nos acordos analisados são, na sua grande maioria, mistos (ou ditos de modelo francês), ou seja, compostos por representantes dos trabalhadores e por representantes da entidade empregadora¹⁹ (86 acordos ou 56%). Os CEEs unilaterais (modelo germânico), compostos apenas por representantes dos trabalhadores representam, por sua vez, 40% dos acordos.

A composição dos CEEs com representantes portugueses é, deste modo, similar à composição dos CEEs em geral: de acordo com P. Kerckhofs (2006: 50), dos 784 CEEs existentes em 2005, 494 (ou 63%) eram mistos e 290 (ou 37%) seguiam o modelo germânico.

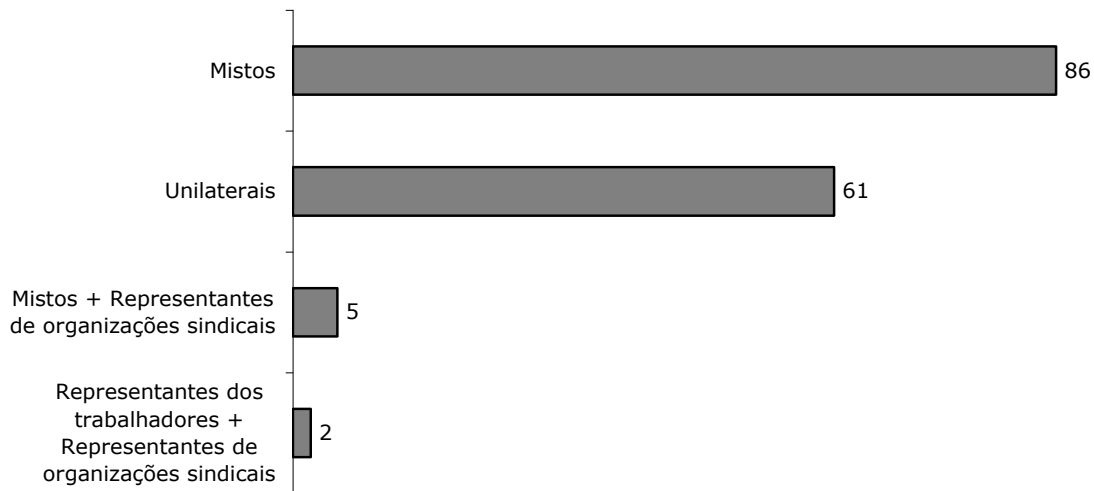
Relativamente às organizações sindicais, tanto nacionais como internacionais, apenas em sete casos estas integram explicitamente, note-se, a composição de CEEs unilaterais (2) ou mistos²⁰ (5) (Gráfico 5).²¹ O único CEE de um grupo português, o Grupo *BES*, é composto unicamente por representantes dos trabalhadores.

¹⁹ A representação por parte da entidade empregadora — membros dos CEEs, quando mistos, ou participantes nas reuniões, quando unilaterais — cabe, no geral, ao presidente da direcção da multinacional, ou a representantes designados por este, assistidos ou não, por elementos à sua escolha (gestores de recursos humanos, relações públicas, etc.).

²⁰ Trata-se de CEEs constituídos com base no artigo 13º.

²¹ As organizações sindicais referidas nos acordos são: a IUF (*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations*), a UNI (*Union Network International*) e a UNI-Europa, e a SETA-UITA (*European Union of Catering & Hotel Workers and related branches*).

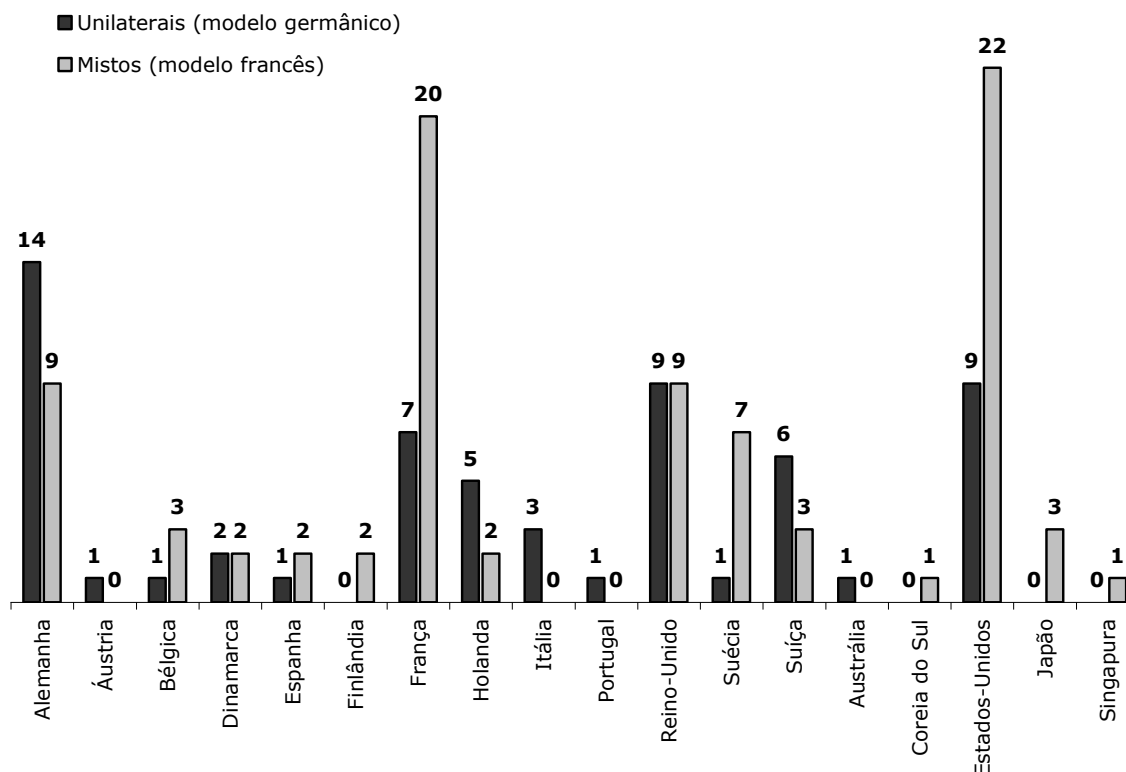
Gráfico 5. Composição do CEE



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

A opção por um modelo francês ou germânico é um bom indicador da influência das relações laborais nacionais onde se localizam os CEEs (Kerckhofs, 2006: 50). Tal como acontece na generalidade dos CEEs, os países com sistemas de representação dos trabalhadores de inspiração germânica adotaram composições unilaterais (Alemanha, Áustria, Holanda, Itália). As multinacionais francesas e a maioria das multinacionais com sede fora do EEE optaram, por sua vez, pelo modelo misto (Gráfico 6).

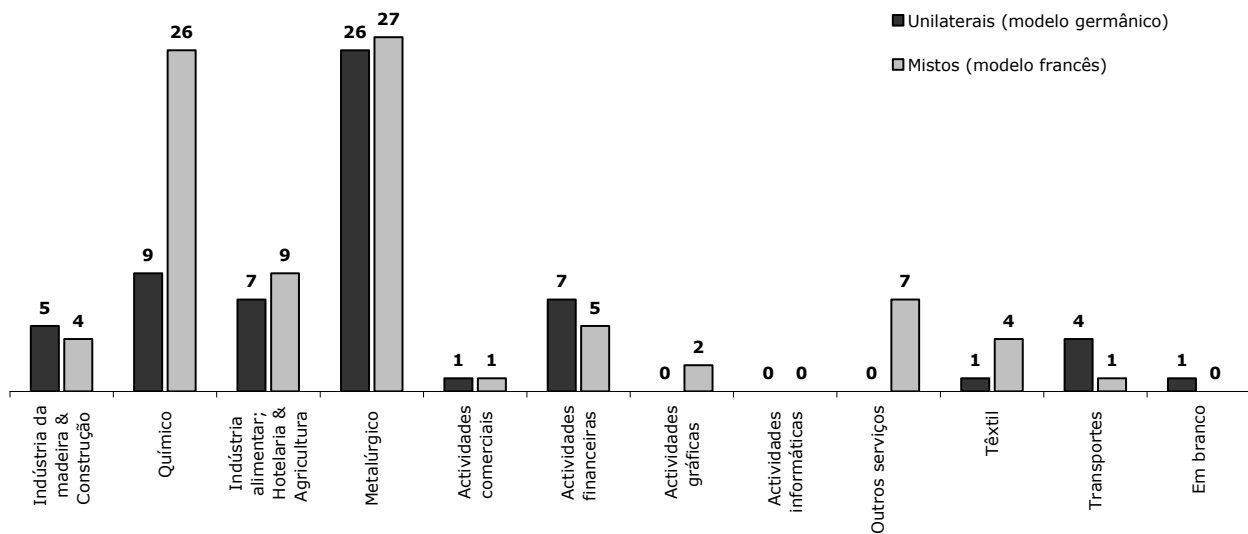
Gráfico 6. Composição dos CEEs por países da sede das multinacionais



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Mantendo a distinção entre CEEs unilaterais e mistos, para os setores de atividade os dados mais salientes dizem respeito aos setores Químico e dos Serviços indiscriminados, que optaram claramente pela composição de CEEs mistos. A repartição dos restantes setores entre CEEs mistos e unilaterais é relativamente homogénea (Quadro 7).

Gráfico 7. Composição dos CEEs por setores de atividade



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

2.2.2. Objetivos gerais

No seu artigo 1º, a Diretiva 94/45/CE define como sendo seu objetivo “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de dimensão comunitária” (art.º 1º, n.º 1). Ora, na definição dos objetivos gerais dos CEEs, os acordos tendem a cingir-se à Diretiva, definindo os CEEs como instrumentos de troca de informação e consulta sobre questões transnacionais com impacto considerável nos interesses dos trabalhadores.

2.2.3. Competências

Na análise das competências dos CEEs, consideram-se: 1) as questões objeto de informação e consulta; 2) a referência à oportunidade da informação e consulta; 3) as questões expressamente excluídas da agenda; 4) as recomendações relativamente aos CEEs; e 5) a confidencialidade.

2.2.3.1. Informação e consulta

No capítulo da informação e consulta diversas questões podem ser levantadas, questões relacionadas com a definição por parte dos representantes dos trabalhadores de uma estratégia de informação de forma a apresentar uma posição comum (Stoop, 1995; Costa, 1996), com as fontes de informação²²; com a criação de redes informais, com a difusão de informação *inter* e *intra* CEEs; com a maior ou menor intensidade de contactos entre os membros dos CEEs e as estruturas de representação dos trabalhadores existentes a nível nacional (Marginson *et al.*, 1998). Em termos gerais, as questões gravitam em torno de três vetores principais, a quantidade de informação, a qualidade de informação e a oportunidade da informação, determinantes da garantia da qualidade da consulta e fundamentais para avaliar das dinâmicas de que são portadores os CEEs.

Nos acordos analisados, as questões objeto de informação e consulta em sede dos CEEs, respeitando o espírito da Diretiva, ressaltam que estas devem incidir exclusivamente sobre questões transnacionais suscetíveis de afetar os interesses dos trabalhadores (art. 6º, n.º 3). De maneira geral, o que se verifica é que as questões objeto de informação e consulta tendem a concentrar-se em torno da situação económica e financeira da multinacional, que aparece em todos os acordos. Questões relativamente *passivas*, na expressão de J. Waddington (2003: 312), uma vez que incidem sobre resultados e não sobre a definição de estratégias e ações

²² A questão das fontes de informação implica, por um lado, que os representantes dos trabalhadores saibam a quem se devem dirigir para obter as informações que julgam necessárias e, por outro, que saibam exactamente o que esperar relativamente ao conteúdo e natureza destas informações (Béthoux, 2004a: 25).

pelas multinacionais. Aliás, como se verá mais adiante, na grande maioria dos casos, a reunião anual dos CEEs coincide com a apresentação anual dos resultados das multinacionais, o que provoca alguma insatisfação entre os representantes portugueses relativamente à quantidade e qualidade da informação.

As questões objeto de informação e consulta mais recorrentes nos acordos dizem respeito: à situação económica e financeira da multinacional; à estrutura e organização; à análise prospetiva; às principais alterações organizacionais e estruturais previstas; às principais tendências ao nível do emprego; aos projectos, investimentos e estratégias da multinacional; aos novos métodos de trabalho, de produção e às novas tecnologias; às transferências, deslocalizações, fusões, cisões, reduções de pessoal, despedimentos coletivos e encerramentos; e à produção e vendas (produtividade e competitividade). Questões como as condições de trabalho (remunerações, horário de trabalho, etc.), a formação profissional, a saúde, higiene e segurança no trabalho, o ambiente, a igualdade de oportunidades, a legislação europeia e a representação sindical aparecem de forma extremamente limitada nos acordos.

Partindo deste leque questões, é possível estabelecer uma distinção entre acordos que definem as questões a serem objeto de informação e consulta em sede dos CEEs de modo mais circunscrito à letra da Diretiva e acordos mais abrangentes, ou seja, que vão para além do estabelecido na Diretiva (Figura 2).²³

²³ Existem dois casos — *Air France European Group-Level Works Council* e *Air Liquide* — que, na definição destas questões, remetem diretamente para a Diretiva e outros catorze que não definem quaisquer questões a serem tratadas em sede dos CEEs.

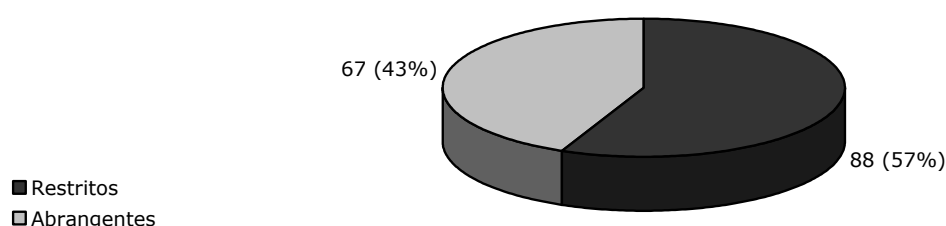
Figura 2. Tipologia das questões objeto de informação e consulta

Acordos restritos	1	Situação económica e financeira
	2	Estruturação e organização
	3	Análise prospetiva
	4	Alterações organizacionais e estruturais
	5	Principais tendências ao nível do emprego
	6	Projetos, investimentos e estratégias
	7	Novos métodos de trabalho e produção/novas tecnologias
	8	Transferências, deslocalizações, fusões, aquisições, cisões, reduções de pessoal, despedimentos coletivos, encerramentos
	9	Produção e vendas
Acordos abrangentes	10	Condições de trabalho (vínculos contratuais, remunerações, horários laborais, etc.)
	11	Formação profissional
	12	Segurança higiene e saúde
	13	Ambiente
	14	Igualdade de oportunidades
	15	Legislação europeia
	16	Representação sindical

A maioria dos acordos enquadra-se no primeiro grupo, com 88 acordos ou 57% (Gráfico 8), 14 dos quais são acordos que não definem as questões sobre as quais irá incidir a informação e consulta dos trabalhadores. A ausência de outras questões nas agendas dos CEEs revela, de acordo com J. Waddington (2003: 313), uma incapacidade por parte dos representantes dos trabalhadores para, no processo de negociação dos acordos, ir além

dos requisitos da Diretiva e poderá ter impactos distintos na forma como se irá desenvolver a prática ou dinâmica dos CEEs. Voltaremos mais adiante a esta questão. Convém, porém, desde já ter em conta que quanto mais restrito for o leque de questões objeto de informação e consulta em sede dos CEEs maior é o desencanto relativamente à participação nessas instituições.

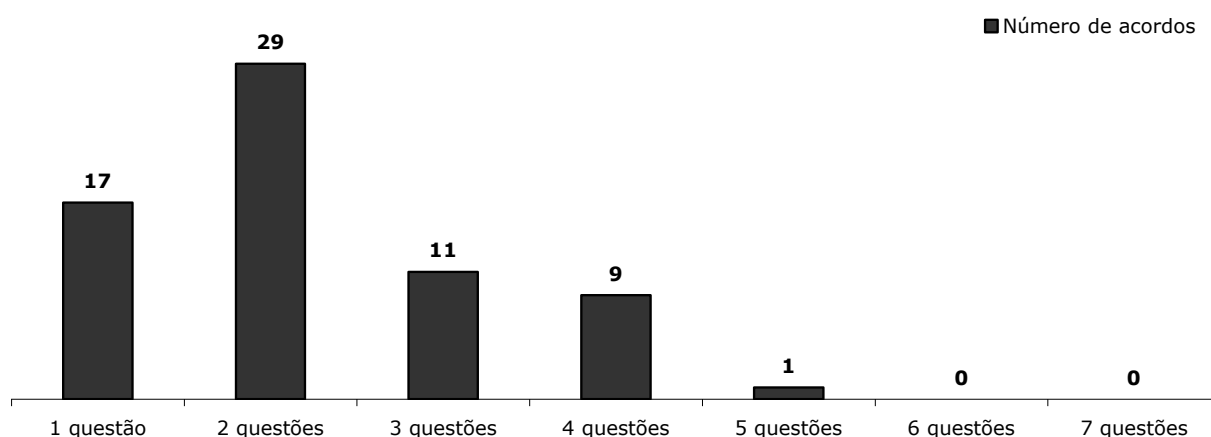
Gráfico 8. Acordos restritos e acordos abrangentes



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Olhando mais atentamente para os acordos abrangentes, o que se verifica é que esta abrangência se limita, para uma parte significativa dos acordos, a duas questões (29 acordos ou 43%) e a apenas uma questão (17 acordos ou 25%) da lista de questões incluídas na tipologia acima (Gráfico 9). As questões mais recorrentes dizem respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho; ao ambiente; e à formação profissional. Questões com as condições de trabalho (salários, principalmente) e a igualdade de oportunidades são ainda uma raridade no leque das questões a serem debatidas em sede dos CEEs. Na análise da experiência dos representantes dos trabalhadores portugueses, veremos que as questões ligadas à segurança, higiene e saúde no trabalho são aquelas que, de forma mais significativa, expressam alguma capacidade de ação por parte dos CEEs.

Gráfico 9. Acordos abrangentes, por número de questões incluídas



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

A repartição de acordos restritos e abrangentes pelos países de sede das multinacionais é relativamente homogénea (Quadro 8). O mesmo acontece relativamente aos setores de atividade, destacando-se aqui a diferença significativa entre acordos restritos (35 acordos) e abrangentes (18 acordos) no setor Metalúrgico (Quadro 9). A formação profissional; a segurança, higiene e saúde no trabalho; e o ambiente são questões transversais a todos os setores. As condições de trabalho aparecem unicamente no setor Metalúrgico e nas atividades comerciais. A igualdade de oportunidades, por sua vez, aparece unicamente no setor financeiro e dos Serviços indiscriminados.

Quadro 8. Acordos restritos e abrangentes, por país da sede da multinacional

Países		Acordos restritos	Acordos abrangentes
EEE	Alemanha	15	8
	Áustria	1	0
	Bélgica	1	3
	Dinamarca	2	2
	Espanha	2	1
	Finlândia	2	0
	França	18	13
	Holanda	3	4
	Itália	4	1
	Portugal	1	0
	Reino-Unido	11	8
	Suécia	3	1
Fora do EEE	Suíça	7	6
	Austrália	0	1
	Coreia do Sul	1	0
	Estados-Unidos	15	17
	Japão	1	2
	Singapura	1	0

Fonte: *European Works Councils Database, 2006*

Quadro 9. Acordos restritos e abrangentes, por setores de atividade

Setores de atividade	Acordos restritos	Acordos abrangentes
Indústria da madeira & Construção	6	3
Químico	18	18
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	9	11
Metalúrgico	35	18
Atividades comerciais	1	2
Atividades financeiras	6	7
Atividades gráficas	2	0
Outros serviços	3	4
Têxtil	3	3
Transportes	4	1
Em branco	1	0

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

No que diz respeito ao tipo de acordo, destaca-se o número significativo de acordos restritos celebrados com base no artigo 6º e o número reduzido de acordos abrangentes resultantes de reformulações ou de revisões (Quadro 10). Tal indicia que, em termos de negociação de acordos, existe ainda uma grande fidelidade ao espírito da Diretiva. A maior ou menor distância ou fidelidade na prática dos CEEs relativamente aos acordos é, quanto a nós, um bom indicador da necessidade de revisão da Diretiva no sentido de acolher ou de provocar as mudanças.

Quadro 10. Acordos restritos e abrangentes, por tipo de acordo

Tipo de acordo	Acordos restritos	Acordos abrangentes
Artigo 13º (acordos voluntários)	25	25
Artigo 13º (revisão de acordos existentes)	5	2
Artigo 13º (acordos reformulados ou pós-fusão)	18	16
Artigo 6º (acordos celebrados)	34	20
Artigo 6º (acordos reformulados ou pós-fusão)	5	4

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

2.2.3.2. Oportunidade da informação e consulta

A importância da consulta e o déficit de consulta em sede dos CEEs constituem dois elementos que surgem lado a lado nos debates sobre a prática dos CEEs. Neste sentido, alguns estudos sobre CEEs têm vindo a apontar a qualidade e a oportunidade da informação como elementos decisivos para avaliar a eficácia destes mecanismos de informação e consulta, sugerindo que, a manter-se a tendência atual para a ausência de diálogo entre representantes dos trabalhadores e entidade empregadora numa fase preliminar a qualquer processo de decisão, o diálogo social previsto pela Diretiva corre o risco de não passar de um monólogo. Nas palavras de W. Buschak

information and consultation are the primary consideration of an EWC and the «timeless» of these continues to present the biggest problem they face. There is still evidence that company managers are not only failing to provide information and consultation in good time, but are often failing to provide it at all. (2004: 68)

Idênticos resultados foram apurados num inquérito aos representantes em CEEs conduzido em 2005 por J. Waddington (2006c: 7), realçando igualmente que, na prática da generalidade dos CEEs, a qualidade da informação e da consulta continuam a não coincidir com os objetivos estipulados pela Diretiva.

Para colmatar esta lacuna a revisão da Diretiva deveria contemplar uma definição de «informação» menos ambígua relativamente à questão da oportunidade e, simultaneamente, modificar a definição de «consulta» de modo a torná-la mais abrangente (Buschak, 2004; EIRR, 2004). A qualidade e oportunidade da informação e consulta representam, aliás, os pontos que reúnem mais consenso por parte dos representantes dos trabalhadores quando questionados sobre os aspetos da Diretiva onde é mais urgente a sua revisão (Waddington, 2003: 322).²⁴

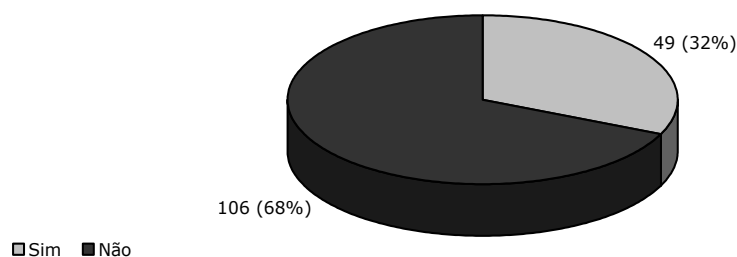
De resto, a própria Diretiva é, segundo W. Lecher (1998), ambígua relativamente a esta questão na medida em que se refere a esta apenas num dos considerandos do preâmbulo, onde se pode ler que

24 A este propósito, no acordo da *Diageo* (Reino-Unido, indústria alimentar), a consulta é definida da seguinte forma: "Consultation is an exchange of views and establishment of a dialogue. It is agreed that in view of the above, consultation must provide for employee representatives views to be heard and for management to respond to these in a timely manner. It is agreed that for consultation to be meaningful and in good time it must occur as early as possible and prior to final decision being made so that the employee representatives have the possibility of their comments being taken into account. To ensure that consultation is meaningful it is agreed that employee representatives will be given the opportunity to propose properly formulated responses which can be taken into account". No acordo da *Lear Seating Corporation* (Estados-Unidos, sector metalúrgico), a oportunidade da informação é assim estabelecida: "Information and consultation shall take place in good time to the extent that the standpoints worked by the LEWC [Lear Corporation Works Council] can still influence the decision-making of Lear Corporation. The provision of information to the LEWC by the central management shall take place in good time and in writing".

os representantes designados dos trabalhadores devem ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afetem significativamente os interesses dos trabalhadores.

São, porém, reduzidos os acordos que referem explicitamente ao facto da informação e consulta deverem ser realizadas em tempo útil, ou seja, previamente à tomada de qualquer decisão suscetível de afetar os interesses dos trabalhadores. Este facto, que vem reforçar as críticas ao modo como a “consulta” está a ser realizada pelas multinacionais (Buschak, 1999: 386-7; Wills, 2001: 191; 2004: 96; Hall, 2003: 6), é constatável em 49 acordos, que representam 32% dos acordos analisados. Uma minoria, portanto, perante os cerca de 70% de acordos que não referem a oportunidade de informação (Gráfico 10). De resto, como veremos mais à frente, em alguns acordos encontra-se explicitamente estabelecido que direção central e/ou respectivas sucursais permanecem os únicos órgãos competentes para implementar decisões.

Gráfico 10. Referência à oportunidade de informação e consulta



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

2.2.3.3. Questões expressamente excluídas dos acordos

Cerca de 70 (ou 45%) dos acordos refere explicitamente questões que não podem ser objeto de informação e consulta em sede dos CEEs. As matérias mais recorrentes dizem respeito: aos problemas relacionados com unidades nacionais isoladamente; às questões potencialmente prejudiciais para a multinacional; à negociação coletiva; e às remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho em geral (Quadro 11).

Quadro 11. Questões expressamente excluídas dos acordos

	N	%
Questões relacionadas com unidades nacionais	23	32,9%
Questões potencialmente prejudiciais para a multinacional	14	20,0%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Questões potencialmente prejudiciais	6	8,6%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Questões potencialmente prejudiciais + Remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho	5	7,1%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho	7	10,0%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Negociação coletiva	2	2,9%
Outras situações*	13	18,6%

* Inclui combinações variáveis de questões expressamente excluídas (nacionais, potencialmente prejudiciais, negociação coletiva e condições de trabalho)

Sendo objetivo da Diretiva melhorar o direito dos trabalhadores à informação e consulta transnacionais, é compreensível que sejam mais frequentemente excluídas das agendas dos CEEs — e portanto das suas competências — as

questões respeitantes às unidades nacionais (23 acordos ou 33%). De notar que, apesar desta reserva, alguns acordos salvaguardam a possibilidade de, em circunstâncias excepcionais (deslocalizações, encerramentos, despedimentos coletivos, etc.), se realizarem encontros entre os representantes dos trabalhadores da unidade afetada, os representantes dos trabalhadores do CEE e a direção central. A própria Diretiva prevê, de resto, a realização de reuniões extraordinárias para esse efeito.

Isoladamente ou associadas a outras questões, as matérias relativas às unidades nacionais são, porém, as mais referidas como sendo excluídas do âmbito de informação e consulta. Os representantes portugueses associam, como veremos, o défice qualitativo de informação em sede dos CEEs a um défice de informação relativamente às unidades nacionais.

Embora os acordos prevejam que os representantes dos trabalhadores nos CEEs, bem como os peritos ou convidados, devam manter confidenciais as informações, comunicadas como tais, durante e após o seu mandato, nalguns acordos as direções centrais reservam-se o direito de não divulgar informação que possa ser potencialmente prejudicial para a multinacional (14 acordos ou 20%). Esta disposição está, aliás, salvaguardada na Diretiva que prevê que "em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, cada Estado-membro deve dispor que a direção central situada no seu território não é obrigada a comunicar as informações cuja natureza seja suscetível, segundo critérios objetivos, de entravar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar" (artigo 8º, n.º 2). A confidencialidade torna-se problemática quando paralisante da ação dos representantes dos trabalhadores, de outra forma, os representantes reconhecem alguma legitimidade na não divulgação de informação potencialmente prejudicial para a multinacional. A

exclusão de determinadas questões representa, sobretudo, um passo adicional na desvalorização da importância dos CEEs.

2.2.3.4. Recomendações

Designamos por *recomendações* as chamadas de atenção que aparecem nos textos dos acordos sobre as competências dos CEEs. Nos 64 acordos em que estas estão presentes, dizem respeito, primeiro, ao facto dos CEEs não substituírem os órgãos de representação dos trabalhadores existentes a nível nacional (43 acordos ou 67%), constituindo antes sistemas transnacionais de informação e consulta ajustados à estrutura transnacional das empresas. A segunda recomendação diz respeito ao facto dos CEEs não constituírem *fora* de tomada de decisão (12 acordos ou 18%).²⁵

2.2.3.5. Confidencialidade

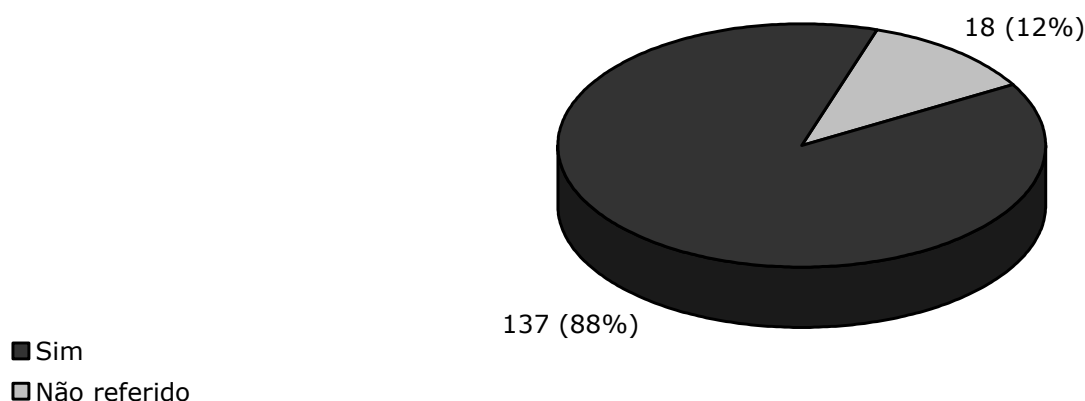
A questão da confidencialidade encontra-se prevista no artigo 8º da Diretiva, designadamente no ponto 1, onde é dito que “os Estados-membros devem dispor que os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não são autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. O mesmo se aplica aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta. Esta obrigação mantém-se seja qual for o local em que os representantes se encontrem, mesmo após o termo dos respetivos mandatos”.²⁶

²⁵ Nove acordos fazem menção a ambas as recomendações.

²⁶ O dever de confidencialidade foi transposto para o direito interno português no artigo 458º do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto 2003).

A questão da confidencialidade encontra-se explicitamente prevista em 137 dos 155 acordos, ou seja, em quase 90% dos acordos. A confidencialidade suscita diversas questões. Destacam-se aqui as questões que dizem respeito ao sigilo inerente à estratégia das multinacionais e que os representantes dos trabalhadores reconhecem como necessário, e uma outra relativa à confidencialidade como obstáculo, simultaneamente, ao acesso e à devolução da informação obtida em sede dos CEEs. Ou seja, o efeito paralisante da confidencialidade. No que diz respeito a este último aspeto, a limitação imposta pela confidencialidade à difusão de informação constitui um impedimento ao reconhecimento da ação dos representantes no CEEs pelo coletivo de trabalhadores. A importância da participação dos representantes nos CEEs depende fortemente da visibilidade dos resultados a nível local.

Gráfico 11. Confidencialidade



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

2.2.4. Despesas com o funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus

De acordo com a alínea e) do art.º 6º da Diretiva, o conteúdo dos acordos deve incluir “os recursos financeiros e materiais a afetar ao conselho de empresa europeu”. Na grande maioria dos acordos, a responsabilidade financeira pelo funcionamento dos CEEs cabe à direção central (organização das reuniões, traduções, interpretações, etc.), enquanto que as despesas com os representantes dos trabalhadores (deslocações, alojamentos, etc.) são asseguradas por cada sucursal de acordo com as suas próprias práticas e regras. Menos frequente é a situação dos acordos que preveem a atribuição aos CEEs de um montante anual fixo a ser gerido em função das necessidades de funcionamento (13 acordos).

Num estudo realizado por T. Weber *et al.* (2000) sobre os custos associados às reuniões dos CEEs, os autores identificaram uma hierarquia de custos. Assim, de maneira geral, as traduções e interpretações aparecem em primeiro lugar, logo seguidas das viagens, alimentação e estadias. Estas despesas representam cerca de 70% do custo total das reuniões, o que, em parte, ajuda a compreender a vontade das administrações em, por um lado, limitar a periodicidade das reuniões a uma única reunião anual e, por outro, a concentrar a formação profissional dos representantes nas competências linguísticas, principalmente o Inglês. Voltaremos mais adiante a estas questões

2.2.5. Conselhos Restritos

Uma grande parte dos acordos, 125 (80%), prevê a existência de um conselho restrito, eleito pelos membros do CEE, variável na sua composição (número de representantes, unilaterais, mistos,

etc.), na sua designação (comité, secretariado, etc.) e nas suas competências.

Assim, em 68 acordos ou cerca de 55%, ao conselho restrito é atribuída uma função de organização e administração do funcionamento dos CEEs (definir as datas das reuniões anuais, organizar as reuniões, definir a agenda, difundir os resultados das reuniões, assegurar contactos entre os membros do CEE, etc.). Os restantes 55 acordos (44%) atribuem uma função aos conselhos restritos que ultrapassa a coordenação e administração do CEE prevendo a possibilidade de este receber informação e se reunir com a direção central regularmente e/ou em circunstâncias extraordinárias que afetem os interesses dos trabalhadores, mesmo que estas circunstâncias afetem apenas uma sucursal. Na prática, os conselhos restritos podem, igualmente, deslocar-se às sucursais das empresas abrangidas pelos acordos, nomeadamente em circunstâncias excecionais.

Esta função acrescida reveste-se de particular importância na medida em que poderá evidenciar maior dinamismo por parte dos CEEs (Marginson *et al.*, 1998: 76; Gilman, Marginson, 2004: 97). De facto, segundo P. Marginson *et al.* (1998: 76) “formal or symbolic EWCs are likely to develop in circumstances where agreements make little or no provision in terms either activity beyond the annual meeting or of facilities and a joint role for the employee side. This would include those cases where agreements make no provision for extraordinary meeting or, amongst larger EWCs, for the establishment of a select committee”. Na experiência dos representantes portugueses aparecerá claramente a importância estratégica dos conselhos restritos.

2.3. Representantes e seleção dos representantes dos trabalhadores

Relativamente aos representantes dos trabalhadores e à sua seleção, são objeto de análise os seguintes pontos: 1) os critérios de atribuição dos lugares, 2) os requisitos necessários para se poder ser eleito/nomeado para a representação dos trabalhadores, 3) a duração dos mandatos, 4) a formação dos representantes, e 5) a proteção garantida aos representantes.

Para garantir a funcionalidade dos CEEs, alguns acordos (48 acordo ou 31%) estabelecem um limite máximo de representantes dos trabalhadores — que se situa, em média, em torno dos trinta representantes²⁷ (30 acordos) — desde que seja assegurada a efetiva representação dos trabalhadores abrangidos pelo acordo. A questão da repartição dos lugares no seio dos CEEs não se resume, porém, ao problema do equilíbrio geográfico ou nacional. Paralelamente a esta, encontram-se as questões do equilíbrio sindical (Costa, 2005) e da representação das diferentes atividades de uma dada multinacional. A organização da representação destas atividades e a instauração de um diálogo entre os seus representantes assume, deste modo, particular importância quer para a questão da representatividade do CEE, quer para o reforço da sua legitimidade (Béthoux, 2004a: 28). O caso do grupo americano *Sara Lee* é particularmente elucidativo, já que optou por criar um CEE para o setor Têxtil (*Courtaulds Textiles European Works Council*) e outro para o setor Agroalimentar (*Sara Lee Processed Meats European Works Council*).

²⁷ Este é, aliás, o número máximo de membros do Conselho de Empresa Europeu previsto no Anexo da Diretiva.

Uma vez que os critérios de atribuição de lugares pelos países onde a multinacional detém sucursais depende, na grande maioria dos acordos, do número de trabalhadores, parte dos acordos prevê que o limite máximo de representantes possa ser alterado caso se verifiquem mudanças significativas na estrutura de emprego da multinacional (fusões, aquisições, dissoluções, reestruturações, etc.). Os processos de reestruturação colocam, a este propósito, um duplo desafio aos CEEs: por um lado, ao nível da influência que os CEEs poderão ter efetivamente nos processos em curso (Béthoux, 2004b; Moreau, 2006) e, por outro, ao nível da influência que os processos de reestruturação terão nos CEEs.

Relativamente a este último, duas situações são admissíveis: primeiro, a estrutura do CEE não é posta em causa pelo processo de reestruturação, verificando-se, isso sim, alterações na sua composição (entrada de novos membros e/ou saída de outros) que poderão provocar uma instabilidade nas relações entre representantes. Segundo, a instabilidade na configuração da multinacional e a sua eventual reconfiguração poderá levar a uma reformulação ou mesmo a uma renegociação dos acordos e, conseqüentemente, à instauração de novos CEEs. No intervalo de tempo que vai da dissolução do CEE existente à instituição de um novo CEE não só a informação e a consulta transnacionais ficam suspensas, como fica também posto em causa todo o trabalho de cimentação das relações entre membros anteriormente conseguido. A permanência dos representantes é, aliás, um aspeto que suscita algum debate, na medida em que põe em tensão o princípio democrático da rotatividade dos representantes com o facto do funcionamento dos CEEs depender fortemente da criação de laços de confiança entre os seus membros.

A atribuição de lugares por país baseia-se maioritariamente (102 acordos ou 66%), na estrutura de emprego (número de

trabalhadores existentes a nível nacional). São deste modo definidos intervalos ou quotas, aumentando o número de representantes à medida que aumenta o intervalo de trabalhadores. Por exemplo, no caso do CEE da *Air France*, de 30 a 100 trabalhadores é atribuído 1 mandato; de 101 a 300, 2 mandatos; de 301 a 400, 3 mandatos; e mais de 401, 4 mandatos. Nestes casos, é comum os acordos estabelecerem um limiar, que se situa em geral em torno dos 100 trabalhadores, a partir do qual as sucursais abrangidas poderão eleger/nomear representantes para os CEEs. Outra situação possível para a distribuição de lugares consiste na definição de lugares fixos para cada uma das sucursais abrangidas pelo acordo, estando estes lugares, na grande maioria dos casos, estipulados em anexo ao acordo.

É frequente que os países da sede da multinacional reservem para si mesmos um número fixo de representantes. O acordo do CEE do Grupo *BES*, por exemplo, estabelece 10 mandatos para os representantes portugueses e um único para a representação espanhola (Costa e Araújo, 2006b). Como veremos, o protagonismo dos representantes dos trabalhadores das sedes das multinacionais dos CEEs é uma das questões que se levanta igualmente no funcionamento dos CEEs, nomeadamente em torno do acesso privilegiado à informação e da manutenção de uma força majoritária no seio dos CEEs.

As regras para a eleição/nomeação de representantes para o país da sede poderão, pois, ser distintas das regras a aplicar nas respetivas sucursais. Na *Bayer*, por exemplo, para a atribuição do número de lugares é usado o sistema de quotas (mais de 1.000, 1 representante; 1.001 a 5.000, 4 representantes; 5.001 a 10.000, 5 representantes; e mais de 10.001, 6 representantes) para as sucursais do Grupo, enquanto que para a sede ficam reservados 10 lugares.

Os acordos estabelecem ainda determinados requisitos que os representantes devem cumprir para poderem ser eleitos/nomeados (Quadro 12). As situações mais frequentes são as seguintes: 1) em 68 acordos os representantes dos trabalhadores devem ser eleitos/nomeados de acordo com os procedimentos vigentes a nível nacional; 2) em 34 acordos devem ser eleitos/nomeados pelos órgãos de representação existentes a nível nacional ou, no caso de não existirem, de acordo com os procedimentos vigentes a nível nacional. A estes requisitos associam-se outros como um tempo de serviço que pode ir de um a três anos ou, com menor frequência, o domínio da língua inglesa.

Quadro 12. Requisitos para a eleição/nomeação dos representantes dos trabalhadores

	Procedimentos vigentes a nível nacional	Procedimentos vigentes a nível nacional + Tempo de serviço ≥ 1 ano	Procedimentos vigentes a nível nacional + Tempo de serviço ≥ 2 anos	Procedimentos vigentes a nível nacional + Tempo de serviço ≥ 3 anos	Eleitos/nomeados pelos órgãos de representação existentes a nível nacional	Outras situações*	Não referido
N	68	11	11	4	34	3	24
%	43,9%	7,1%	7,1%	2,6%	21,9%	1,9%	15,5%

*Inclui situações em que são tidos como requisitos, por exemplo, o domínio da língua inglesa e um contrato de trabalho a tempo inteiro.

Nos 117 acordos onde é referida a duração dos mandatos, os representantes dos trabalhadores cumprem, maioritariamente, mandatos de quatro anos (76 acordos ou cerca de 50%). Seguidamente, os mandatos de três e de dois anos são as situações com maior expressão com respetivamente 24 e 11 acordos. Apenas o acordo do grupo italiano *Generali* (atividades financeiras) estabelece a duração de um mandato de seis anos e, no outro

extremo, a multinacional norte-americana *Cooper Industries* (setor metalúrgico) mandatos de um único ano.

O cumprimento de mandatos longos pode conferir, na ótica de E. Béthoux (2004a: 29), alguma estabilidade nas relações entre os membros dos CEEs e, deste modo, ser potenciadora da construção de uma solidariedade transnacional. O acordo da multinacional holandesa *Akzo-Nobel* (setor químico) refere-se explicitamente a este facto:

the contracting parties are aware of the fact that it is necessary to have a certain degree of continuity in the group of the delegates for the Forum to be able to perform its duties efficiently and effectively. It is therefore agreed that the term of office of the members of the Forum shall be 4 years (...).

Relativamente ao acesso à formação profissional por parte dos representantes dos trabalhadores (Quadro 13), existem três situações em destaque nos acordos analisados. Em primeiro lugar, o elevado número de acordos (71) que não fazem menção à formação dos representantes. Em segundo lugar, a referência à formação definida como sendo a necessária para que os representantes desempenhem adequadamente as suas funções no âmbito dos CEEs (31 acordos). E, finalmente, a formação em Línguas que aparece isoladamente em 26 acordos e associada a outras questões em 8 dos 16 acordos que integram as formações classificadas como «outras situações». Como veremos mais à frente, a Língua Inglesa é, na grande maioria dos acordos, a língua *franca* dos CEEs, pelo que a formação nesta área tem como principais objetivos, primeiro, conferir maior funcionalidade aos CEEs e, segundo, reduzir as despesas com a tradução de documentos e com a interpretação quando das reuniões.

Quadro 13. Formação dos representantes dos trabalhadores

	Indefinida	Necessária ao adequado desempenho de funções	Línguas	Outras situações*	Não referido
N	11	31	26	16	71
%	7,1%	20,0%	16,8%	10,3%	45,8%

*Inclui combinações diversas entre: a formação em línguas; questões económicas, jurídicas e sociais europeias; e a estrutura e atividades da multinacional.

Finalmente, o artigo 10º da Diretiva prevê que os membros do Grupo Especial de Negociação ou dos CEEs gozem, no exercício das suas funções, de proteções e garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais. Tal inclui, por exemplo, o pagamento das horas de trabalho durante os períodos de ausência necessários ao exercício de funções relacionadas com os CEEs. A questão da proteção dos representantes dos trabalhadores, salvaguardada na Diretiva, encontra-se, porém, prevista em 99 acordos, ou seja, em cerca de 64% dos acordos.

2.4. Reuniões dos CEEs

2.4.1. Reuniões ordinárias, preparatórias, posteriores e reuniões extraordinárias

A grande maioria dos acordos (126 ou 81,2%) prevê a realização de uma única reunião anual, nalguns casos coincidente com a apresentação do balanço da multinacional, cuja duração só excecionalmente excede um dia e que nunca se estende por mais de dois dias (Quadro 14). A periodicidade das reuniões, quando limitadas a uma única reunião anual, é um dos aspetos avaliado como negativo pelos representantes dos trabalhadores. Na prática, porém, como já referimos, o conselho restrito e o próprio CEE, podem realizar reuniões extraordinárias com a administração.

A regularidade de contactos entre representantes dos trabalhadores, embora fundamental para criar laços e fortalecer a confiança entre os membros, dependerá fortemente dos contactos para além das reuniões. Esse facto, por sua vez, transporta para a discussão as questões do acesso e domínio, por parte dos representantes, das tecnologias de informação e comunicação e do domínio de outras línguas para além da materna. As redes de contactos, consideradas como fundamentais para garantir dinamismo aos CEEs, dependem, deste modo, igualmente, das características individuais dos representantes. Aprofundaremos esta questão quando procederemos à caracterização sociográfica dos representantes portugueses em CEEs e à análise das implicações do perfil dos representantes para o seu desempenho em sede dos CEEs.

Quadro 14. Frequência das reuniões ordinárias dos CEEs

	1 vez por ano	2 vezes por ano	4 vezes por ano	Não referido
N	126	27	2	0
%	81,3%	17,4%	1,3%	0,0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Uma parte significativa dos acordos prevê apenas a realização de reuniões preparatórias à reunião anual (97 acordos ou 62,6%) e menos frequentemente a possibilidade dos representantes dos trabalhadores realizarem reuniões quer anteriores quer posteriores à reunião anual (42 acordos ou 27,1%) (Quadro 15). A possibilidade dos representantes se encontrarem previamente à reunião formal, já com a presença dos representantes da entidade empregadora, é uma mais-valia do ponto de vista dos representantes portugueses.

Quadro 15. Reuniões preparatórias e posteriores

Preparatórias	Posteriores	Preparatórias + posteriores	Não referido
97	2	42	14
62,6%	1,3%	27,1%	9,0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

As reuniões extraordinárias, reservadas a circunstâncias excepcionais que possam ter efeitos consideráveis nos interesses dos trabalhadores, encontram-se previstas em 119 acordos (77%), havendo, apenas, 36 acordos (23%) onde estas não são referidas.

2.4.2. Língua *franca*, tradução de documentos e interpretação

Relativamente à língua de referência ou de trabalho dos CEEs, os acordos refletem, por um lado, a variedade linguística da Europa e a predominância do Inglês, do Alemão e do Francês no espaço europeu²⁸ e, por outro, o facto do Inglês se ter tornado a língua *franca* das relações laborais transnacionais na Europa e a língua por excelência do capitalismo internacional (Miller *et al.*, 2000: 312).

A língua nativa do país da sede da multinacional é, na grande maioria dos casos, a língua de referência do respetivo CEE (92 acordos ou cerca de 60%). Nos casos em que a língua de referência dos CEEs é diferente da língua do país da sede (31 acordos) e nos casos em que à língua do país da sede se associa outra língua (20 acordos) (Quadro 20), é a Língua Inglesa que serve, regra geral, de língua de trabalho, quer nas reuniões quer na documentação difundida pelos CEEs (Quadro 16 e Gráfico 12). Este parece ser, aliás, uma das características partilhadas pela generalidade dos CEEs (Tully, 2004).

²⁸ Dados da Comissão Europeia (2005) sobre o domínio por parte dos europeus de uma ou mais línguas estrangeiras para além da língua materna, recolhidos através de um inquérito do Eurobarómetro de 2001, davam conta que 22% da população portuguesa afirmava falar Inglês, 16% Francês e 3% Alemão. O Eurobarómetro 63.4 de 2005, subordinado à *Europa e às Línguas*, revela, por sua vez, que 64% dos portugueses inquiridos dominam apenas a sua língua materna. O estudo indica ainda que as competências linguísticas dos respondentes europeus tendem a aumentar com o nível de habilitações e a diminuir com a idade (Eurobarometer, 2005).

Quadro 16. Língua de referência

Igual à do país da sede da multinacional	Diferente do país da sede da multinacional	Igual à do país da sede + outra língua	Não referido
92	31	20	12
59,4%	20%	12,9%	7,7%

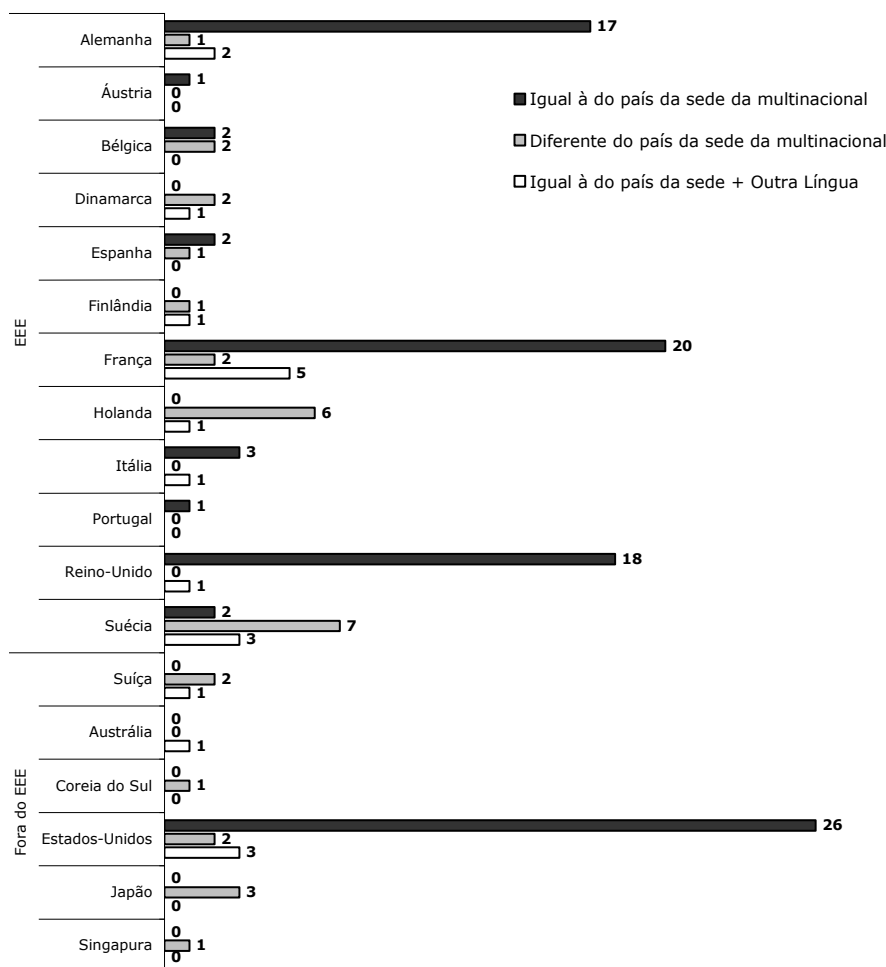
Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Quadro 17. Língua de referência por país de sede da multinacional

Países		Acordos	Igual à do país de sede da multinacional	Diferente do país de sede da multinacional	Igual à do país da sede + outra(s) Língua(s)	Não referido	Outra(s) línguas
EEE	Alemanha	23	17	1	2	3	Inglês + Português*
	Áustria	1	1	0	0	0	–
	Bélgica	4	2	2	0	0	Inglês
	Dinamarca	4	0	2	1	1	Inglês
	Espanha	3	2	1	0	0	Inglês
	Finlândia	2	0	1	1	0	Inglês
	França	31	20	2	5	4	Inglês
	Holanda	7	0	6	1	0	Inglês
	Itália	5	3	0	1	1	Inglês
	Portugal	1	1	0	0	0	–
	Reino- Unido	19	18	0	1	0	Escandinavo
	Suécia	4	0	2	1	1	Inglês
Fora do EEE	Suíça	13	2	7	3	1	Inglês
	Austrália	1	0	0	1	0	Alemão
	Coreia do Sul	1	0	1	0	0	Inglês
	Estados- Unidos	32	26	2	3	1	Alemão + Castelhana + Francês + Neerlandês
	Japão	3	0	3	0	0	Inglês
	Singapura	1	0	1	0	0	Francês

* *Rohde European Works Council*, grupo alemão do setor têxtil.

Gráfico 12. Língua de referência, por país de sede da multinacional



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Nos 97 acordos onde se encontra prevista a tradução/interpretação — uma parte significativa dos acordos — esta assume duas formas principais: 1) é prevista para todas as línguas dos países onde a multinacional detém sucursais; 2) inclui somente algumas línguas, em geral, das sucursais com maior número de trabalhadores (Quadro 18).

Quadro 18. Tradução e interpretação

Prevista	Prevista parcialmente*	Outras situações**	Não referido
97	22	4	32
67,6%	14,2%	2,6%	20,6%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

* Reporta-se aos casos em que a interpretação e/ou a tradução de documentos se encontra limitada a um número restrito de línguas.

** Inclui situações como a disponibilidade de interpretação apenas nas duas primeiras reuniões (1 acordo), apenas parte das reuniões e dos documentos (1 acordo), e por um período de três anos (2 acordos).

É a preponderância da Língua Inglesa que explica que a formação para os representantes dos trabalhadores com assento nos CEEs seja quase exclusivamente centrada na aquisição de competências nessa Língua. A este propósito, num estudo realizado por B. Tully (2004) onde foram conduzidas entrevistas com representantes dos trabalhadores de diversos países, foi frequentemente realçado o facto dos representantes dos países do Sul da Europa (Espanha, Portugal, Itália e Grécia) apresentarem menores competências linguísticas. A língua poderá, pois, para os países do Sul da Europa, funcionar como um fator acrescido de marginalização a adicionar à sua condição periférica (Miller *et al.*, 2000: 314; Stirling e Fitzgerald, 2001; Stirling e Tully, 2004). Os termos podem parecer excessivos, porém, na experiência dos representantes portugueses o défice de competências linguísticas representa, de facto, uma limitação para a sua participação.

A língua e a comunicação constituem elementos importantes para o adequado funcionamento dos CEEs enquanto instituições transnacionais (Tully, 2004). De facto, a par do acesso às tecnologias de informação e comunicação, a língua surge como um elemento não negligenciável para a construção de redes de

comunicação formais, quer *intra* quer *inter* CEEs, mas igualmente informais. Se, à partida, uma grande parte dos acordos salvaguarda as traduções simultâneas durante as reuniões e a tradução dos documentos escritos, ainda que a questão da qualidade destas traduções possa ser levantada (Stirling e Tully, 2004), o problema coloca-se nos contactos entre representantes à margem das reuniões (Miller *et al.*, 2000). É neste aspeto em particular que a formação poderá desempenhar um papel crucial no incremento do dinamismo dos CEEs. A opção clara por uma língua de trabalho — e tudo indica que o Inglês se apresente como o mais forte candidato (Stirling e Tully, 2004) — permanece, pois, uma questão em aberto, ainda que seja decisiva para o funcionamento e dinâmica dos CEEs. Tratando-se de instituições relativamente jovens, os CEEs carecem ainda de uma identidade coletiva cuja construção dependerá grandemente da capacidade para ultrapassar clivagens e barreiras, que são também linguísticas e culturais, enquanto obstáculos consideráveis à afirmação dos CEEs como mecanismos de formação de uma solidariedade transnacional e de europeização das relações industriais (Stirling e Tully, 2004).

2.4.3. Peritos

A Diretiva prevê, no ponto 4 do artigo 5º, a possibilidade do Grupo Especial de Negociação ser assistido por peritos à sua escolha para efeitos de negociação. A figura dos peritos encontra-se igualmente presente para o acompanhamento das reuniões dos CEEs. A generalidade dos acordos analisados prevê, de facto, a possibilidade dos representantes dos trabalhadores convidarem um perito para assistir às reuniões (127 acordos). Na grande maioria dos acordos, estes não se encontram definidos (95 acordos), noutros é explicitamente prevista a possibilidade dos peritos poderem ou não pertencer a uma organização sindical (26),

enquanto que apenas uma minoria de acordos (6) prevê que os peritos sejam exclusivamente membros de uma organização sindical (Quadro 23).

Quadro 19. Peritos

Indefinidos	Representantes de organizações sindicais	Indefinidos + representantes de organizações sindicais	Não referido
95	6	26	28
61,3%	3,9%	16,8%	18,1%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006.

Na prática dos CEEs, a presença dos peritos é, porém, escassa. No caso dos representantes portugueses, a importância dos peritos coloca-se de forma tanto mais significativa quanto é avaliado como excessivamente técnica a informação difundida em sede dos CEEs. O papel que estes reservam aos peritos é, pois, o de poderem funcionar como *tradutores* da informação.

**IV. Multinacionais com sede em
Portugal e experiências dos
representantes portugueses em
Conselhos de Empresa Europeus**

Nota Prévia

Um dos principais desafios associados aos CEEs — e que constituem simultaneamente um teste à eficácia do seu funcionamento — passa pela construção de uma identidade laboral europeia (Whittall *et al.*, 2007). Não se trata de uma ideia nova pois esta ambição há décadas vem sendo perseguida pelos sindicatos em toda a Europa. A persistência de sistemas de relações laborais com condições de trabalho, ordenamentos jurídicos e relações entre parceiros sociais distintas tem guindado esse desafio à condição de projeto quase sempre adiado. Não estamos em crer que o trilho deixado pelos CEEs seja muito distinto.

Em nosso entender, é na auscultação das percepções que os representantes têm dos CEEs e do seu funcionamento que poderemos aferir das suas potencialidades na construção de uma identidade sindical europeia. A tensão entre *raízes* nacionais e *opções* transnacionais estará, pois, muito presente ao longo deste capítulo.

Começaremos, efetivamente, por analisar as razões subjacente à não constituição de CEEs nas multinacionais com sede em Portugal que preenchem os requisitos da Diretiva. Em contraponto, analisaremos as razões do sucesso da experiência transnacional (ibérica sobretudo) do Grupo BES, o único CEE de uma multinacional com sede em Portugal. Por fim, e depois de traçado o perfil dos representantes portugueses em CEEs, neste cruzamento de escalas (e nacionalidades) de participação laboral, concentraremos a nossa atenção nas experiências dos representantes portugueses. Aí analisaremos em detalhe os CEEs “por dentro”, desde a assinatura dos acordos e constituição dos CEEs ao seu *modus operandi* efetivo.

1. Principais obstáculos à constituição de CEEs em multinacionais com sede em Portugal

O objetivo deste ponto é o de, dando «voz» a trabalhadores e sindicalistas portugueses, analisar o impacto da Diretiva 94/45/CE nas multinacionais com sede em Portugal, tendo sobretudo em consideração os principais fatores que têm limitado a constituição de CEEs no nosso país. Em contraponto, será abordado o caso do CEE do Grupo BES, salientando-se, em particular, as condições de que este beneficiou para a sua constituição, as condições que têm garantido o seu adequado funcionamento, e os principais resultados alcançados.

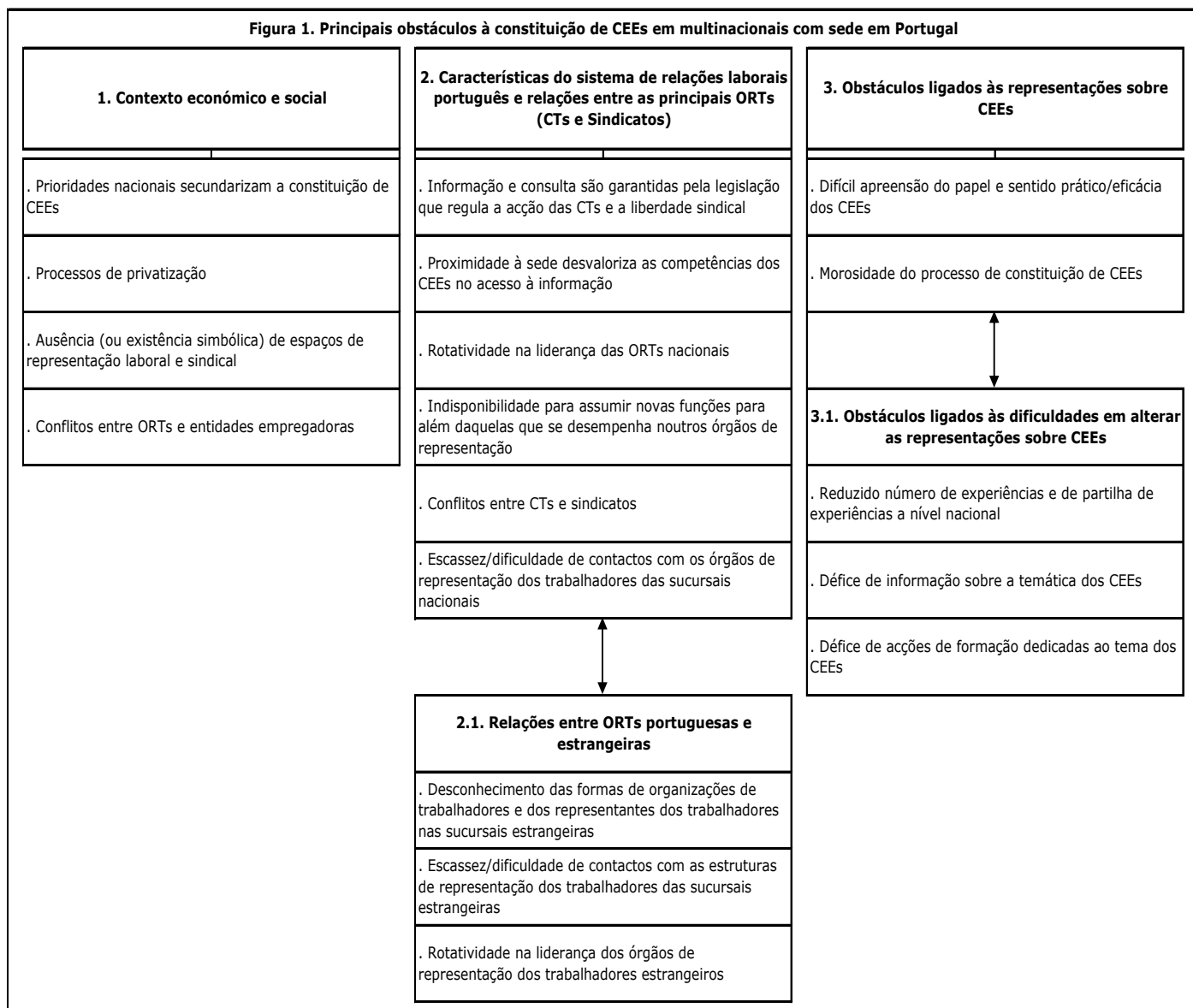
Recordando os dados apurados no capítulo III, das sete multinacionais portuguesas em condições de constituir um CEE, apenas o Grupo BES o fez. As seis multinacionais que não estabeleceram qualquer CEE pertencem aos seguintes setores de atividade: Indústrias da madeira e da cortiça, exceto mobiliário (Corticeira Amorim e Sonae Indústria); Atividades de serviços financeiros, exceto seguros e fundos de pensões (Caixa Geral de Depósitos e Millennium BCP); Extração de petróleo bruto e de gás natural, atividades de apoio à extração de petróleo e de gás natural (Galp Energia/Petrogal); e Fabricação de produtos minerais não metálicos (Cimentos de Portugal).

A partir de entrevistas realizadas, entre Setembro e Dezembro de 2006, com membros das comissões de trabalhadores (CTs) e das organizações sindicais das multinacionais em questão, foi possível identificar alguns dos principais obstáculos à constituição de CEEs em multinacionais com sede em Portugal. Salientamos, desde já, que esses obstáculos, por um lado, não se aplicam igualmente a todas as multinacionais consideradas (Quadro

1) e, por outro, não devem perspetivar-se isoladamente, uma vez que é da sua conjugação que resulta a reduzida expressão numérica de CEEs em multinacionais com sede em Portugal.

Foram, deste modo, identificados três tipos de obstáculos: 1) obstáculos que derivam do contexto socioeconómico; 2) obstáculos que derivam das características do sistema de relações laborais português, das relações entre os atores das principais ORTs nacionais (CTs e sindicatos), e das relações entre os atores das principais ORTs nacionais e estrangeiras; e 3) obstáculos que derivam das representações sobre CEEs e das dificuldades em alterar essas representações (Figura 1).

Figura 1. Principais obstáculos à constituição de CEEs em multinacionais com sede em Portugal



1.1. Contexto socioeconómico

- *As prioridades nacionais secundarizam a constituição de CEEs.* Este é o obstáculo mais recorrentemente apontado pelos representantes dos órgãos de representação dos trabalhadores. Confrontados com diversos problemas a nível local e nacional, a constituição de CEEs é relegada para segundo plano. A defesa dos trabalhadores a nível da empresa estabelece-se, de resto, como

uma prioridade que se justifica pelo facto de serem esses os trabalhadores que os órgãos eleitos diretamente representam. Se, à primeira vista, a ampliação da escala de operações das multinacionais com sede em Portugal parecia indiciar ser este um momento propício à criação de CEEs, o que se verifica, ao invés, é que se torna mais aguerrido, nos representantes dos trabalhadores, o sentido de defesa dos interesses dos trabalhadores a nível local e nacional.

Por que é que ele não começou? Ele não começou por uma questão de prioridades. É uma questão de prioridades. Nós perguntamos assim: é prioritário a constituição do CEE? E minha resposta é não. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CGD, 15.09.2006)

Alguém tem de tomar a iniciativa! A questão é essa! E, em qualquer momento que a gente [CT] decida que os CEEs são uma prioridade de trabalho e que são um espaço de intervenção importantes, então, entre o muito trabalho que temos, aí avança-se. Mas como nunca se tornou prioritário, portanto, não se deu mais passos do que estes [alguns contactos iniciais com a sucursal espanhola], nem houve obstáculos. Só então é que, se houver obstáculos, eles vão aparecer. Mas como não se tornou prioritário, a gente não deu mais passos do que estes e nem houve obstáculos, nem houve dinâmica. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CIMPOR, 27.09.2006)

- *Os processos de privatização*, que envolvem empresas públicas e semipúblicas, parecem fazer emergir duas situações: por um lado, uma deterioração das relações entre administrações centrais e ORTs e, por outro, um decréscimo da cultura participativa no seio das empresas. A entrada de novos efetivos nas empresas, em novas condições contratuais, representa, neste quadro, um obstáculo considerável à participação.

As várias fases de privatização foram conduzindo a reduções sucessivas de efetivos e a alterações na organização do trabalho [...] que levam as pessoas a pensar como é que eu me meto nisto [estruturas de participação laboral]. [...] Para nós seria muito bom ter jovens trabalhadores a participar, mas os jovens trabalhadores que entram são contratados e, portanto, não se metem. Outros que lá andam, não são trabalhadores da CIMPOR mas de empreiteiros e esses nem pensar. Outros jovens que entram são licenciados e vão para postos de responsabilidade e são-lhes atribuídos objetivos que eles têm de cumprir e há um certo preconceito relativamente a estar sindicalizado. A

privatização da empresa não melhorou nada disto, antes pelo contrário. Daí também o défice de participação interna. Os CEEs acabam por sofrer disto também. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CIMPOR, 27.09.2006)

- *A inexistência de quaisquer espaços de representação sindical/laboral na empresa.* Este obstáculo é uma realidade nas empresas onde não existem sequer estruturas laborais/sindicais, tendo sido particularmente enfatizado por líderes sindicais do setor das indústrias da madeira e da cortiça relativamente à Sonae Indústria.²⁹

- *Os conflitos entre os órgãos de representação dos trabalhadores e as entidades empregadoras.* Nos casos em que as partes (direção central e GEN) assim o entenderem ou não chegarem a acordo nos prazos estabelecidos, a Diretiva prevê um conjunto de prescrições subsidiárias, relativas à instituição e funcionamento de um CEE, cuja aplicação é automática (art. 7º). No entanto, é geralmente reconhecido pelos representantes dos trabalhadores entrevistados que um mecanismo de informação e consulta constituído nestas condições enviesaria, à partida, o seu funcionamento.

A determinada altura havia duas possibilidades. Nós mandámos a carta no dia 12 de Novembro de 2002, seis meses passados o CEE fica constituído. E tínhamos um CEE com um relacionamento com a administração muito frio. Um CEE que acabaria por não ter a informação necessária. A outra alternativa era esperar por uma boa oportunidade para relançar a ideia. (Representante da Comissão de Trabalhadores do Millennium BCP, 13.10.2006)

²⁹ Segundo informação colhida junto de dirigentes sindicais do sector da construção (Dezembro de 2006), a ausência de democracia laboral na Sonae Indústria reside no facto de não existir aí qualquer força de trabalho organizada (sindicatos ou mesmo CT). Para uma responsável da administração contactada telefonicamente e por *e-mail* (Janeiro de 2007), a ausência de representatividade laboral não é, no entanto, responsabilidade da multinacional, devendo ser imputada à ausência de tradição de organização sindical e laboral nas empresas em Portugal.

1.2. Características do sistema de relações laborais português e relações entre os principais atores nacionais e estrangeiros

- *O direito à informação e consulta não é considerado como uma mais-valia*, na medida em que já se encontra previsto na legislação que regula quer as Comissões de Trabalhadores (art.º 54.º, n.º 5, al. a), da CR), quer a liberdade sindical (art.º 55.º, n.º 6, da CR).

As temáticas que um CEE na CIMPOR trataria não estão muito distantes das temáticas que a Comissão de Trabalhadores tem tratado com a administração. Ou seja, se se tem a possibilidade de ter um espaço de participação diferente é porque se pode tratar de matérias diferentes, mas como aqui se têm vindo a manter as reuniões com a administração onde se abordam coisas que também têm a ver com outros países, isto pode ser um dos aspetos que pode ter levado a não tornar o CEE numa prioridade. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CIMPOR, 27.09.2006)

Segundo a Constituição, é dever da Comissão de Trabalhadores exercer o controlo de gestão. [...] Eu tenho o direito de ter informação adequada relativamente à situação da minha empresa. Essas são as competências da Comissão de Trabalhadores. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CGD, 15.09.2006)

- *A proximidade à sede assegura o acesso à informação e aos processos de decisão*. Ao mesmo tempo que poderia facilitar o estabelecimento de CEE, a proximidade à sede parece constituir-se como um obstáculo na medida em que relativiza os objetivos e competências dos CEEs. De facto, não só a proximidade à sede facilita o acesso à informação como os próprios estatutos das estruturas nacionais de representação dos trabalhadores consagram o direito à informação. Para se tornar realmente num mecanismo «apetecido», as competências dos CEEs são, pois, percecionadas como devendo ir para além da informação e consulta.

Há opiniões diversas [por parte de representantes dos trabalhadores em CEEs]. Há uns que acham que é bom participar nesses CEEs para ter acesso a informação sobre a empresa que cá não obtêm... Mas isso é

uma coisa que nós não sentimos. Nós, em termos de informação do essencial da vida da empresa, obtemos junto da administração da empresa, quer seja da sediada cá quer seja sediada em Espanha, portanto, a informação que a gente pede, de uma maneira geral, é satisfeita. Não sentimos essa necessidade. Há alguns camaradas que falam nos CEEs como sendo uma vantagem para obter informação. (Representante da Comissão de Trabalhadores da GALP/PETROGAL, 11.10.2006)

- Embora se reconheça como um incontornável princípio democrático, a *rotatividade nas lideranças das organizações representativas de trabalhadores* aparece como um obstáculo ao incremento da democracia laboral. A rotatividade funciona, nessa medida, como um pretexto para não colocar, ou adiar, o tema “CEE” da agenda de intervenção mais imediata.

- A *indisponibilidade para acumular funções* para além daquelas que os representantes dos trabalhadores já desempenham. Trata-se aqui de uma questão que deve ser relacionada com a possibilidade dos representantes dos trabalhadores exercerem a sua atividade a tempo inteiro ou recorrendo ao crédito de horas estipulado na lei. A questão da indisponibilidade para acumular funções terá repercussões no próprio envolvimento dos representantes nos CEEs. Segundo W. Altmeyer (2003) “many local full time trade union officers regard involvement with an EWC as an additional burden that comes low on their list of priorities because of lack of time and training”. Esta foi, de facto, uma das formas de participação dos representantes portugueses identificada nas entrevistas. Uma participação mais simbólica do que orientada por e para objetivos concretos, baseada na assunção de que a existir um mecanismo de participação transnacional é importante estar presente, embora consciente de que se irá, sobretudo, «perder tempo». Trata-se, em suma, de formas de participação de baixa expectativa em relação aos CEEs.

Há opiniões de outros representantes que dizem que isto [os CEEs] não tem interesse e que o tempo que têm é curto para estar na atividade da Comissão de Trabalhadores dentro do nosso país, quanto mais para fora! (Representante da Comissão de Trabalhadores da GALP/PETROGAL, 11.10.2006)

As pessoas têm mais que fazer! Não se querem meter nisso. E há um bocado a tendência para que as coisas caiam sempre nos mesmos. Essa é uma grande dificuldade. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CIMPOR, 27.09.2006)

- *Os conflitos entre os principais órgãos locais de representação dos trabalhadores (CTs e sindicatos).* No cerne deste conflito encontra-se uma visão diferenciada do papel que CTs e sindicatos deveriam desempenhar na constituição e, posteriormente, na prática dos CEEs. De uma parte posicionam-se aqueles que acreditam que as CTs devem ser as principais responsáveis pelos CEEs (já que representam a totalidade da força de trabalho). Da outra parte estão aqueles que acreditam que essa tarefa cabe, essencialmente, aos sindicatos. De facto, alguns entrevistados falaram mesmo na necessidade de «sindicalizar» os CEEs, para exprimir a necessidade dos sindicatos assumirem maior protagonismo e controlo sobre estes mecanismos de participação transnacional. O facto é que em diversas entrevistas foi igualmente possível identificar um relativo descomprometimento das principais confederações sindicais portuguesas relativamente aos CEEs (Costa, 2004a; 2004b). É neste sentido igualmente que deve ser lida a necessidade de sindicalizar os CEEs.

- *O défice de contactos entre os órgãos de representação dos trabalhadores das sucursais nacionais.* E, porém, uma das virtualidades associadas aos CEEs consiste precisamente no facto de permitir um conhecimento mais aprofundado da estrutura das multinacionais, hoje mais difusas.

- *Desconhecimento das formas de organizações de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nas sucursais estrangeiras.*

- *O défice de contactos com as estruturas de representação dos trabalhadores das sucursais estrangeiras.*

Entretanto, tivemos e temos algumas dificuldades de contactar colegas na Polónia. Já tentamos por meio do Movimento Sindical, mas o que é certo é que não temos conseguido. Não queríamos utilizar a estrutura do banco, o banco em si, para fazer uma coisa destas, não é? Não vamos pedir à administração que nos arranje os contactos da Polónia! A partir daí tem estado morto. [...] Também pedimos contactos da Grécia e também não temos contactos. Não temos contactos nem com a Grécia, nem com a Polónia. Os esforços maiores até foram feitos com a Grécia. (Representante da Comissão de Trabalhadores do Millennium BCP, 13.10.2006)

- *A rotatividade na liderança dos órgãos de representação dos trabalhadores estrangeiros.*

Também há que conciliar datas de eleições, uma vez que eles [sucursais estrangeiras] também têm eleições locais, nas suas próprias estruturas. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CGD, 15.09.2006)

1.3. Representações sobre CEEs e dificuldades em alterar as representações

- *A difícil apreensão do sentido prático/eficácia dos CEE é outro obstáculo igualmente patente nas entrevistas com os representantes portugueses das organizações representativas dos trabalhadores.*

A questão é a de saber para que é que serve um CEE? Que utilidade tem? Que benefícios traz às pessoas que representa? No do dia-a-dia das pessoas aqui as preocupações são as condições de trabalho, os salários, a carreira... (Representante da Comissão de Trabalhadores da CIMPOR, 27.09.2006)

Muito honestamente, penso que os CEEs, nesta evolução do capital sem rosto, não conseguem ter o conhecimento atempado das questões fundamentais para quem trabalha. E para quem trabalha o fundamental é o emprego! (Representante da Comissão de Trabalhadores da CGD, 15.09.2006)

- *A morosidade inerente à constituição de CEEs.* Com efeito, a constituição de um CEE implica negociações com distintas, e muitas vezes distantes, organizações de trabalhadores, e entre estas e entidade empregadora. A opção por situar este obstáculo no campo das representações sobre CEEs prende-se com o facto de ser este um obstáculo que serve de «álibi» para continuar de reivindicar as prioridades nacionais.

- *O reduzido ou quase inexistente número de ações de formação sobre a problemática dos CEEs* (quer promovido pelas administrações das multinacionais, quer pelas organizações representativas dos trabalhadores) e, conseqüentemente, um *défice de informação sobre o assunto.*

- *A (quase) inexistência de experiências nacionais em CEEs,* que pudessem constituir uma referência a ter em conta.

Isso é um trabalho moroso e um trabalho de consenso. Além disso, não temos nenhum caso em Portugal, não temos nenhum ponto de referência. Que eu saiba, não há nenhuma empresa com sede em Portugal que tenha CEE. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CGD, 15.09.2006)

Quadro 1. Principais obstáculos à constituição de CEEs, por multinacionais

Multinacionais com sede em Portugal, abrangidas pela Directiva e sem CEEs						
Principais obstáculos	CGD	Millennium BCP	CIMPOR	Galp/Petrogal	Corticeira Amorim	Sonae Indústria
1. Contexto socioeconómico						
. Prioridades nacionais secundarizam a constituição de CEEs	•		•	•	•	
. Conflitos entre ORTs e entidades empregadoras		•	•			
. Processos de privatização			•	•		
. Ausência (ou existência simbólica) de espaços de representação laboral e sindical						•
2. Características do sistema de relações laborais português e relações entre as principais ORTs (CTs e Sindicatos)						
. Informação e consulta são garantidas pela legislação que regula a acção das CTs e a liberdade sindical	•	•	•	•		
. Proximidade à sede desvaloriza as competências dos CEEs no acesso à informação	•		•	•		
. Conflitos entre CTs e sindicatos	•	•				
. Rotatividade na liderança das ORTs nacionais	•		•			
. Escassez/dificuldade de contactos com os órgãos de representação dos trabalhadores das sucursais nacionais		•	•	•		
. Indisponibilidade para assumir novas funções para além daquelas que se desempenha noutros órgãos de representação			•	•		
2.1. Relações entre ORTs portuguesas e estrangeiras						
. Desconhecimento das formas de organizações de trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nas sucursais estrangeiras			•			
. Escassez/dificuldade de contactos com as estruturas de representação dos trabalhadores das sucursais estrangeiras		•	•	•		
. Rotatividade na liderança dos órgãos de representação dos trabalhadores estrangeiros	•	•	•			
3. Obstáculos ligados às representações sobre CEEs						
. Díficil apreensão do papel e sentido prático/eficácia dos CEEs	•	•	•	•	•	
. Morosidade do processo de constituição de CEEs	•					
3.1. Obstáculos ligados às dificuldades em alterar as representações sobre CEEs						
. Reduzido número de experiências e de partilha de experiências a nível nacional	•				•	
. Défice de informação sobre a temática dos CEEs				•	•	
. Défice de acções de formação dedicadas ao tema dos CEEs				•		

2. A experiência do Conselho de Empresa Europeu do Grupo Banco Espírito Santo

Perante o clima particularmente adverso à criação de CEEs, a experiência do Grupo BES (Caixa 1) aparece como uma exceção que implica algum aprofundamento. Serão aqui abordados três aspetos interligados: primeiro, as condições de partida que serviram de alavanca à constituição do CEE; segundo, as características do CEE que de forma mais decisiva contribuem presentemente para assegurar o seu dinamismo; e, finalmente, os aspetos positivos mais salientes que resultam da ação do CEE.

Caixa 1

A origem do Banco Espírito Santo remonta a 1869, sendo, hoje, um grupo financeiro multiespecialista organizado em diferentes unidades. A estratégia internacional do Grupo tem-se pautado pelo investimento em áreas nas quais tem vantagens competitivas, no seu *core business* e em mercados com relações de afinidade com Portugal. Estas linhas estratégicas traduzem-se na presença do Grupo junto das comunidades de emigrantes portugueses nos países de destino do capital português, assim como nos países de língua portuguesa e nos principais centros financeiros internacionais. O Grupo BES emprega aproximadamente 5.000 trabalhadores em mais de 17 países, de quatro continentes. O grupo emprega cerca de 4.550 em Portugal e cerca de 450 no resto da Europa. O segundo país com maior número de trabalhadores é Espanha com cerca de 400 colaboradores (Página Oficial do Grupo Banco Espírito Santo: www.bes.pt).

2.1. Condições para a emergência do CEE do Grupo BES

A possibilidade de formar um CEE foi primeiramente sugerida pela Comissão de Trabalhadores (mandato de 2000 a 2003) que impulsionou, numa concertação de esforços que mobilizou sindicatos portugueses (Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, e Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários) e sindicatos espanhóis (Federação dos Trabalhadores Independentes, Federação dos Serviços Financeiros e Administrativos das *Comisiones Obreras*, e Federação dos Serviços da *Unión General de Trabajadores*), no sentido da formação de um Grupo Especial de Negociação (GEN) com o intuito de encetar negociações com a administração.

Assim, de entre as condições de partida que mais influenciaram a constituição do Procedimento de Informação e Consulta (PIC), que viria mais tarde a ser formalizado num CEE³⁰, destacam-se as seguintes:

- O *bom relacionamento* entre a Comissão de Trabalhadores do Grupo BES (em exercício aquando do início das negociações) e os sindicatos portugueses³¹ e espanhóis. O parceiro espanhol revelou-se decisivo no processo de constituição do CEE e, pelo viés da alteração de estratégia do Grupo BES em Espanha, decisivo

³⁰ Foram, de facto, escassas as alterações no acordo por via da passagem de um PIC a um CEE. *Vide* Anexo V.

³¹ A relação entre a Comissão de Trabalhadores – que tomou posse na tarde da celebração do PIC (16.07.2003) e cujo mandato vigorou até Outubro de 2006 – e o CEE viria, porém, a assumir novos contornos, com a Comissão de Trabalhadores a recusar-se nomear os cinco membros para o CEE que haviam sido acordados aquando da negociação do acordo (CEE do Grupo BES, 2005: 5). Esta situação manteve-se, de resto, inalterada após a mais recente eleição (Outubro de 2006) da CT em vigor (mandato de 2006 a 2009).

igualmente para granjear ao CEE maior protagonismo e dinamismo.³²

O CEE do BES acabou por beneficiar muito do facto da administração do BES ter decidido por efetuar grandes alterações em Espanha. [...] Todas estas alterações implicaram as atividades de uma estrutura que, à partida, não estava nos nossos horizontes. O CEE foi uma reação a um determinado tipo de estratégia que o BES decidiu implementar e que nos arrastou igualmente a nós. E ou ficávamos mudos e quedos e não fazíamos nada ou assumíamos algum protagonismo. Protagonismo que nos interessava assumir, até como forma de poder justificar a existência do CEE. Para ter uma reunião por ano, não valia a pena! Se é só para cumprir calendário e Diretivas não vale a pena. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo BES, 12.10.2006)

- *A ocupação simultânea de funções* de responsabilidade nas estruturas de representação dos trabalhadores (CT e sindicatos). Como tivemos ocasião de verificar no capítulo III, uma grande parte dos acordos de CEEs salvaguarda, em jeito de recomendação, que os CEEs não substituem nem alteram as competências dos órgãos de representação dos trabalhadores existentes a nível local e nacional. Uma plena consciência do papel do representante dos trabalhadores nos CEEs e das competências dos CEEs, a par de uma ação complementar entre estruturas de representação em diferentes escalas podem, nessa medida, constituir uma garantia para o sucesso.

Só é possível avançar com determinado tipo de empreendimento, nomeadamente a nível sindical, quando as pessoas ocupam simultaneamente algumas funções de responsabilidade, seja no sindicato, seja na comissão de trabalhadores. Foi isso que aconteceu. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo BES, 12.10.2006)

³² A importância do parceiro espanhol reflecte-se, desde logo, na letra do acordo, nomeadamente ao nível da informação e consulta, definindo o acordo as matérias transnacionais como aquelas que dizem respeito ao Grupo BES no seu conjunto ou, no mínimo, às empresas do Grupo com sede em Portugal e em Espanha (art.º 15º, 2). *Vide Anexo V.*

- *Um bom relacionamento com a administração.* As negociações tiveram início entre o GEN e os representantes da administração, e conduziram à assinatura, a 16 de Julho de 2003, de um acordo para a constituição de um PIC. A opção por um procedimento de informação e consulta, ao invés de um CEE, foi sugerida pelo representante da administração que, tendo em conta a inexistência de experiências em multinacionais com sede em Portugal e a nível setorial, considerou prudente que, pelo menos inicialmente, a estrutura assumisse a designação formal de um PIC, embora na prática pudesse funcionar efetivamente com um CEE. Nos considerandos h) e i) do acordo do PIC é, de resto, possível ler que: “[...] o presente acordo não se limita a criar um procedimento simplificado de informação e consulta. De facto, ambas as partes entenderam igualmente como adequado a inclusão no presente acordo de vários aspetos que seriam exclusivos da criação de um Conselho de Empresa Europeu, como sejam a necessária realização anual de uma reunião entre a Direção Central e os representantes dos trabalhadores [...]” (*Vide Anexo V*).

2.2. O dinamismo do CEE do Grupo BES

De entre as principais características que conferem dinamismo ao CEE do Grupo BES destacamos as seguintes:

- *A ação do CEE do Grupo BES para além das «fronteiras rígidas» do acordo.* Esta é uma das características mais marcantes do funcionamento do CEE e uma das condições necessárias para assegurar o seu dinamismo. O acordo é, nessa medida, definido pelo representante como um «contrato *minimus*», ou seja, como seguindo escrupulosamente o estipulado pela Diretiva. No entanto se limitado ao acordo, o CEE não teria tido a possibilidade de realizar o número avultado de reuniões com o representante da

administração do Grupo e as deslocações que tem vindo a efetuar às representações do Grupo no estrangeiro: “Isto não é hermético! Porque se tivéssemos confinados hermeticamente ao cumprimento do acordo só fazíamos uma reunião por ano” (Representante dos trabalhadores do Grupo BES, 12.10.2006). A possibilidade de efetuar deslocações às sucursais do Grupo não se encontra prevista no acordo do Grupo BES, o que vem reforçar a ideia de que a letra dos acordos e as dinâmicas de que os CEEs são portadores poderão não ser necessariamente coincidentes (Ramsay, 1997; Paternotre, 1998; Telljhohann, 2005b; Costa e Araújo, 2007c: 23; 40). «Transcender» o acordo é uma mais-valia que se «conquista» com a prática, derivando essa prática, por sua vez, da experiência acumulada pelos representantes do CEE e do seu envolvimento pessoal na vida do CEE.

- *Uma ação do CEE pró-ativa, ao invés de meramente reativa.* Esta pró-atividade traduz-se, por exemplo, na inclusão na agenda das reuniões entre representantes dos trabalhadores e representante da administração de tópicos relevantes quer para os trabalhadores quer para a administração. Um conhecimento aprofundado das atividades e estratégias do Grupo revela-se, nessa medida, fundamental. Será precisamente neste ponto que a *dimensão cognitiva* dos CEE — o conhecimento da realidade do Grupo e das suas atividades — convergirá com as suas *possibilidades práticas* (Didry *et al.*, 2005: 37). De resto, tem vindo a ser reconhecido que a afirmação dos CEEs deve passar por uma ação contínua tanto em *períodos de crise* (reestruturações, fusões, aquisições, etc.) como em *períodos de acalmia* (Bethoux, 2004a: 32). No primeiro caso, a ação dos CEE passaria pela mobilização e articulação de respostas de diversos atores em diversos espaços nacionais, enquanto que no segundo pela antecipação das

estratégias das multinacionais. Segundo Moreau (2006: 5ss.), os CEE apresentam uma vocação *natural* para intervir em cenários de reestruturação de empresas de dimensão comunitária, por exemplo. Como única instância de representação transnacional de trabalhadores em grupos transnacionais, a sua composição e organização permitir-lhes-ia articular e coordenar diversas práticas e ações por parte dos representantes dos trabalhadores europeus. Os CEEs inscrever-se-iam, neste sentido, num movimento de europeização das relações laborais que refletiria a emergência de novas sinergias entre atores.

- *A maximização das redes e contactos informais* que, combinadas com deslocações «à fonte», ou seja, às sucursais (nacionais e internacionais), garantem o acesso à informação de qualidade, «informação credível», na base da qual se pode sustentar a ação do CEE. Esta é uma questão importante na medida em que a informação e consulta, os dois pilares em que assenta a Diretiva, continuam a ser abundantemente discutidos na literatura sobre a temática dos CEEs, e isso porque a prática dos CEEs tem vindo a questionar se a Diretiva veio, efetivamente, melhorar o direito à informação e consulta (Müller e Hoffman, 2001).

- *A capitalização das relações com outros órgãos de representação dos trabalhadores*, nomeadamente os sindicatos.

Quando estamos a falar com a administração do BES, aproveitamos o facto de eles saberem que somos simultaneamente várias coisas. Mesmo estando ali como membros do CEE, as informações e os conhecimentos relativamente às questões que são colocadas são, posteriormente, transmitidas aos nossos sindicatos. Porque se houver questões que possam vir a colidir com a negociação coletiva, nós temos de informar as direções sindicais. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo BES, 12.10.2006)

- Se foi decisiva para o surgimento do CEE, *a ocupação simultânea de cargos de responsabilidade em diversos órgãos de*

representação dos trabalhadores é igualmente um fator que reforça o dinamismo do CEE. Esta pertença simultânea exige, porém, uma gestão equilibrada por parte dos representantes desses papéis institucionais, de modo a que não se verifiquem nem interferências, nem duplicações na sua ação. Uma relação de complementaridade é, deste modo, considerada como uma garantia para o dinamismo do CEE:

Tudo isto [funcionamento do CEE] tem a ver com a forma como nos integramos e estamos posicionados na vida sindical porque, pontualmente, há sempre conflitos — por vezes tenho de decidir: «estou aqui como dirigente sindical ou membro do CEE» — e este equilíbrio, que até agora nunca nos trouxe dissabores, tem sido gerido com algum cuidado [...]. Neste processo em particular [deslocações a sucursais estrangeiras do Grupo], nós demos conhecimento à administração, porque se eles não nos pagarem pagam ossindicatos! É essa a grande alternativa que temos. É o que acontece em todos os CEE por esta Europa fora. Tem que ser assim. São sempre os sindicatos que estão por detrás dos CEEs. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo BES, 12.10.2006)

- *A experiência acumulada dos membros do CEE* quer em termos de funcionamento da estrutura, quer em termos de capital relacional que, por via da participação nesse órgão, vão adquirindo.

- *As qualificações dos membros do CEE* em geral e o domínio de línguas estrangeiras, em particular.

- *A possibilidade dos representantes poderem dedicar-se ao CEE a tempo inteiro.*

2.3. Principais resultados alcançados pelo CEE do Grupo BES

As principais questões em que o CEE do Grupo BES produziu impactos positivos foram as seguintes:

- Desde logo, deve considerar-se o impacto positivo resultante do *pioneirismo do CEE do BES*. O facto de, no final de 2007, o CEE do BES continuar a ser o único constituído numa

empresa com sede em Portugal atesta a sua importância enquanto referência a ter em consideração, pese embora o facto do “exemplo” do Grupo BES tardar em multiplicar-se a outras multinacionais com sede em Portugal.

Eu sinto-me satisfeito porque é o único em Portugal e, portanto, num país conservador e, até, reticente à implementação de mudanças, é um caso único. E o sucesso deve ser sempre medido, na minha opinião, relativamente aos outros. Se não há mais nenhum só podemos medir o sucesso ou êxito do nosso trabalho em relação aos CEEs a nível europeu. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo BES, 12.10.2006)

- *A aquisição de uma perspetiva macro das atividades do Grupo*, ou seja, das «grandes questões» com impacto efetivo nos interesses dos trabalhadores deve igualmente ser considerada:

Tendo uma função supranacional, o CEE olha para as questões de um ponto de vista macro. [...] Nós não tratamos de questões pequenas, nem do trabalhador A ou B, do balcão C ou D, disso não tratamos. Há uma aquisição de um banco lá fora? Vamos ver como é que isso se vai processar, vamos tentar acautelar. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo BES, 12.10.2006)

- *O papel de mediação* que o CEE do BES passou a exercer entre a administração e as organizações de trabalhadores portuguesas e estrangeiras, em especial nas operações suscetíveis de afetar os interesses dos trabalhadores (fusões, aquisições, etc.):

Em 2004, o CEE enfrenta a sua primeira grande prova de fogo, que é o aparecimento de uma grande operação em Espanha. Sendo esta uma estrutura de característica supranacional, [...] foi-nos solicitado pelos sindicatos espanhóis que obtivéssemos as informações necessárias para que a operação pudesse ser acompanhada por uma estrutura que tinha, simultaneamente, representantes dos sindicatos e membros da Comissão de Trabalhadores espanhóis e portugueses. Isto não podia acontecer em mais nenhuma mesa negocial. Não há outra estrutura que tenha a possibilidade de ter em simultâneo todas estas estruturas sindicais representadas [...]. E isto porquê? Porque eles perceberam que a criação deste CEE tinha vindo na hora h no sentido de defender, por um lado, o pessoal já existente no BES e, por outro, os novos elementos do Inversión. E a administração do BES também percebeu que o surgimento desta estrutura iria colocar alguns entraves caso se viessem a verificar determinadas situações, ou seja, que iríamos estar atentos ao

desenrolar da operação. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo BES, 12.10.2006)

- O *feedback* positivo transmitido aos membros do CEE por parte dos trabalhadores do BES. Em boa medida, a visibilidade do CEE resulta, segundo o seu coordenador, da difusão dos seus resultados práticos através de um *Boletim Informativo* especificamente criado com esse propósito.

Como ficou expresso na análise precedente, o caso do CEE do Grupo BES constitui, de momento, uma "ilha isolada". Com efeito, os CEEs continuam a ser olhados com algum ceticismo por parte dos representantes das organizações representativas dos trabalhadores de empresas sediadas em Portugal, não constituindo, assim, uma prioridade prática.

Os CEEs são considerados incapazes de evitar a ocorrência de problemas que efetivamente afetam os trabalhadores no quadro da globalização da economia (as reestruturações e o desemprego são aqui os mais referidos). Além disso, por um lado, a informação potencialmente difundida pelas administrações das multinacionais em sede dos CEEs não é considerada uma mais-valia. Por outro lado, o processo de decisão é percecionado como uma prerrogativa das administrações e isso independentemente da maior ou menor capacidade de intervenção dos CEEs. Duas limitações que tendem, portanto, a esvaziar de conteúdo o papel da informação e da consulta, os dois pilares em que assenta a Diretiva 94/45/CE. A estas limitações poderia ainda acrescentar-se a inexistência de uma cultura de participação nas empresas em Portugal que, de par com a permanência de formas de competitividade entre organizações representativas de trabalhadores (entre sindicatos e entre sindicatos e CTs), enfraquece igualmente os índices de motivação e participação laboral.

Todavia, os representantes das multinacionais com sede em Portugal não deixam de reconhecer algumas virtualidades aos CEEs. É nessas potencialidades que podem reconhecer-se fatores de disseminação da experiência dos CEEs e, portanto, razões para uma maximização do seu *valor de uso*:

- O conhecimento e o contacto com realidades laborais distintas propiciado pelos CEEs permite, por um lado, “importar” práticas de negociação subjacentes a diferentes culturas de trabalho e, por outro lado, “exportar” sentimentos, dúvidas e convicções dos vários coletivos de trabalhadores de uma multinacional;

- A perceção e intercâmbio de experiências entre diferentes coletivos de trabalhadores, que, afinal, são confrontados com problemas que, não obstante serem específicos de um “local”, fazem parte de uma “estrutura transnacional”. De facto, os CEEs não podem ser analisados pelo prisma único da sua função de informação e consulta dos trabalhadores. Enquanto novo palco de diálogo social, os CEEs implicam, por parte dos atores neles envolvidos, o desenvolvimento de uma visão transnacional mais adequada à realidade e mais apta à escala de operação das multinacionais (Wills, 2004; Didry *et al.*, 2005);

- A criação de condições para colmatar os efeitos das reestruturações é outra potencialidade dos CEEs, pois, a possibilidade de antecipar as consequências de um processo de reestruturação permite aos trabalhadores disporem de mais tempo para definir estratégias de gestão comercial com as administrações das empresas. Segundo Célestin (2002: 39), para anteciparem os efeitos das reestruturações é fundamental que os representantes dos trabalhadores disponham de uma informação fidedigna e credível sobre a situação financeira e comercial das empresas. Será

esta informação que lhe permitirá adaptar as suas estratégias à mesa da negociação;

- Os CEEs criam ainda condições para a efetivação de uma rede de relações setorial e intersetorial de representantes portugueses de CEEs. Essa “cultura de rede” (que pode ser potenciada pelo recurso às tecnologias de comunicação: *e-mail*, Internet, etc.) constitui também uma condição indispensável para a partilha de problemas, o intercâmbio de experiências e a discussão de possíveis estratégias conjuntas.

Apesar de relativamente recente, a experiência do CEE do Grupo BES pode, em suma, constituir uma referência a ter em conta não só para o setor financeiro, como para outros setores de atividade. Nesse sentido, é igualmente no seu dinamismo e nos seus resultados que podem encontrar-se motivos adicionais de disseminação da experiência dos CEEs em multinacionais com sede em Portugal.

3. O perfil sociográfico dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus e as suas implicações

Como já tivemos ocasião de referir, em termos quantitativos, o número de CEEs estabelecidos face ao número de multinacionais em condições de os constituir sugere claramente que a Diretiva tem ainda um longo caminho a percorrer. Todavia, a temática dos CEEs não se resume à expressão numérica destes *novos* mecanismos de diálogo transnacional. À emergência da Diretiva estão, de facto, associadas um conjunto de expectativas, nomeadamente em relação às suas potencialidades em termos de europeização do diálogo social (Paternotre, 1998), de incremento da democracia laboral (Buschak, 1995), do estabelecimento de redes de comunicação entre representantes dos trabalhadores e estruturas de representação (Wills, 2000) e de um renovado fôlego (e desafio) para a ação sindical e para a reivindicação coletiva (Lecher *et al.*, 1999; Wills, 2004; Telljohann, 2005a).

Embora o maior ou menor sucesso na aplicação da Diretiva constitua um elemento importante na análise dos CEEs, não será, talvez, o mais relevante. É nessa medida que postulamos a necessidade de apreender os CEEs a partir de diversos prismas. A par da dimensão quantitativa dos CEEs — a qual remete para a efetividade da aplicação Diretiva —, deve ainda considerar-se a constituição formal dos CEEs, ou seja, os processos de negociação dos acordos e os acordos de CEEs em si. A negociação e formalização dos acordos representará um momento importante — na medida em que poderá, à partida, condicionar o funcionamento dos CEEs — que, todavia, deve ser associado a outros elementos, como sejam a dinâmica interna gerada pelos próprios CEEs (Gilman

e Marginson, 2004; Wills, 2004; Telljhoann, 2005b) ou as influências externas que condicionam a sua ação (Lecher *et al.*, 2001a).

Com a referência aos fatores internos e externos que influenciam o funcionamento dos CEEs entramos no tópico a ser tratado neste capítulo. Em nossa opinião, o *funcionamento* dos CEEs (definido aquando da negociação do acordo, pelo enquadramento normativo do acordo e afinado com a prática), a sua *eficácia* (definida pela capacidade dos CEEs para cumprirem o seu duplo objetivo de informação e consulta) e as suas *possibilidades práticas* (definidas pelos resultados e pela capacidade dos CEEs para impulsionar uma ação e atingir objetivos que extravasem os seu quadro normativo de funcionamento) dependerão, entre outros fatores, da dinâmica que os atores que participam nos CEEs forem capazes de lhes imprimir.

A caracterização sociográfica dos representantes dos trabalhadores, embora pouco recorrente nas análises dos CEEs, afigura-se importante na medida em que é suscetível de constituir um dos factores adicionais que condiciona a participação dos representantes e, conseqüentemente, a acção dos CEEs.

Na primeira parte deste capítulo, e tendo por base a *European Works Council Database* (Kerckhofs e Pas, 2006), daremos conta, ainda que resumidamente, da distribuição dos representantes portugueses por países de sede das multinacionais e por setores de atividade. Na segunda parte, descreveremos o perfil dos representantes portugueses em CEEs realçando, então, algumas das implicações desse perfil para a participação dos representantes.

3.1. A distribuição dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus

De acordo com a *European Works Councils Database* (Kerckhofs e Pas, 2006), das 2.204 multinacionais abrangidas pela Diretiva, 615 possuem operações em Portugal e cerca de metade dessas multinacionais (335) estabeleceram CEEs.

A Alemanha (com 125 multinacionais), a França (103) e o Reino-Unido (100) são os países do Espaço Económico Europeu (EEE) com maior número de multinacionais a operar em Portugal. A Espanha ocupa a quarta posição com 38 multinacionais. Relativamente às multinacionais com sede fora do EEE, os Estados- Unidos (134) e o Japão (20) ocupam as posições de destaque. A Suíça é o país da Associação Europeia de Livre Comércio (EFTA) com o número mais expressivo de representações em Portugal (30).

Os representantes portugueses foram identificados a partir dos acordos de CEEs constantes das bases de dados de 2004 e 2006 (Kerckhofs e Pas, 2004; 2006). Foram excluídos os casos em que, quer as bases de dados, quer os acordos são omissos relativamente aos representantes portugueses e, no caso de revisões ou reformulações dos acordos, reteve-se o número de representantes constante do acordo mais recente. Tendo em conta estes critérios, foram identificados 201 representantes, eleitos/nomeados em 163 CEEs de 163 multinacionais.

No que diz respeito à distribuição de representantes portugueses por sede das multinacionais, constata-se o seguinte: no EEE, a França (com 39 representantes portugueses), o Reino-Unido (27) e a Alemanha (27) são os países com operações em Portugal que detêm maior número de representantes portugueses. Fora do EEE, essa posição é ocupada pelos Estados- Unidos (com 42

representantes portugueses eleitos para os CEEs). O Japão ocupa a segunda posição com três representantes portugueses, seguindo-se a Coreia do Sul e Singapura com um único representante.

Mapa 1. Representantes portugueses por país da sede das multinacionais na Europa



A distribuição dos representantes portugueses pelos setores de atividade processa-se do seguinte modo: o setor metalúrgico acolhe 63 representantes em 55 CEEs; o setor químico apresenta 37 representantes em 36 CEEs; as atividades financeiras dispõem de 30 representantes em 16 CEEs; a indústria alimentar e hotelaria apresentam 27 representantes em 20 CEEs; e o setor têxtil conta com 13 representantes em 6 CEEs.

3.2. Caracterização dos representantes portugueses em CEEs

Na elaboração do inquérito destinado a caracterizar os representantes portugueses presentes nos CEEs tivemos em consideração os seguintes elementos: sexo, idade, nível de instrução, antiguidade na empresa, tipo de vínculo contratual, categorias profissionais, participação em estruturas de representação dos trabalhadores e competências linguísticas. Ao mesmo tempo que damos conta do perfil dos representantes portugueses, consideramos algumas das implicações dessas características para a participação dos representantes portugueses nos CEEs.

Quanto à variável "sexo", constata-se que 73,8% dos representantes são do sexo masculino, contra 26,2% de mulheres (Gráfico 1). Esta é, aliás, uma situação comum a grande maioria dos CEEs (Waddington, 2005; 2006a; 2006b). A nossa hipótese é a de que a "masculinização" dos CEEs em Portugal refletirá a diferença sexual igualmente patente nos cargos de decisão das principais organizações representativas de trabalhadores: as organizações sindicais.

De facto, de acordo com a CGTP-IN (2005), dados de 2004 mostram que o número de sindicalizações, nesse período, foi de 46.768, correspondendo a 59,1% mulheres e 40,9% homens. Sobre a eleição de delegadas/os sindicais, no total de 3.346 eleitos, existem 57,3% mulheres e 42,7% homens. Em relação à eleição de representantes para as Comissões de Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no total de 178 eleitos, 67,2% são homens e 32,8% mulheres. Esta elevada participação, tanto na sindicalização como na eleição de delegadas sindicais, não tem, contudo, a

correspondência efetiva nas eleições para os órgãos de direção sindical. Num estudo realizado pela CGTP-IN, a eleição de mulheres para os órgãos de direção central dos sindicatos, em relação aos três últimos mandatos — entre 1990 e 2004 — publicados até ao Boletim de Trabalho e Emprego (BTE), nº 2, 1ª Série, de 15.01.2005, apresentavam os seguintes resultados: no total geral, em relação a 161 sindicatos agrupados em vinte cinco setores de atividade, a eleição de mulheres corresponde: no antepenúltimo mandato, a 26,3%; no penúltimo, a 27,5% e no último, a 29,1%. No entanto, há alguns setores de atividade que apresentam taxas de participação das mulheres superiores a 30%, como por exemplo: o setor da Administração Pública, 35,5%; o setor da Cultura, 35,7%; o setor da saúde, 38,5%; o setor da Hotelaria, 45,3%; setor do Comércio, 46,4%; o setor Têxtil, 49,4% e o setor do Ensino, 62,3%. “Apesar da evolução verificada em relação às anteriores eleições, os números estão longe de corresponder ao efetivo peso das mulheres na sindicalização e na eleição de delegadas/os sindicais, que se tem verificado nos últimos anos. Esta questão levanta problemas ao movimento sindical que deve questionar-se sobre a sub-representação das mulheres nos cargos de decisão e como fazer para alterar a situação” (CGTP, 2005).

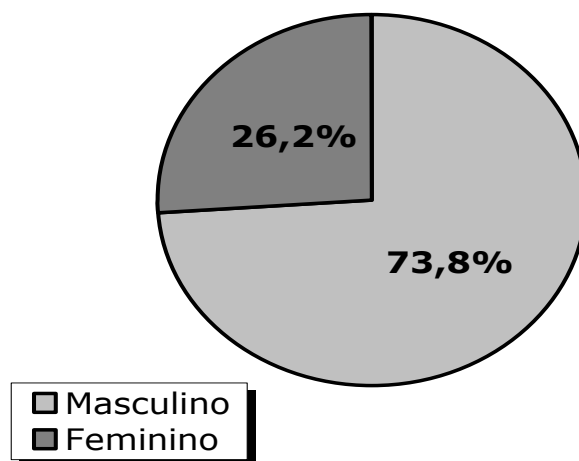
A este dado deve, porém, acrescentar-se um outro que tem a ver com uma maior dificuldade de participação por parte das mulheres.

Posso dizer que ninguém quer ir ao CEE. Nós estamos com um problema gravíssimo... Há dois anos prontifiquei-me a ir e tenho-me sempre prontificado porque não quero deixar acabar uma coisa que é pena. Para já porque é um mundo de mulheres. Têm os filhos, têm os maridos e não é muito fácil para uma mulher ir quatro dias para fora, por exemplo, ou dois dias... São os filhos, os maridos, cada um tem a sua vida. E então, eu vou, prontifico-me a ir porque as pessoas que realmente foram eleitas, umas já saíram da empresa e outras não vão devido a problemas pessoais, e

estamos com este problema de ninguém querer ir. (Representante dos trabalhadores do CEE da Triumph, 25.01.2007)

Por sua vez, a distribuição de homens e mulheres por setores de atividade reflete claramente a maior presença e participação feminina em setores como o Têxtil, a Indústria alimentar e Hotelaria, e a maior presença e participação masculina em setores com o Metalúrgico (Quadro 1).

Gráfico 1. Distribuição por sexo dos representantes portugueses inquiridos



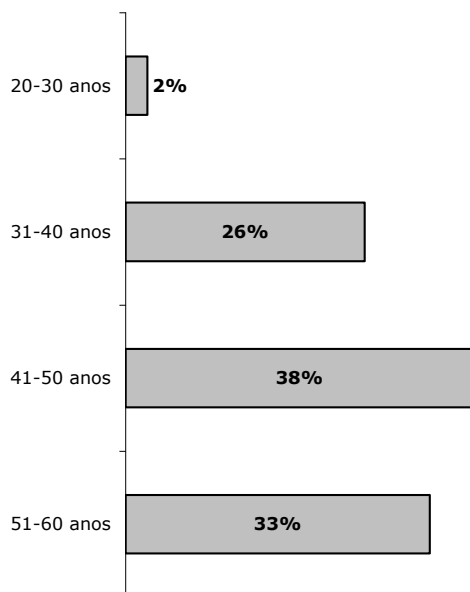
Quadro 1. Distribuição por sexo e setor de atividade dos representantes portugueses inquiridos

	Masculino	Feminino	Total
Indústria alimentar & hotelaria	3	3	6
Atividades comerciais	1	1	2
Atividades financeiras	7	1	8
Atividades gráficas	1	0	1
Setor metalúrgico	12	0	12
Setor químico	7	0	7
Serviços indiscriminados*	0	1	1
Setor têxtil	0	4	4
Transportes	0	1	1
Total	31	11	42

* Empresa de serviços: gestão e manutenção de edifícios, controlo de estruturas, higiene alimentar, projeto e manutenção de espaços verdes, etc.

A estrutura etária dos representantes nos CEEs é relativamente “madura”, como se atesta pelo facto de 38,1% dos representantes se situar no escalão etário entre os 41 e 50 anos e 33,3% no escalão entre os 51 e os 60 anos, o que significa que quase $\frac{2}{3}$ dos representantes (71,4%) possui mais de 40 anos. Em contraponto, apenas 26,2% dos representantes possui entre 31 e 40 anos, sendo praticamente residual (2,4%) o número de representantes entre os 20 e 30 anos (Gráfico 2).

Gráfico 2. Distribuição por grupo etário dos representantes portugueses inquiridos



Refira-se ainda que, em resultado do cruzamento das variáveis sexo e idade, o peso percentual dos homens nos escalões mais envelhecidos é mais notório, ao passo que a distribuição feminina por escalões etários se encontra repartida de forma mais equitativa pelos escalões dos 31-40 anos e dos 41-50 anos (Quadro 2).

Quadro 2. Distribuição por sexo e grupo etário dos representantes portugueses inquiridos

	20-30 anos	31-40 anos	41-50 anos	51-60 anos
Masculino	3,2%	19,4%	35,5%	41,9%
Feminino	0,0%	45,5%	45,5%	9,1%
Total	3,2,%	64,8%	80,9%	51,0%

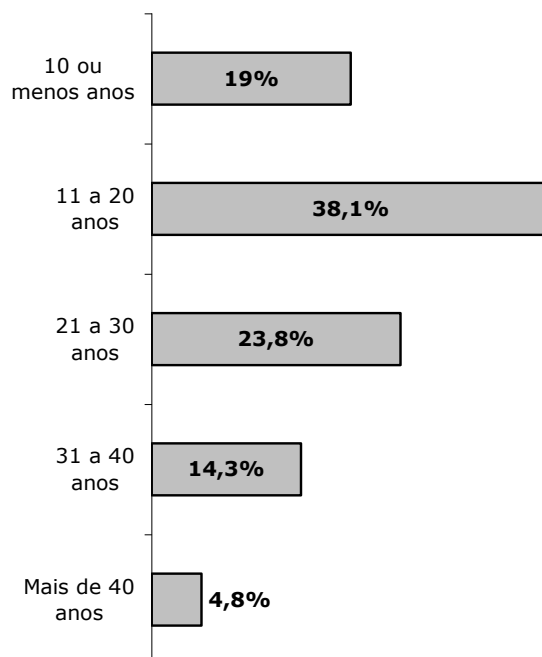
O facto dos representantes portugueses em CEEs ocuparem os escalões etários mais elevados articula-se de perto com duas outras variáveis que tivemos em conta: o tipo de “vínculo contratual” e a “antiguidade na empresa”.

Quanto ao tipo de vínculo de trabalho, 100% dos representantes declararam possuir um contrato sem termo. Esta situação autoriza-nos a pensar que a predisposição para participar em CEEs, como de resto parece acontecer com a participação em outras estruturas de representação dos trabalhadores varia na razão direta da estabilidade e segurança propiciada pela relação de trabalho. Esta constatação será particularmente válida para os jovens, como se atesta pelas palavras da representante da CT de uma empresa portuguesa que, apesar de se encontrar abrangida pela Diretiva, não institui qualquer mecanismo de informação e consulta transnacional dos trabalhadores:

Para nós seria muito bom ter jovens trabalhadores a participar, mas os jovens trabalhadores que entram são contratados e, portanto, não se metem. Outros que lá andam, não são trabalhadores da empresa mas de empreiteiros e esses nem pensar. Outros jovens que entram são licenciados e vão para postos de responsabilidade e são-lhes atribuídos objetivos que eles têm de cumprir. Daí também o défice de participação interna, do qual os CEEs acabam por sofrer. (Representante da Comissão de Trabalhadores da CIMPOR, 27.09.2006).

A antiguidade na empresa foi outro dos critérios considerados. A maior parte dos representantes (38,1%) apresenta entre 11 e 20 anos de trabalho na empresa, sendo igualmente significativo (23,8%) o número de representantes que se encontra a trabalhar na empresa entre 21 e 30 anos. Além disso, se a este escalão somarmos ainda os 14,3% que trabalham na empresa há pelo menos 31 anos, constatamos que 38,1% dos representantes em CEEs têm vínculos com a empresa há pelo menos duas décadas (Gráfico 3).

Gráfico 3. Antiguidade na empresa dos representantes portugueses inquiridos



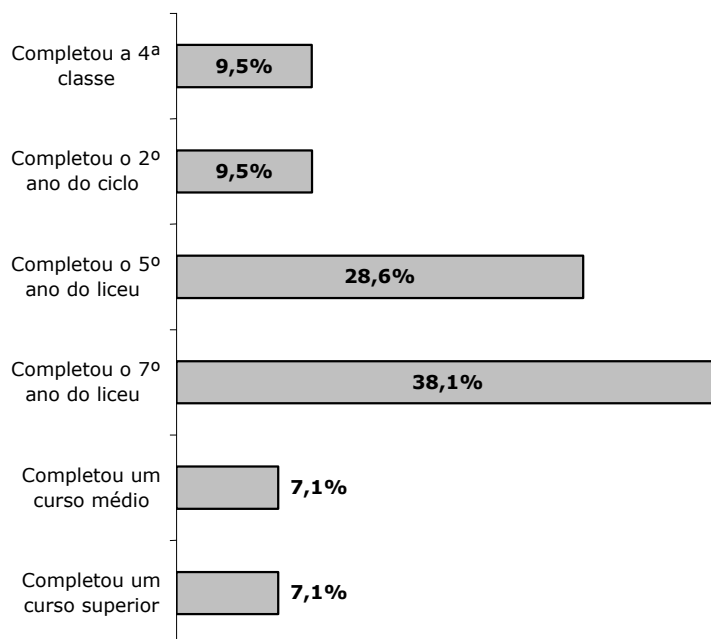
Ainda assim, a estabilidade contratual dos representantes entrevistados e os anos de trabalho na empresa não são necessariamente sinónimo de desempenho de funções de chefia na empresa. Isto é, quando questionados se, no exercício da sua profissão, desempenham funções de chefia, 81% respondeu negativamente, sendo apenas de 16,7% os representantes de trabalhadores em CEEs que ocupam funções de chefia como quadros intermédios e 2,4% aqueles que exercem funções de chefia como quadros superiores (Quadro 3).

Quadro 3. Exercício de funções de chefia por parte dos representes portugueses inquiridos

	Frequência	%
Quadro superior	1	2,4
Quadro intermédio	7	16,7
Não	34	81,0
Total	42	100

Considerando agora o nível de instrução, o que se constata é uma baixa escolarização dos representantes em CEEs. No total, 85,7% dos representantes não completou o 12º ano. Destes, realçam-se dois valores mais significativos: 28,6% só completou o 5º ano do liceu (9º ano) e 38,1% completou o 7º ano de liceu (12º ano). É, por isso, escasso (7,1%) o número de representantes que completou um curso médio ou superior (Gráfico 4). Registe-se, ainda, que os representantes mais escolarizados pertencem ao setor das atividades financeiras, no qual se concentram todos os representantes com curso superior.

Gráfico 4. Nível de instrução dos representantes portugueses inquiridos



A via pela qual os representantes dos CEEs ocupam o seu lugar nestas instituições é feita, regra geral, pela pertença a outras estruturas de representação dos trabalhadores existentes na empresa a nível nacional. Os representantes são, pois, no caso em análise, eleitos/indicados por via das estruturas sindicais ou das comissões de trabalhadores. Recorde-se que análise dos acordos de CEEs onde participam representantes portugueses permitiu apurar que as situações mais frequentes em termos de requisitos para a eleição/nomeação dos representantes assumem duas formas principais: 1) em 43,9% dos acordos, os representantes dos trabalhadores devem ser eleitos/nomeados de acordo com os procedimentos vigentes a nível nacional; e 2) em 21,9% dos acordos os representantes devem ser eleitos/nomeados pelas suas estruturas de representação existentes na empresa a nível nacional.

O peso das estruturas sindicais sobressai claramente nos CEEs, como o atestam os 95% de representantes filiados em

sindicatos (Quadro 4). Os sindicatos são, de resto, as estruturas de representação às quais os inquiridos mais significativamente afirmam dedicar-se (Quadro 5).

Quadro 4. Filiação sindical dos representes portugueses inquiridos

	Frequência	%
Sim	40	95,2
Não	2	4,8
Total	42	100

Quadro 5. ORT à qual os representantes portugueses inquiridos se dedicam

	Frequência	%
Ao sindicato	27	64,3
À comissão de trabalhadores	13	31,0
A nenhum deles	2	4,8
Total	42	100

De realçar, ainda, que existe um número significativo de inquiridos que afirmam dedicar-se, simultaneamente, ao sindicato e à comissão de trabalhadores (37,5%), o que, se se adicionar a pertença ao CEE, representa uma tripla participação em estruturas de representação dos trabalhadores.

São várias as entrevistas com representantes portugueses em CEEs onde é realçada a importância da pertença simultânea aos CEEs e às estruturas de representação dos trabalhadores a nível

nacional. No entanto, é igualmente realçado que essa participação simultânea seria tanto mais positiva quanto fosse possível aos representantes dedicarem-se à atividade sindical a tempo inteiro. Não é, porém, este o caso nem para os representantes pertencentes a associações sindicais (Quadro 6), nem para os representantes pertencentes a comissões de trabalhadores (Quadro 7).

Quadro 6. Representes portugueses inquiridos dedicam-se ao sindicato...

	Frequência	%
A tempo inteiro	6	14,3
Recorrendo ao crédito de horas	21	52,4
Total	27	66,7
NAP	15	33,3
Total	42	100

Quadro 7. Representes portugueses inquiridos dedicam-se à comissão de trabalhadores

	Frequência	%
A tempo inteiro	1	2,4
Recorrendo ao crédito de horas	12	26,2
Total	13	28,6
NAP	29	71,4
Total	42	100

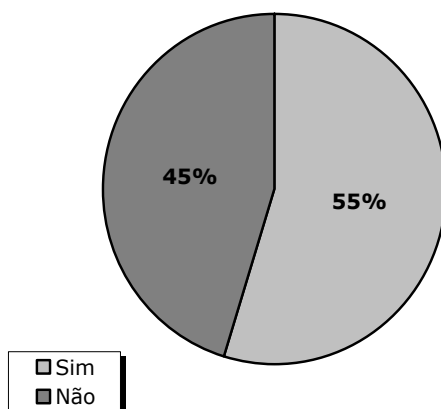
Este é, aliás, um aspeto recorrentemente apontado para diferenciar o *voluntarismo* do sindicalismo português face a países, como a França ou a Alemanha, ou mesmo a Espanha³³, que apresentam participações de carácter mais *profissional*.

A profissionalização é positiva porque nos permite acompanhar muitas coisas, estudar, etc., mas é negativa porque nos pode afastar da realidade. O voluntarismo não nos permite adquirir um volume tão grande de conhecimentos, mas estamos em cima dos acontecimentos e, muitas vezes, conseguimos adivinhar as coisas antes de elas acontecerem [...] Por muito que nos custe, hoje, se o sindicalismo não for exercido a tempo inteiro, implica grandes perdas em termos de conhecimentos, de capacidade de debate, de argumentação. Só com grande sacrifício é que seria possível acompanhar a evolução da empresa e do próprio mercado. Claro que quando se está a tempo inteiro, depois colhe-se os frutos disso. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 2.02.2007).

Apesar dos níveis de escolarização dos representantes serem relativamente baixos, registe-se, ainda assim, que 54,8% dos representantes afirmou possuir competências linguísticas, isto é, afirmou dominar uma língua para além da língua materna (Gráfico 5).

³³ Holm-Detlev Köhler e Sérgio González Begega (2007) descrevem um tipo de participação dos representantes espanhóis muito semelhante à participação portuguesa. Facto que não deixa de ser surpreendente, já que os representantes portugueses recorrem frequentemente à participação espanhola para destacar o seu *profissionalismo* face ao *amadorismo* da participação portuguesa.

Gráfico 5. Competências linguísticas dos representantes portugueses inquiridos



Dos representantes que afirmam possuir competências linguísticas, a maior percentagem (21,4%) assegura dominar uma língua para além da língua materna, sendo que a segunda maior percentagem (16,7%) refere que domina duas línguas para além da língua materna (Quadro 8). As línguas mais referidas são o Inglês e, menos surpreendentemente, o Castelhana, logo seguido do Francês (Quadro 9).

Quadro 8. Número de línguas para além da língua materna

	Frequência	%
Uma língua	9	21,4
Duas línguas	7	16,7
Três línguas	5	11,9
Quatro ou mais línguas	2	4,8
Total	23	54,8
NAP	19	45,2
Total	42	100

Quadro 9. Línguas mais referidas

	Inglês		Francês		Alemão		Castelhano		Italiano	
	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Sim	17	40,5	10	23,8	3	7,1	14	33,3	3	7,1
Não	6	14,3	13	28,6	20	45,2	9	21,4	20	45,2

A comunicação constitui um elemento central do funcionamento dos CEEs (Tully, 2004). De facto, a par do acesso às tecnologias de informação e comunicação, a língua surge como um elemento não negligenciável para a construção de redes de comunicação formais, quer *intra* quer *inter* CEEs, mas igualmente para as redes informais. Se, à partida, uma grande parte dos acordos salvaguarda as traduções simultâneas aquando das reuniões e a tradução dos documentos escritos, o problema coloca-se nos contactos entre representantes à margem das reuniões e entre as reuniões.

O que eu considero é que se tira mais proveito das reuniões de corredor, nos intervalos, às refeições, etc., porque há muita informação que se consegue obter em conversas diretas com franceses, espanhóis, brasileiros. E isso é fácil de perceber: quando se está numa reunião que tem à volta de 40 pessoas, em dois dias de reuniões é impossível tratar de tudo. Consegue-se mais informação chegando diretamente à fala com os representantes da empresa A ou B do país A ou B. Na reunião a direção só responde àquilo que quer e não se pode aprofundar nada. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

A regularidade dos contactos entre representantes dos trabalhadores nos períodos que medeiam as reuniões dos CEEs afigura-se, por sua vez, fundamental para criar laços e fortalecer a confiança. Além disso, transporta para a discussão duas questões: a questão do acesso, e domínio, por parte dos representantes, das

tecnologias de informação e comunicação; e a questão do domínio de outras línguas para além da materna.

Apesar dos números animadores revelados pelo inquérito aos representantes, em contexto de entrevista estes tendem a assinalar de forma mais expressiva o *problema da língua*. A ausência de competências linguísticas poderá, pois, funcionar como um importante fator inibidor da participação dos representantes nos CEEs, a adicionar à sua condição periférica (Miller *et al.*, 2000; Stirling; Fitzgerald, 2001; Stirling e Tully, 2004). É neste aspeto em particular que a formação poderá desempenhar um papel crucial no incremento do dinamismo dos CEEs. A opção por uma língua de trabalho — e tudo indica que o Inglês se apresente como o mais forte candidato — permanece, pois, uma questão em aberto, ainda que seja decisiva para o funcionamento e dinâmica dos CEEs.

Falar e escrever fluentemente o Inglês poderia ser uma vantagem, mas toda a gente tinha de falar e escrever fluentemente Inglês. Por exemplo, os espanhóis não falam mais nada senão Espanhol. Os espanhóis não falam nada! Exigir que um espanhol tivesse de falar Inglês era deturpar totalmente as coisas. Não ia deixar de haver uma participação espanhola, mas talvez não fosse com a qualidade que os espanhóis têm neste momento. Eu penso que o que é fundamental nos CEEs é a qualidade das pessoas que lá vão e o poder de intervenção das pessoas que lá vão. Temos lá algumas pessoas com um poder de intervenção muito bom. São pessoas que já lá estão há um tempo e que se dedicam só a isto. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Zurich, 1.02.2007)

Enquanto que D. Miller *et al.* (2000: 314) levantam a questão do problema da língua como um fator suscetível de agravar a marginalização dos países do Sul da Europa, J. Stirling e B. Tully (2004), partindo igualmente da constatação de uma capacidade diferenciada dos representantes para comunicar e participar, vão mais longe e levantam questões que carecem ainda de um estudo sistemático: a unidade dos CEEs, a sua capacidade para conciliar interesses entre atores provenientes de realidades laborais e

tradições reivindicativas distintas, e a construção da identidade coletiva dos CEEs, a sua capacidade para falar com uma voz única e agir como um todo coeso.

Tratando-se de instituições relativamente jovens e cuja emergência resultou, na grande maioria casos, de uma imposição legal³⁴, “their identities have not emerged organically in a process of struggle that has forged solidarities. Rather, a range of individuals have come together, representing diverse constituencies and forming more or less powerful groups within the EWC. Power is shaped and reproduced through communication within and between groups of individuals, and is permeated by national identities, culturally defined attitudes, and linguistic barriers. Working successfully with diversity and overcoming barriers of ‘difference’ are critical to developing an EWC capable of acting for itself and on behalf of those it represents” (Stirling e Tully, 2004: 75).

Para além da língua, considerada como crucial, os autores identificam três fatores potencialmente inibidores das *dinâmicas de comunicação* dos CEEs e que, agindo em conjunto, podem condicionar a emergência de uma identidade coletiva e o desenvolvimento de uma solidariedade transnacional. São estes: uma distinta interpretação dos objetivos dos CEEs, as diferenças entre sistemas nacionais de relações laborais, e as diferenças culturais. Embora reconhecendo que estes fatores agem interactivamente, realçamos a importância do primeiro fator.

³⁴ O número avultado de acordos firmados ao abrigo do artigo 13º da Diretiva, ou seja, antes da data limite de entrada em vigor da Diretiva (22 de Setembro de 1996) resulta mais de uma estratégia de antecipação à Diretiva do que propriamente de um compromisso firme das multinacionais com o do diálogo transnacional.

O que os autores constataram foi a tendência para os países do Sul da Europa considerarem o CEE como um espaço propício à comparação das diferentes condições de trabalho a nível internacional e, logo, como uma potencial alavanca para a melhoria das condições a nível nacional.³⁵ Os países do Norte, por sua vez, beneficiando já de melhores condições, estariam mais preparados para aceitar o papel de informação e consulta dos CEEs e para uma sua orientação para questões de carácter efetivamente transnacional.

A participação num *todo* mais apto a revelar as diferenças entre as *partes* indicia claramente os desafios que se colocam ainda aos CEEs. A troca de experiências laborais, considerada unanimemente pelos representantes como uma mais-valia, revela duramente a existência de uma multiplicidade e heterogeneidade de condições de trabalho locais, que leva os representantes dos trabalhadores portugueses a perceberem os CEEs como um meio através do qual as condições de trabalho podem vir a ser niveladas em seu favor.

No decurso das entrevistas com os representantes dos trabalhadores portugueses, tivemos ocasião de verificar que estes tendem efetivamente a perceberem os CEEs como um meio de transposição da escala reivindicativa do local para o transnacional e de acesso ao patamar de decisão mais elevado das empresas ou

³⁵ A análise sobre os principais obstáculos à constituição de CEEs em multinacionais com sede em Portugal, revelou, como se viu, que as prioridades nacionais secundarizam a constituição de CEEs. Confrontados com diversos problemas ao nível local e nacional, a constituição de CEEs é relegada para segundo plano. A defesa dos trabalhadores a nível da empresa estabelece-se, de resto, como uma prioridade que se justifica pelo facto de serem esses os trabalhadores que os órgãos eleitos directamente representam.

grupos transnacionais. Já em sede dos CEEs, verificou-se igualmente uma tendência para os países do Sul da Europa desenvolverem entre si alianças privilegiadas como forma de reforçarem o seu poder e de maximizarem a sua influência. Duas tendências que revelam adequadamente que os CEEs não são instituições naturalmente solidárias (Stirling e Tully, 2004: 86), mas antes instituições que continuam em busca de identidade (Béthoux, 2004a).

Concluído o exercício de caracterização dos representantes portugueses em CEE, chegámos ao seguinte perfil-tipo: o representante do CEE é, deste modo, do sexo masculino, possui mais de 40 anos, trabalha há mais de 20 anos na empresa, possui contrato de trabalho sem termo embora não exerça funções de chefia, é fracamente escolarizado, "apoia-se" nas estruturas sindicais, pois são estas estruturas que "promovem" a sua eleição enquanto representante (ainda que não se lhes dedique a tempo inteiro), e afirma possuir competências linguísticas, pois, domina pelo menos uma língua para além da língua materna.

A idade e a participação simultânea dos representantes portugueses em estruturas nacionais de representação dos trabalhadores (Comissão de Trabalhadores, Sindicatos, ou ambas as estruturas) afiguram-se como potencialmente positivas na medida em que, por um lado, sugerem que os representantes portugueses nos CEEs dispõem de uma experiência acumulada ao nível da representação dos trabalhadores e, por outro, beneficiam de estruturas de apoio à sua ação. Porém, o facto de uma grande maioria dos representantes se dedicarem à representação dos trabalhadores recorrendo ao crédito de horas, ao invés de a tempo inteiro, revela-se duplamente negativo na medida em que impele os representantes a dedicarem-se mais ativamente às estruturas de

representação para as quais foram eleitos e impede um maior investimento nos CEEs.

Os baixos níveis de instrução e as reduzidas competências linguísticas dos representantes — às quais não serão alheias características como a idade, a antiguidade e o difícil rejuvenescimento das organizações representativas dos trabalhadores — revelam-se, por sua vez, como potencialmente negativas, na medida em poderão ocasionar uma capacidade de participação desigual em sede dos CEEs, com consequências, como vimos, mais profundas para o funcionamento dos CEEs como um todo.³⁶

A análise das influências externas e dos fatores que condicionam a dinâmica interna dos CEEs, às quais propusemos

³⁶ A partir das entrevistas com os representantes dos trabalhadores portugueses foi possível identificar alguns elementos que ajudariam a traçar um perfil ideal de representante. Em primeiro lugar, os membros dos CEEs deveriam, deste modo, orientar a sua acção exclusivamente para a defesa dos trabalhadores. Nesta consideração encontra-se uma dupla crítica: por um lado uma crítica à nomeação de representantes pelas administrações das multinacionais e, por outro, à tentativa das administrações para utilizarem os CEEs como um veículo das suas pretensões. *O trabalhador que é eleito para representar os trabalhadores no CEE tem uma obrigação para os representar. O representante deve ser uma pessoa que se preocupa apenas e só com a vida dos trabalhadores. Agora quando nos atiram com a economia e com essas coisas todas... Isso são problemas da empresa! E eles confundem as coisas. Querem meter-nos a todos no mesmo saco, ou seja, o interesse dos trabalhadores tem de ser igual ao interesse do accionista. Isso é um erro! Nunca foi e nunca será. A contradição é óbvia. Eles querem-nos fazer crer que o interesse do accionista é igual ao interesse do trabalhador. Nunca será. Se o accionista ganha muito é porque eu ganho pouco, se ganho muito é porque o accionista está a ganhar pouco. Essa contradição vai sempre existir. Deve-se encontrar um equilíbrio para que todos possam ganhar.* (Representante dos trabalhadores do CEE da Honeywell, 11.01.2007) Em segundo lugar, defende-se que o representante se predisponha a intervir activamente nas reuniões e a ser pró-activo. Esta característica é consentânea com a primeira e com uma outra que diz respeito à possibilidade dos representantes se dedicarem por inteiro ao "projecto do CEE", assumindo nele uma postura o mais profissional possível. *Eu penso que o que é fundamental nos CEEs é a qualidade das pessoas que lá vão e o poder de intervenção das pessoas que lá vão. Temos lá algumas pessoas com um poder de intervenção muito bom. São pessoas que já lá estão há um tempo e que se dedicam só a isto.* (Representante dos trabalhadores do CEE da Zurich, 01.02.2007)

adicionar as implicações das características dos representantes dos trabalhadores — que irão por sua vez, influenciar grandemente as atitudes relativamente aos CEEs —, afiguram-se fundamentais para compreender as dinâmicas dos CEEs. Um tipo de participação orientado por e para objetivos locais e uma atitude pragmática e instrumental relativamente aos CEEs, são dois aspetos que caracterizam adequadamente a participação dos representantes portugueses em CEEs e que marcam efetivamente a sua experiência.

4. A experiência dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus

Propusemo-nos neste ponto dar voz às experiências dos representantes dos trabalhadores portugueses eleitos ou nomeados para os Conselhos de Empresa Europeus (CEEs). A experiência dos representantes portugueses em CEEs foi apurada a partir da realização de entrevistas e através de um inquérito enviado via *e-mail* e por correio. Foram enviados 37 inquéritos, o universo dos representantes entrevistados, e recebidos 26, o que corresponde a uma taxa de respostas de 70,3% (Quadro 1).

Quadro 1. Respostas ao inquérito

	Frequência	%
Respondeu	26	70,3
Não respondeu	4	10,8
Incontactável	5	13,5
Encerrou	2	5,4
Total	37	100

A escolha dos representantes em CEEs a entrevistar obedeceu a um critério de distribuição proporcional à sua representatividade setorial (Quadro 2). Assim, o maior número de representantes selecionados situa-se nos setores Metalúrgico e Químico. O setor financeiro, além de ocupar o terceiro lugar em número de representantes eleitos (30 representantes, ou seja, 15% do total de representantes), mereceu ainda especial atenção por se tratar do

único setor onde se encontram representantes portugueses eleitos a partir de uma empresa com sede em Portugal. Ainda que ocupando a quarta posição relativamente ao número de representantes, o setor Têxtil mereceu igualmente a nossa atenção pela sua importância no contexto da economia portuguesa e por se tratar de um setor que se tem revelado particularmente vulnerável ao fenómeno das deslocalizações.

Quadro 2. Relação setores-entrevistas

Setores	Representantes portugueses	%	Entrevistas previstas *	Entrevistas realizadas **
Setor metalúrgico	63	31	12	12
Setor químico	37	18	7	7
Atividades financeiras	30	15	6	6
Indústria alimentar & hotelaria	27	13	5	5
Setor têxtil	13	6	3	3
Construção***	9	4	2	0
Serviços indiscriminados	7	3	1	1
Transportes	7	3	1	1
Comércio	4	2	1	1
Atividades gráficas	3	1	1	1
Em branco****	1	0	1	0
Total	201	100	40	37

* Amostra estratificada. Foram extraídos 20% da população por estrato. Nos casos em que o cálculo da amostra era igual ou inferior a 0,5 assomiu-se 1.

** Inclui entrevistas com representantes de multinacionais constantes e não constantes das bases de dados.

*** Após diversos contactos com responsáveis das principais centrais sindicais portuguesas (CGTP e UGT) não foi possível identificar qualquer representante do setor da construção. O mesmo sucedeu no contacto direto com as empresas.

**** A Jacobs Engineering, única multinacional com representantes portugueses que aparece nesta categoria, já não possui operações em Portugal.

Embora as entrevistas e os inquéritos tenham incidido essencialmente na avaliação dos constrangimentos e oportunidades que se colocam aos CEEs e à participação portuguesa, os representantes de trabalhadores foram igualmente confrontados com um leque mais amplo de questões. Assim, tanto o inquérito aos representantes dos trabalhadores (*Vide* Anexo VI.4) como o guião das entrevistas (*Vide* Anexo VI.1) foram elaborados tendo em conta três grandes áreas temáticas dos CEEs. Uma primeira, relativa ao processo de instituição dos CEEs, que abarca aspetos como a iniciativa para a constituição dos CEEs, a participação de representantes portugueses na negociação dos acordos, a avaliação do conteúdo dos acordos, etc. Uma segunda incide sobre o *modus operandi* dos CEEs, ou seja, sobre o seu efetivo funcionamento. Aqui os representantes foram confrontados com questões como a sua participação nas reuniões dos CEEs (preparatórias, ordinárias, posteriores e extraordinárias), as questões e os problemas mais recorrentemente levantados pelos representantes, a avaliação dos resultados das reuniões (a quantidade, qualidade e oportunidade da informação, a consulta, e o princípio da confidencialidade), a restituição da informação e dos resultados das reuniões aos trabalhadores, e a consolidação de redes informais entre representantes dos trabalhadores para além dos espaços de reunião formal. Por fim, o inquérito e as entrevistas incidiram numa terceira área temática orientada para a avaliação global dos CEEs, designadamente das suas principais potencialidades, limitações e impactos locais e transnacionais.

Vejamos então com mais detalhe a perceção dos atores face às múltiplas questões com que foram confrontados.

4.1. Assinatura dos acordos e instituição dos CEEs

Neste primeiro bloco de questões procurámos apurar junto dos representantes em CEEs: de quem partiu a iniciativa de instituição dos CEEs e em que moldes se processou a participação dos representantes portugueses no Grupo Especial de Negociação; os processos de negociação dos acordos; os conteúdos dos acordos; os seus pontos mais salientes; a definição das questões objeto de informação; os processos de revisão/reformulação dos acordos; a seleção dos representantes em geral e dos representantes dos trabalhadores portugueses, e particular; e a duração dos mandatos dos CEEs.

4.1.1. Iniciativa para a constituição dos Conselhos de Empresa Europeus

Dois tipos de respostas emergiram do questionamento sobre a iniciativa para a constituição dos CEEs: 1) a iniciativa tende a partir da sede (envolvendo sobretudo os trabalhadores organizados da sede da multinacional) (Quadro 3); e 2) os CEEs são apresentados às filiais como factos consumados (ou num patamar de negociação já avançado), podendo aí o processo ser desencadeado quer pelas ORTs, quer pelas próprias administrações. É, nesse sentido, mínima a iniciativa portuguesa (laboral ou empresarial) no desencadeamento de processos negociais para a constituição de CEEs.

Quadro 3. Iniciativa para a constituição dos CEEs

	N	%
Administração central da multinacional	6	23,1%
Trabalhadores nacionais organizados (Federações, sindicatos, CTs, etc.)	2	7,7%
Trabalhadores nacionais não organizados	2	7,7%
Trabalhadores da sede da multinacional organizados (Federações, sindicatos, CTs, etc.)	13	50,0%
Outra situação	1	3,8%
Desconhece o processo de constituição do CEE	2	7,7%
Total	26	100%

Regra geral, a iniciativa para a constituição dos CEEs é, pois, assumida pelos representantes da sede das multinacionais. Esta situação explica-se não só por ser aí que está concentrada a maior parte da força de trabalho, como também pelo dinamismo (pressão) imprimido pelas organizações de trabalhadores (sobretudo sindicais) presentes nessas multinacionais que, como vimos, são maioritariamente alemãs, francesas e inglesas. Como veremos adiante, o «fator casa» revela-se fundamental para fomentar protagonismos distintos no seio dos CEEs.

Relativamente à Allianz, nós temos cerca de 60-65% da força de trabalho na Alemanha e como tal foram os sindicatos alemães que lideraram o processo de constituição do CEE. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 02.02.2007)

O pontapé de saída foi dado pelos nossos colegas da Holanda e da Alemanha em reuniões que foram fazendo quando se encontravam em cursos de formação. Depois, foram aparecendo mais pessoas. De início houve muita resistência por parte da sede nos Estados Unidos. Como bons americanos que são, eles é que decidem, eles é que sabem, eles é que têm o dinheiro. Eles encararam a constituição do CEE como um

bando de perigosos agitadores que iam criar muitos problemas. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

O CEE foi criado pelos colegas alemães. A nossa casa-mãe é na Alemanha. Há três empresas: uma na Alemanha, uma na Áustria e duas em Portugal. Uma das empresas em Portugal [Rohde de Pinhel] fechou este ano e passamos a ter só uma em Portugal. [...] Portugal entrou em último porque não havia grande abertura para esse tipo de trabalho. E entrou devido à pressão dos colegas alemães que queriam saber o que é que se passa aqui em Portugal. (Representante dos trabalhadores do CEE da Rohde, 20.12.2006)

Igualmente comuns são as situações em que a tomada de conhecimento por parte dos representantes portugueses em CEEs da iniciativa do processo de constituição de CEE é feita *a posteriori* à assinatura do acordo e à instituição do CEE.

No princípio houve algumas complicações porque os ingleses queriam elaborar o acordo sem nos dar conhecimento. Quando nos deram o acordo, já estava tudo feito. E nós discordámos. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tate & Lyle, 10.01.2007)

Só que a grande diferença é que isto aqui é Portugal e lá é a Alemanha. Nós temos uma fábrica e eles têm sete! A bem dizer, foi na Alemanha que nasceu o CEE. Quando nós chegamos já estava o acordo assinado e o CEE pronto para funcionar. (Representante dos trabalhadores do CEE da Continental Teves, 23.01.2007)

4.1.2. Participação de representantes portugueses no Grupo Especial de Negociação

A participação residual dos representantes portugueses no Grupo Especial de Negociação (GEN) — parceiro de negociação a quem, em linhas gerais, cabe definir, com a participação da direção central, o âmbito de ação, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos CEEs ou as regras de execução de um PIC (art. 5º, n.º 3) — é de certo modo concomitante com a iniciativa mínima para a constituição do CEE. De facto, quando aparecem, os representantes portugueses os representantes portugueses tendem

a aparecer em segundo plano nos processos negociais, confirmando parte do que foi dito acima sobre a iniciativa das negociações.

Confrontados ainda com o papel do GEN, os representantes portugueses tendem a realçar que, a despeito do “espírito de colaboração” ao abrigo do qual os parceiros sociais (GEN e direção central) devem negociar, é manifesta a vontade dos trabalhadores em fixar os termos dos acordos para além do texto formal da Diretiva, uma vez que as administrações tendem a procurar cumprir apenas os mínimos legalmente exigidos. O conflito é, nesta medida, uma parte importante dos CEEs e as relações de poder fazem-se sentir, desde logo, nos termos dos acordos alcançados pelas partes.

O que se procura [nas negociações] é sempre tentar ir além da Diretiva que regula o funcionamento dos CEEs. Por exemplo, a Diretiva impõe um determinado número de representantes e nós tentamos sempre alargar o âmbito do CEE ao maior número de representantes possível. Posso dizer que a empresa, na altura, não aceitou algumas das nossas propostas e nós também não aceitamos algumas propostas deles. Mas chegou a um momento em que tinha de haver consenso, porque se houvesse uma rutura entre o GEN e a administração tinha que se suspender as negociações e aplicavam-se as disposições supletivas. Mas nós não queríamos chegar a esse ponto. Entendíamos que se tinha de chegar a uma plataforma de entendimento. (Representante dos trabalhadores do CEE da Power Controls, 09.01.2007)

Nas reuniões com a administração [para a elaboração do acordo] os representantes dos trabalhadores foram só espanhóis. Nós demos o apoio de retaguarda no despoletar do processo mas depois a reunião negocial... (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Santander, 25.01.2007)

4.1.3. Negociação dos acordos

Na prática, como dissemos acima, a conciliação de interesses afigura-se sempre mais difícil do que o “espírito de colaboração” deixaria supor. As expectativas dos representantes dos trabalhadores concentram-se em torno da possibilidade dos acordos «abrirem a porta» do diálogo para algo mais do que um contrato

mínimo, enquanto que a vontade das administrações se limita ao cumprimento da Diretiva. O facto de decorrerem várias reuniões até à obtenção de um acordo — o tempo médio de duração do processo de negociação de um acordo é de cerca de dois anos — é em si mesmo uma expressão clara do “espírito de antagonismo” que, na prática, se sobrepõe ao “espírito de colaboração” almejado pela Diretiva. O processo de negociação dos acordos gerará, pois, tanto mais atrito quanto se desviar dos requisitos mínimos estabelecidos pela Diretiva.

Não sei como é que [o acordo] foi negociado, nem nada disso. Ouvi dizer que foi difícil chegar ao acordo. Acho que foi difícil a Unilever sentar-se à mesa para discutir. O resto não sei porque já apanhei a carruagem em andamento. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unilever JM, 19.01.2007)

Este acordo tem por base a Diretiva comunitária e nalguns pontos conseguiu-se alargar. Houve onze reuniões com a direção da Praxair até se chegar a esse acordo. Se não era transpor a Diretiva e mais nada, ponto final. (Representante dos trabalhadores do CEE da Praxair, 02.02.2007)

Depois eles [representantes dos trabalhadores espanhóis] vieram cá, apresentaram-nos um projeto do que tinham conseguido até à data, um projeto de acordo, foi discutido connosco, para o qual depois nós demos uma concordância e só foi assinado depois de nós vermos que estávamos de acordo com o conteúdo do acordo. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Santander, 25.01.2007)

Essa primeira negociação [do acordo] não foi assim muito complicada porque basicamente, eles estavam a cumprir o que dizia a Diretiva europeia. (Representante dos trabalhadores do CEE da Ecco Let, 15.12.2006)

[As negociações do acordo] não foram fáceis. As primeiras reuniões não foram fáceis. Aliás, em Espanha, o BBVA foi o primeiro banco espanhol a ter um CEE. Portanto, não foi fácil mesmo para o próprio banco dar um passo que os outros não queriam dar. [...] Portanto, as negociações não foram fáceis. Até chegar ao acordo... E se não chegássemos a acordo a própria Diretiva obriga a que se constituísse o CEE na mesma. Nós acabamos por firmar o acordo no limite do prazo que são três anos. A empresa foi adiando. (Representante dos trabalhadores do CEE do BBVA, 26.01.2007)

4.1.4. Conteúdo dos acordos

O conteúdo dos acordos permite aferir se, na prática, o processo negocial se “limitou” a alcançar os requisitos da Diretiva, o que efetivamente sucede na maior parte das situações, ou se conseguiu ir para além disso. Salientamos, porém, que essa leitura poderá de algum forma estar enviesada por um desconhecimento generalizado por parte dos representantes relativamente ao conteúdo dos acordos, já que em diversas entrevistas os representantes afirmaram não terem presente o conteúdo dos acordos. Tal vem ainda reforçar a desvalorização dos acordos, generalizada aos membros dos CEEs, à qual aludiremos adiante.³⁷

[A Repsol] já tinha um acordo que na nossa perspetiva é só para cumprir calendário porque a Diretiva europeia a obriga a isso. (Representante dos trabalhadores do CEE da Repsol, 08.01.2007)

Não foram nada além dos mínimos que a Diretiva impõe. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Santander, 25.01.2007)

[O acordo] não extravasa muito [o âmbito da Diretiva], porque isto é um Fórum que cumpre o que está estabelecido. É um Fórum de informação e consulta, mas essencialmente de informação. (Representante dos trabalhadores do CEE da Zurich, 01.02.2007)

O acordo do Conselho de Empresa Europeu é uma réplica quase fiel da Diretiva. (Representante dos trabalhadores do CEE da Opel, 27.11.2006)

O acordo define apenas as regras de funcionamento do CEE. Periodicidade das reuniões, obrigatoriedade de informação e consulta sempre que afete pelo menos dois países. [...] Não vai muito mais para além [da Diretiva]. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

³⁷ *Eu não sei se as pessoas que estão hoje no CEE conhecem o texto do acordo. No outro dia apercebi-me que alguns deles nem conhecem o texto do acordo. Ou seja, o texto do acordo já é uma coisa que está lá muito longe. Já não é praticamente invocado por ninguém. Isto é, a gente aqui funciona como se o texto do acordo não existisse.* (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Auchan, 29.11.2006)

Apesar do alcance limitado dos textos dos acordos, a verdade é que, na instituição dos CEEs, se destacam duas posturas distintas por parte dos representantes dos trabalhadores portugueses: uma primeira, que exprime uma estratégia de não confrontação com a administração, assente na leitura de que a constituição de um CEE sem a colaboração da administração — através da aplicação das disposições supletivas da Diretiva com base no art. 7º, n.º1 —, seria negativo para o seu posterior funcionamento; e uma segunda de desvalorização dos acordos, na medida em que é na prática que os CEEs se realizam e não através da sua instituição formal.

Ao fim e ao cabo o acordo segue a Diretiva. A própria empresa não queria ir para além da Diretiva e para nós era melhor ter um acordo do que impor um CEE. Uma coisa imposta... No geral, o acordo segue a Diretiva. Até porque havia um certo receio por parte da empresa. Ainda não se sabia muito bem as implicações disto e eles eram os primeiros. Este acordo vai ser revisto para o ano e possivelmente será melhorado. Eu penso que depois de quatro anos de experiência, de um lado como do outro, já se podem alterar algumas coisas. (Representante dos trabalhadores do CEE do BBVA, 26.01.2007)

[...] A gente concorda com o acordo mas também não ligamos a esta parte. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Auchan, 29.11.2006)

Por fim, importa ainda dizer que o conhecimento do conteúdo dos acordos tende a ser tanto maior quanto maior for a experiência dos representantes. A aquisição das sucursais portuguesas por outras multinacionais, levando à reformulação dos acordos originais e a alterações na prática dos CEEs, é igualmente uma situação que permite aos representantes aferirem, por comparação, as perdas e ganhos nos conteúdos dos acordos. O caso mais flagrante é o do CEE da Borealis cuja prática se alterou radicalmente, alterando-se igualmente o conteúdo do acordo, após a sua aquisição pela Repsol.

O [acordo] da Borealis era totalmente diferente [do firmado após a aquisição da Borealis pela Repsol]. Era diferente porque havia as tais reuniões frequentes e depois havia a reunião anual onde se discutia na generalidade todos os investimentos para a Europa e a nível de

segurança [...]. Nós tínhamos uma prática que era a prática da Borealis, era o acordo Borealis. A partir do momento em que a Repsol adquiriu a Borealis, começámos a reger-nos pela prática do acordo que há na Repsol. (Representante dos trabalhadores do CEE da Repsol, 08.01.2007)

O desconhecimento dos pontos mais salientes dos acordos, expressões de conquistas adicionais ao estabelecido na Diretiva, varia na razão direta do desconhecimento do conteúdo dos acordos. Uma vez que os acordos tendem a ser “fiéis” à Diretiva comunitária, os representantes manifestaram muitas dificuldades em assinalar eventuais conquistas, sendo, por isso, quase inexistentes as referências explícitas a esses aspetos. Reforça-se, inclusivamente, a tendência para desvalorizar os textos dos acordos, remetendo-se para a prática dos CEEs enquanto única forma de aferir da verdadeira eficácia dos acordos.

O acordo em si não é muito importante. O que o acordo faz é estabelecer algumas regras que devem existir para que haja alguma organização, mas depois tudo depende da forma como as coisas vão acontecendo. (Representante dos trabalhadores do CEE da Air Liquide, 01.02.2007)

Adiante retomaremos alguns exemplos de conquistas, estas sim, proporcionadas pela prática dos CEEs e que não se encontram previstas nos textos dos acordos.

4.1.5. Questões objeto de informação e consulta

O tópico da informação e consulta implica que se estabeleça uma distinção prévia entre o tipo de questões objeto de informação e consulta estipuladas nos acordos e o tipo de informação e consulta que se verifica em sede dos CEEs, ou seja, que resultam das suas práticas. Cingir-nos-emos aqui ao primeiro aspeto, reservando o aprofundamento do segundo para quando analisarmos o funcionamento dos CEEs. Abordaremos, então, igualmente em maior profundidade, a questão da consulta, análise que não se faz

sem ter em conta a quantidade, a qualidade e a oportunidade da informação e a capacidade dos CEEs para influenciarem decisões.

Como vimos no capítulo III, nos acordos dos CEEs onde participam representantes portugueses, as questões objeto de informação e consulta respeitam duplamente o espírito da Diretiva. Primeiro, porque ressaltam que estas devem incidir exclusivamente sobre questões transnacionais suscetíveis de afetar os interesses dos trabalhadores (art. 6º, n.º 3) e, segundo, porque esclarecem sobre quais as questões que podem ser objeto de informação e consulta: a estrutura, situação económica e financeira da empresa; a evolução provável do emprego; os projectos, investimentos e estratégias da empresa; a introdução de novos métodos de trabalho, de produção e às novas tecnologias; as transferências de produção, fusões, reduções de pessoal, despedimentos coletivos e encerramentos; e a produção e vendas (produtividade e competitividade) (Ponto 2 do Anexo da Diretiva).

A análise do conteúdo dos acordos reflete-se nas críticas dos representantes portugueses, que incidem, sobretudo, no excesso de informação técnica — significando isto que a informação transmitida se cinge ao cumprimento do disposto na Diretiva —, no défice de informação de nível nacional e mesmo local, na insuficiência generalizada de informação de qualidade, e na tentativa de veicular, por via dos CEEs, a perspetivas das direções centrais.

No início as reuniões eram uma mera formalidade. A empresa chegava e o que é que fazia? Dava uma informação sobre a sua atividade e as suas perspetivas de evolução e dizia: esta informação é confidencial porque é comercial, e é verdade que é informação confidencial, portanto, não tem grande discussão. [...] Este CEE era meramente formal. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Auchan, 29.11.2006)

As informações que se obtêm no CEE são informações que a empresa, através do acordo, fica obrigada a transmitir: estratégia da empresa, situação económica, etc. Há um conjunto de informação que, se for bem trabalhada, nos dá a possibilidade de avaliar a perspetiva futura da

empresa. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

O que imediatamente ficou reforçado era que o CEE servia para debater questões transnacionais. Este é um comité europeu, trata de problemas europeus, de problemas transnacionais e um problema que haja num país, numa fábrica não constitui um assunto para debater [...] São espaços distintos [local e europeu] que não se misturam. Eu próprio acabei por interiorizar que o CEE é um espaço para questões transnacionais. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tenneco, 23.01.2007)

4.1.6. Revisão e reformulação dos acordos

Foram muito escassos os depoimentos recolhidos reportando-se ao processo de revisão/reformulação dos textos dos acordos. No entanto, sempre que um acordo de CEE está em vias de ser revisto, a expectativa dos representantes é a de que essa revisão seja concretizada num sentido mais favorável aos trabalhadores, embora isso nem sempre pareça suceder:

Mas cada vez que [o acordo] é revisto é para melhor. Nunca houve retrocessos. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Axa, 01.02.2007)

O acordo nunca reflete completamente aquilo que nós vamos conseguindo melhorar [...]. (Representante dos trabalhadores do CEE da Ecco Let, 15.12.2006)

4.1.7. Seleção dos representantes

O processo de seleção (eleição ou nomeação) dos representantes dos CEEs está longe de ser um processo pacífico. Esta é, na verdade, uma questão fundamental na medida em que parte da legitimidade dos representantes assentará nos seus processos de eleição/nomeação. De facto uma das preocupações desde cedo associadas aos CEEs foi a de que estes deixassem de servir o seu objetivo para serem controlados pela administração

central: “It is envisaged that employers can use, and capture [EWCs] as a vehicle for communication business as opposed to social issues, and for constructing special relations within these arenas with certain labour representatives at the expense of other. EWCs may facilitate the development of ‘enterprise egoism’ within the European labour movement and within privileged elite firms” (Lucio e Weston, 2000: 208).

Perante este risco compreende-se melhor, por um lado, a crítica dos representantes portugueses relativamente à tentativa de veicular através dos CEEs a *perspetiva da empresa* e, por outro, que impere, entre os membros dos CEEs, um certo clima de desconfiança relativamente a «quem representa o quê». Situação que, em última análise, só se resolve através do aprofundamento das relações entre os representantes, que, por sua vez, necessita de um conjunto de requisitos para se realizar. Voltaremos mais adiante a esta questão, mas convém desde já assinalar que a rotatividade dos membros dos CEEs, um número reduzido de reuniões e as competências linguísticas são obstáculos consideráveis à estabilização das relações entre os membros dos CEEs e às dinâmicas de comunicação interna.

Relativamente à nomeação de representantes pelas administrações centrais, não só nesta investigação como em estudos anteriores resultantes de contactos com representantes de trabalhadores em CEEs e com dirigentes sindicais (Costa, 2005: 631-632; 634-637; Costa, 2006b: 233-236; Costa e Araújo, 2006b: 16), foi possível verificar que esta é uma situação real, uma situação que representa uma fonte de preocupação para os representantes e um obstáculo à realização dos desideratos da Diretiva.

O que acontece nos CEEs é que ou o movimento sindical e os trabalhadores estão atentos ou as administrações das empresas nomeiam quem entendem. [...] Nós, em Portugal, temos uma ligação aos trabalhadores, discutimos e sabemos, porque o importante é saber, o que está a acontecer nas empresas. O que se verifica é que os CEEs funcionam nesta base: quem participa são pessoas ligadas à administração, que estão ali para representar os interesses da empresa e não dos trabalhadores. (Representante dos trabalhadores do CEE da Honeywell, 11.01.2007)

[...] há o problema de haver representantes eleitos pelos trabalhadores e outros que são designados pelas administrações. E, assim, não se consegue ter uma linha orientadora, não se consegue estabelecer consenso. Claro que os problemas são diferentes mas tem de haver uma linha comum. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

No que diz respeito aos representantes portugueses, a nomeação pelos sindicatos e a eleição pelos trabalhadores após nomeação pelos sindicatos representam as formas mais comuns de seleção dos representantes portugueses (Quadro 4), facto que, do ponto de vista dos representantes portugueses, lhes confere uma legitimidade nem sempre extensível aos restantes representantes.

Quadro 4. Processo de eleição/nomeação dos representantes portugueses

	N	%
Foi nomeado pela administração	1	3,8%
Foi nomeado pelo sindicato	10	38,5%
Foi nomeado pela Comissão de Trabalhadores	3	11,5%
Foi eleito pelos trabalhadores após nomeação pelo sindicato	6	23,1%
Foi eleito pelos trabalhadores após nomeação pela Comissão de Trabalhadores	2	7,7%
Outra situação*	4	15,4%
Total	26	100%

* Dois casos de eleição directa pelos trabalhadores; um caso nomeação pela administração de um delegado sindical para substituição de um representante; e um caso de nomeação através de diversas ORTs (Federação do setor, Comissão sindical e Comissão de Trabalhadores)

No processo de seleção dos representantes portugueses, confirmaram-se ainda situações pontuais de competição entre estruturas sindicais de sensibilidades político-ideológicas distintas, mas igualmente, embora em menor grau, de formas de competição intra-sindical pela indicação do representante dos trabalhadores, sendo que nestes casos estamos na presença de uma competição ditada pela relação tensa entre tendências sindicais distintas dentro de uma mesma estrutura sindical em que ambas estão filiadas.

Em 2001, passei a integrar o CEE da Allianz. Mas logo em 2004, por razões complexas que têm a ver com questões sindicais nacionais, o STAS, com o acordo da administração da empresa, indicou uma outra pessoa para efetivo. Numa das reuniões em que eu estava convocado, fui surpreendido à última hora com a indicação de seria uma outra pessoa que iria representar os trabalhadores portugueses no CEE da Allianz. E há dois anos que é assim. Portanto, neste momento quem representa os trabalhadores portugueses no CEE da Allianz é uma colega de Lisboa. [Mas sendo os dois sindicatos da mesma central sindical, não deixa de ser surpreendente que isso pudesse ter acontecido?] A razão é porque há um conflito histórico com o sindicato do Sul [STAS] e o do Norte [SINAPSA], porque os sindicatos eram sindicatos regionais. Era um sindicato do Norte e um sindicato do Sul. A nossa área de ação era até Coimbra e de Coimbra para baixo eram os colegas do chamado Sindicato dos Trabalhadores de Seguros do Sul e Ilhas. É um bocado como a história dos bancários. E dado alguns conflitos históricos que têm a ver com política e comportamento sindical, nós decidimos em 1997 alargar o âmbito de atuação e passámos a ser um sindicato nacional, da mesma forma que os nossos colegas do Sul. Hoje, são os dois sindicatos nacionais. Apesar de estarmos filiados na mesma central, não temos conseguido manter nenhuma estratégia comum. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 02.02.2007)

4.1.8. Duração dos mandatos

Um último tópico que decorre da dimensão formal dos acordos prende-se com a duração dos mandatos dos representantes. Na generalidade, os representantes portugueses exercem mandatos de quatro anos (Quadro 5). O cumprimento de mandatos longos representa aliás, do ponto de vista dos representantes, a situação ideal (Quadro 6) na medida em que permite consolidar relações

peçoais e profissionais e adquirir a experiênci necessária para o desempenho de funções num espaço diferente do espaço de intervenção local e nacional.

Quadro 5. Duração dos mandatos dos representantes portugueses

	N	%
1 ano	2	8,7%
2 anos	5	21,7%
3 anos	4	17,4%
4 anos	10	43,5%
Mais de 4 anos	1	4,3%
Indefinida	1	4,3%
Não responde	3	13,0%
Total	23	100%

Quadro 6. Avaliação da duração dos mandatos, por tempo de mandato

	Suficiente	Insuficiente	Total
1 ano	0	2	2
2 anos	2	3	5
3 anos	3	1	4
4 anos	9	1	10
Indefinida	1	0	1
Mais de 4 anos	1	0	1
Total	16	7	23

Finalmente, a situação mais preocupante associada  duração dos mandatos dos representantes portugueses prende-se com a sua

descoincidência relativamente à duração dos mandatos nas ORTs nacionais. Aliás, nas empresas com sede em Portugal que ainda não constituíram CEEs, constatámos que muito embora a rotatividade nas lideranças das ORTs nacionais seja sinónimo de democracia laboral, ela acaba por funcionar como um pretexto para excluir a questão dos CEEs da agenda de intervenção mais imediata (Costa e Araújo, 2007c: 24). Para os representantes portugueses em CEEs, o ideal seria fazer coincidir mandatos de CEEs com mandatos de ORTs nacionais, o que se afigura de difícil realização sobretudo quando as lutas locais/nacionais representam, como veremos, a prioridade de intervenção.

Nós tivemos aqui um problema. O nosso mandato da comissão de trabalhadores da Autoeuropa é de dois anos. E isso está farto de ser criticado no comité europeu porque logo quando nós tínhamos entrado em 99 e logo na... portanto, eu fui a duas reuniões e à terceira reunião houve uma alteração nas eleições aqui, houve uma outra lista que ganhou e portanto, houve uma mudança do coordenador e foi lá outro. Depois disso foi realçado por eles, esse facto não dava estabilidade nenhuma, nem confiança... (Representante dos trabalhadores do CEE da Autoeuropa, 17.11.2006)

4.2. Funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus

A segunda área temática dos CEEs abordada nas entrevistas e nos inquéritos, diz respeito ao funcionamento dos CEEs. Aqui os representantes portugueses foram confrontados com: a definição da agenda; as reuniões preparatórias, ordinárias e extraordinárias dos CEEs; o balanço das reuniões; o papel dos contactos/redes informais; os processos de difusão de informação junto dos trabalhadores; e a avaliação global da ação dos CEEs.

4.2.1. Definição da agenda

Na prática dos CEEs, a definição da agenda do CEE cabe às administrações ou, em alternativa, resulta da articulação entre as administrações das empresas e os Conselhos Restritos. Isto significa que apenas esporadicamente as ORTs nacionais conseguem criar condições para influenciar as agendas das reuniões dos CEEs. O CEE do Grupo Auchan aparece como uma rara exceção na medida em que a capacidade para influenciar a definição da agenda vai de par com uma relativa desvalorização do acordo. Reforça-se, deste modo, a capacidade diferencial dos representantes para extravasar o estabelecido nos acordos e influenciar as práticas dos respetivos CEEs. Nas palavras do representante:

Se forem ver a última reunião foi essencialmente uma reunião social, quer dizer, acho que a empresa acabou por nem sequer conseguir arranjar tempo para pôr as questões dela. Ou seja, inverteu-se a ordem de trabalhos, passou a ser a ordem de trabalhos sindical em vez da ordem de trabalhos da empresa. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Auchan, 29.11.2006)

Num estudo realizado por S. Weston e M. Lucio (1997: 775) em multinacionais do Reino Unido e da Alemanha com operações em ambos países, verificou-se que a necessidade de manter um controlo apertado sobre a agenda dos CEEs cedo emergiu como uma das grandes preocupações das administrações. O objetivo era e é o de controlar o conteúdo da informação transnacional a circular por via dos CEEs.

A agenda formal é definida pela administração. (Representante dos trabalhadores do CEE da Opel, 27.11.2006)

No CEE só podemos falar daquilo que fica definido entre a administração e o conselho restrito. [...] Há uma agenda predefinida e nós não podemos sair daqueles parâmetros [...]. Mas se eu quiser apresentar um problema concreto de uma empresa e se o conselho restrito e a administração entenderem que aquilo não é para ser discutido no CEE, não se discute e ponto final. (Representante dos trabalhadores do CEE da Honeywell, 11.01.2007)

4.2.2. As reuniões dos Conselhos de Empresa Europeus

Reuniões preparatórias

As reuniões que antecedem os encontros formais dos CEEs, as reuniões preparatórias, são uma prática na grande maioria dos CEEs nos quais participam os representantes portugueses e são consideradas por estes como extremamente importantes. Estas reuniões servem, desde logo, para identificar um conjunto de problemas comuns a colocar às direções e, como tal, ajudam a definir uma agenda e estratégia próprias dos trabalhadores paralelas às das administrações (Quadro 7).

Na reunião preparatória é decidido que problemas colocar às direções de recursos humanos, visto que os diretores vão estar todos presentes no dia a seguir. [...] Os [problemas] mais complicados ficam logo [na agenda]. Depois tenta-se fazer um apanhado daqueles que são comuns a toda a gente e no fim pergunta-se se alguém quer ver outro qualquer problema colocado e acrescenta-se. (Representante dos trabalhadores do CEE da Autoeuropa, 17.11.2006)

Definimos a nossa agenda paralela à agenda da direção. A direção [apresenta] a produção, finanças, recursos humanos, saúde e segurança, todos os temas abrangidos. E depois dentro destes temas, com a informação que recebemos antecipadamente e que debatemos na reunião preparatória, entre todos os membros que participam definimos a nossa agenda. (Representante dos trabalhadores do CEE da Opel, 27.11.2006)

Quadro 7. Definição de uma estratégia prévia às reuniões dos CEEs por parte dos representantes

	N	%
Sim	21	80,8%
Não	5	19,2%
Total	26	100%

Os representantes portugueses entrevistados tendem, ainda, a maximizar as reuniões preparatórias dos CEEs para partilhar problemas locais, mesmo que tais problemas possam não vir, posteriormente, a ser abordados na reunião com a administração. Enquanto espaço de partilha/transmissão de conhecimentos e informações sobre a realidade das empresas locais, as reuniões preparatórias parecem ser, de resto, mais úteis do que as reuniões formais propriamente ditas. Nas reuniões preparatórias reforça-se o sentimento de pertença coletiva a um “corpo empresarial” comum, mesmo que a intensidade e o tipo de problemas seja variável, harmonizam-se posições entre os membros dos CEEs antes da reunião formal e ensaiam-se possíveis alianças para o caso de serem apresentados problemas que dizem respeito não ao Grupo, mas a sucursais particulares. Voltaremos adiante ao complexo tópico da solidariedade.

Nessas reuniões [preparatórias], estamos à vontade. Só que, lá está, depois não há seguimento. Nessas reuniões falamos de tudo e as coisas deixam de ser transnacionais, cada um fala dos problemas da sua fábrica. Mas depois, no dia seguinte, a maior parte dos problemas nem chegam a ser levantados porque não têm cabimento na agenda. Cada um fica a saber o que é que se passa na casa uns dos outros, mas na reunião com a administração a maior parte dos problemas não chegam a ser abordados. E quando são, vem logo a questão do transnacional. [...] Na reunião preparatória, que é a melhor reunião, falamos de tudo o que temos a falar. E trazemos muita informação sobre a forma de trabalhar dos outros, regalias, direitos, etc.” [...] A reunião preparatória é mais útil do que a reunião com a administração. A administração é: quero, posso e mando e os CEEs não têm poder reivindicativo e interventivo. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tenneco, 23.01.2007)

As pessoas têm diferentes posições, têm formas de olhar para o movimento sindical de forma diferente e cada um tenta marcar a sua posição. [E no âmbito do CEE tentam alcançar uma posição comum?] Sim, por isso é que fazemos as reuniões preparatórias. (Representante dos trabalhadores do CEE da Parmalat, 26.01.2007)

[As questões que são levantadas na reunião preparatória são mais ou menos uniformes? Os problemas são similares?] Não, pode variar. E aí é que se vê quem são os verdadeiros representantes dos trabalhadores porque nessa reunião esses põem as coisas de forma clara. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tate & Lyle, 10.01.2007)

Nós não tínhamos definido nada entre nós sobre o que é que queríamos colocar à gerência. E daí que íamos fazendo comentários uns e outros mas ninguém sabia muito bem qual era a posição que deveria tomar, ou seja, se aquele país ia apoiar ou se não ia. [...] [Portanto, há muito trabalho que tem ser feito na reunião preparatória?] Claro, porque depois nós já vamos para a reunião no dia seguinte com coisas definidas. [...] O que é que nós fazíamos nas reuniões preparatórias? Tentávamos entre nós saber o que é que estava a correr bem e a correr mal em cada país. E tudo aquilo que fosse benéfico, quer de uma parte quer da outra, nós aproveitávamos para na reunião oficial dizermos que o país x tem isto e se isso faz parte da política do grupo, nós fazemos parte do grupo e também temos que ser abrangidos. (Representante dos trabalhadores do CEE da Ecco Let, 15.12.2006)

E depois nós chegamos a uma conclusão [sobre a agenda a apresentar à administração], vamos a votos, quem é que acha que deve ser feita assim, levante o braço, se não acha porque é que não acha, e tentamos chegar sempre a um acordo para no dia do comité estarmos todos em sintonia. [...] Há dois anos houve uma separação na reunião de preparação. Houve sindicatos que se reuniram à parte. Não correu muito bem. Mas este ano não. Conseguimos reunir todos juntos, eles não estando de acordo mas, pelo menos, estávamos todos juntos. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Auchan, 29.11.2006)

Reuniões ordinárias

Ainda que perçecionadas pelos representantes portugueses como relativamente menos importantes do que as reuniões preparatórias, as reuniões ordinárias representam um momento de encontro entre a administração e os representantes dos trabalhadores, cujos resultados podem ser variados. O desencanto com as reuniões ordinárias será, no entanto, tanto maior quanto as reuniões se cingirem à sua execução formal, ou seja, à discussão exclusiva de questões de âmbito transnacional e à difusão de informação excessivamente generalista e técnica.

4.2.3. Protagonismos: as sedes das multinacionais e os Conselhos Restritos

Embora os CEEs possam ser considerados como um espaço de participação democrática ou “consensual”, nos termos propostos por Moscovici e Doise (1991: 74ss.), a verdade é que estes são igualmente espaços onde estão em jogo relações de poder (Stirling e Tully, 2004) e, por isso, suscetíveis de engendrar modos de participação desiguais. O reconhecimento dessas desigualdades passa, no caso dos representantes portugueses, pelas particularidades do seu contexto de origem, sendo aí avançados factores como o menor poder económico, as tradições de relações laborais menos arreigadas, o peso diferencial da força de trabalho³⁸, etc.

Independentemente das relações de poder no seio dos CEEs, dois fatores sobressaem claramente como vantagens participativas: a pertença dos representantes às sedes das multinacionais e a participação nos Conselhos Restritos.

Os representantes da sede

Os representantes dos trabalhadores das sedes das multinacionais detêm aquilo a que Lecher *et al.* (1999: 222) apelidam de *home advantage* e que nós traduziríamos, recorrendo à gíria futebolística, por «fator casa» e que os representantes

³⁸ Os países com maior número de trabalhadores acabam por assumir um maior protagonismo, que deriva da possibilidade de eleger um maior número de representantes, que parece de certo modo funcionar em desfavor de países mais “subalternos” como Portugal: *É evidente que os países que têm mais trabalhadores têm mais força. Por exemplo, uma França, uma Alemanha, e mesmo os espanhóis actualmente têm mais preponderância porque têm mais trabalhadores e quem tem mais trabalhadores têm mais problemas.* (Representante dos trabalhadores do CEE da Alstom, 25.01.2007)

reconhecem como facultando um acesso privilegiado à informação (Quadro 8). “As a rule, EWC representatives from the home country form the single largest contingent — a dominant position which endows a feeling of security. They also usually have recourse to national structures of representation to obtain information and influence on group-level decisions. As a consequence, they are not as dependent on the EWC as their foreign colleagues and also have information and negotiating advantage, rooted in established relationships with group management”.

Eu penso que os espanhóis estão na terra deles, estão no sítio deles e gerem aquilo à maneira deles. Nós [portugueses] levamos os nossos problemas, tentamos ser ouvidos mas pensamos que muitas das vezes os levamos só por levar. (Representante dos trabalhadores do CEE da Repsol, 08.01.2007)

Para os sindicatos espanhóis é fácil porque estão perto e fazem reuniões frequentes mas, para nós, é um bocado mais complicado. (Representante dos trabalhadores do CEE da Repsol, 08.01.2007)

Eu quando falo em pressão é porque eles [os representantes dos trabalhadores da sede] são mais, são eles que estão perto da administração e há um pouco a tentativa de, digamos assim, de controlo da própria reunião. Porque é um número efetivamente grande. Não digo que se eu sugerir um determinado tema eles não concordem com ele. Mas, quer dizer, é discutido. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Santander, 25.01.2007)

Foi a primeira vez [que participei no CEE]. Mas notei que as questões [levantadas na reunião preparatória] eram monopolizadas pelos holandeses, que estavam a jogar em casa, e pelos alemães. Depois eram os ingleses e a Bélgica por causa dos que lhes estava acontecer [venda do setor dos congelados]. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unilever JM, 19.01.2007)

Portanto, no primeiro dia há um jantar onde estamos nós e alguns representantes da CGT francesa. Eles até já dizem, aí vêm os filhos, os filhotes deles, os portugueses... Quer dizer, a gente tem uma pequeníssima importância no meio daquele aglomerado. (Representante dos trabalhadores do CEE da Saint-Gobain, 21.12.2006)

Eu penso que eles [trabalhadores da sede da empresa - França] terão acesso mais fácil à informação. Agora, não me tenho apercebido que haja tentativa de nos dar menos informação, de ocultação de informação. (Representante dos trabalhadores do CEE da Transdev, 04.12.2006)

Nós tentamos sempre obter o máximo de informação possível, mas muitas vezes a empresa não nos fornece a informação que devia fornecer. [...] Dados assim preto no branco é muito difícil ter acesso. Só mesmo se os alemães tiverem acesso a isso é que nos dão, porque a empresa não dá nada. (Representante dos trabalhadores do CEE da Ecco Let, 15.12.2006)

Quadro 8. Acesso privilegiado à informação por parte dos representantes da sede da multinacional

	N	%
Sim	19	76,0%
Não	6	24,0%
Não responde	1	4,0%
Total	25	100%

Apesar dos representantes dos trabalhadores das sedes das empresas beneficiarem do «fator casa» (um acesso privilegiado a informação, alianças estratégicas com as administrações, mecanismos de pressão e de resolução de conflitos entrosados, etc.), a verdade é que, para muito autores, os contactos, a troca de informações, as redes emergentes por intermédio dos CEEs representam sempre uma mais-valia para as sucursais estrangeiras.³⁹ Este é um dado que J. Waddington (2006c: 10) assinalou a partir da auscultação dos representantes dos trabalhadores que vem, de alguma forma, contrariar uma das críticas avançada relativamente aos CEEs que postulava que estes não iriam ser mais do que uma extensão das relações laborais

³⁹ No entanto, a clara diferença percentual entre multinacionais abrangidas pela Diretiva e multinacionais que criaram CEEs revela adequadamente que os representantes dos trabalhadores das sedes das multinacionais continuam resistentes à criação de CEEs (Waddington, 2006c: 10).

nacionais (Streeck, 1997; 1998) e que tenderiam a excluir os representantes estrangeiros.

Na ótica dos representantes portugueses, apesar do acesso à informação ser sempre positivo, o acesso privilegiado à informação representa um importante fator de desequilíbrio na participação (Quadro 9), principalmente quando a informação não é univocamente partilhada de forma transparente entre os membros dos CEEs (Quadro 10 e 11).

Quadro 9. Acesso à informação privilegiado por parte dos representantes da sede da multinacional e participação desigual

Participação desigual	Acesso privilegiado à informação	
	Sim	Não
Sim	11	5
Não	8	1
Total	19	6

Quadro 10. Partilha aberta da informação em sede dos CEEs

	N	%
Sim	12	48,0%
Não	13	52,0%
Não responde	1	4,0%
Total	25	100%

Quadro 11. Informação abertamente partilhada em sede dos CEEs e participação desigual

Participação desigual	Informação partilhada	
	Sim	Não
Sim	6	10
Não	6	3
Total	12	13

Os Conselhos Restritos

Relativamente aos Conselhos Restritos, recorde-se que estes são previstos na esmagadora maioria dos acordos e que uma parte importante desses acordos atribuem uma função aos Conselhos Restritos que ultrapassa a coordenação e administração dos CEEs, prevendo a possibilidade de estes receberem informação e se reunirem com a direção central regularmente e/ou em circunstâncias extraordinárias que afetem os interesses dos trabalhadores, mesmo que estas circunstâncias afetem apenas uma sucursal. Na prática, os Conselhos Restritos podem, igualmente, deslocar-se às sucursais das empresas abrangidas pelos acordos, nomeadamente, em circunstâncias excecionais. Funções que conferem, *de facto*, uma grande importância aos Conselhos Restritos, autênticos vértices estratégicos dos CEEs.

O [conselho restrito] tem acesso privilegiado [a informação] porque tem reuniões extraordinárias com a direção do grupo. Por exemplo, no caso de uma reestruturação têm que estar informados e são convocados para essas reuniões. Depois fazem-nos chegar algumas informações. (Representante dos trabalhadores do CEE da Faurecia, 17.11.2006)

Eu penso que eles [representantes da sede] terão mais informação, não só por estarem mais próximos da sede, mas porque participam no

conselho restrito. O mesmo vale para os espanhóis. Eles reúnem mensalmente com a administração e admito que tenham acesso a outra informação. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

A ideia que eu tenho é que há alguma informação [que circula no conselho restrito] que não é partilhada porque é exigida confidencialidade absoluta pela administração. As boas relações com a colega espanhola que faz parte do secretariado permitiram-me saber que às vezes eles falavam de questões, como aquele processo de despedimentos, por exemplo, de que não informavam os restantes membros. As informações que, de resto, circulam no CEE são informações genéricas, muito genéricas. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 02.02.2007)

O que acontece neste momento é que os alemães sabem o que é que se passa porque participam nas reuniões da administração central. Depois, os belgas também têm acesso a informação porque estão na sede. E depois há uma ligação entre eles. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

O Conselho Restrito acaba por ser mais eficaz do que o próprio CEE porque é uma reunião com um número mais reduzido de pessoas. O Fórum é importante até porque estão lá todos os representantes. E isso é importante porque estão lá pessoas que só vão lá uma vez por ano. Mas o que acontece é que, mesmo entre os representantes de um mesmo país, há opiniões que não são uniformes. Não há aqui uniformidade. Há países que têm representantes de várias tendências, inclusive, sindicais. (Representante dos trabalhadores do CEE da Zurich, 01.02.2007)

O processo de eleição dos membros do Conselho Restrito constitui, deste ponto de vista, um momento importante na medida em que está em jogo um número limitado de lugares e que a participação nesse órgão confere um acesso privilegiado (e mais rápido) à informação, a qual muitas das vezes não chega inclusivamente aos CEEs. Deste modo, o Conselho Restrito espelha particularmente bem as tensões internas que atravessam os CEEs e os eventuais pontos de fraturas ideológicas, culturais, linguísticas e de perspetivas sobre a ação dos CEEs.

Agora é difícil haver consenso. Há tendências e há tendências organizadas em torno de línguas. Há a tendência inglesa: Inglaterra, Irlanda e por aí fora. Há a tendência alemã: Alemanha, Suíça, Áustria. E, depois, há a tendência latina: Portugal, Espanha, Itália. [E fazer parte desse, chamemos-lhe assim, eixo Sul tem alguma desvantagem?] Não, enquanto representantes não há desvantagens

nem vantagens. Mas eu diria que eles têm mais força. Os alemães e os ingleses têm mais força do que os países do Sul. [...] Há um aspeto importante. Quando eu entrei para o conselho restrito nem todos os países tinham assento no conselho restrito e houve uma eleição. Havia três candidatos de diferentes países: Portugal, Holanda e Irlanda. Qual foi a vantagem de dominar outra língua? Eu, naquela altura, servia de elo de ligação entre a língua latina e a germânica. Eu dominava ambas as línguas. Para mim foi fácil, com o à vontade que tinha com os espanhóis e os italianos que queriam que um latino estivesse no conselho restrito, arranjar no balneário uma forma de ser eleito. (Representante dos trabalhadores do CEE da Zurich, 01.02.2007)

Nestes grupos há sempre países que se juntam para tentar ter mais representatividade. Normalmente o que acontece é que se juntam os países do mediterrâneo: Portugal, Espanha, Grécia, Itália, Chipre e Malta. E esses países juntam-se no sentido de ter maior representatividade, porque são países relativamente pequenos e a única forma de terem representatividade é unirem-se para terem mais força. A colega espanhola do secretariado representava o mediterrâneo [...]. [O que eu pergunto é se há uma disputa para ter lugar no Conselho Restrito?] Há, claro que há! Os alemães pretendem sempre ter mais lugares, o que até é compreensível porque são quem tem mais trabalhadores. Os outros países acabam por se juntar no sentido de ter alguma representação também. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 02.02.2007)

Apenas um número limitado de representantes portugueses participam nos Conselhos Restritos (Quadro 12), o que não impede, porém, um reconhecimento da sua importância (Quadros 13 e 14). Os fatores impeditivos da participação dos representantes portugueses nos Conselhos Restritos prendem-se, por um lado, com a possibilidade de se exercer funções de representação a tempo inteiro. Por outro lado, o défice de competências linguísticas aparece como outro obstáculo considerável.

Quadro 12. Participação dos representantes portugueses no Conselho Restrito

	N	%
Sim	8	30,8%
Não	18	69,2%
Total	26	100%

Quadro 13. Avaliação da importância do Conselho Restrito

	N	%
Sim	23	95,8%
Não	1	4,2%
Não responde	2	8,3%
Total	24	100%

Quadro 14. Avaliação da importância dos Conselhos Restritos, por participação

	Importância dos Conselhos Restritos	
	Sim	Não
Participação no conselho restrito		
Sim	8	0
Não	15	1
Total	23	1

No âmbito das razões subjacentes à importância dos Conselhos Restritos, de entre um conjunto de itens propostos pelo inquérito, os representantes portugueses valorizaram, sobretudo, o acesso à informação, a possibilidade de reunir mais vezes com as administrações e a possibilidade de sensibilizar as administrações para questões locais destacam-se claramente (Quadro 15). Este último aspeto será importante para compreender a lógica de participação dos representantes portugueses que designamos como «orientada por e para objetivos locais».

Quadro 15. Fatores de valorização dos Conselhos Restritos

	N	%
Garante um acesso privilegiado à informação	13	61,9%
Garante um maior número de reuniões com as administrações	11	52,4%
Permite sensibilizar para questões locais	9	42,9%
É um órgão com mais poder/reconhecimento	8	38,1%
É um órgão com mais influência	6	28,6%

Em suma, a importância estratégica dos Conselhos Restritos resulta de diversos fatores: primeiro, dada a sua dimensão mais restrita, possuem maior facilidade de mobilidade e maior probabilidade de criar consensos internos; segundo, mantêm contactos mais regulares com a administração; terceiro, intervêm em diversos momentos-chave do funcionamento dos CEEs (como será a definição das agendas das reuniões); quarto, podem tratar de casos concretos dando assim *conteúdo* aos CEEs (diferentemente do que se trata nas reuniões ordinárias onde «é tudo demasiado vago»).

A crescente importância dos Conselhos Restritos representa, aliás, uma constatação extensível à generalidade dos CEEs. Prova disso é o resultado do estudo de J. Waddington (2006a: 43; 2006c) no qual os representantes que participam em Conselhos Restritos, ao contrário dos restantes membros dos CEEs, se afirmam mais satisfeitos com a quantidade e qualidade da informação que recebem. J. Waddington (2006c: 9) sugere, a este propósito, a existência de *insiders* e *outsiders* no seio dos CEEs, com os primeiros a garantirem um acesso privilegiado a informação pelo facto de ocuparem cargos nos CEEs (presidentes dos CEEs,

membros do Conselho Restrito, etc.). Esta constatação reforça a existência de participações diferenciadas e assimétricas no seio dos CEEs, colocando em evidência a importância das relações de poder num órgão que, à partida, se deveria pautar pela horizontalidade das suas relações.

4.2.4. Balanço das reuniões dos Conselhos de Empresa Europeus

O balanço global das reuniões permite-nos, desde já, avaliar a eficácia dos CEEs para cumprirem o seu duplo objetivo de informação e consulta. No entanto, é necessário, desde já, ressaltar que à dimensão funcional destas instâncias (Béthoux, 2004a) devem ser associadas as suas *possibilidades práticas* (Didry *et al.*, 2005), que ultrapassam, estas sim, o âmbito da informação e consulta. O balanço das reuniões terá por objetivo avaliar a dimensão funcional dos CEEs, enquanto que o balanço global dos CEEs, desenvolvido mais adiante, se centrará nas possibilidades práticas abertas pelos CEEs.

Os representantes portugueses apontam, desde logo, dois fatores de carácter organizacional que, à partida, limitam a possibilidade de melhorar o direito de informação e consulta: a periodicidade das reuniões, principalmente quando se realizam uma única vez por ano e o tempo das reuniões, quando limitadas a um único dia. Esta é, aliás, uma das questões recorrentemente apontada pelos representantes portugueses relativamente aos aspetos que deveriam ser alterados para melhorar o desempenho dos CEEs, crítica que não é exclusiva dos representantes portugueses, já que um inquérito aos representantes dos trabalhadores dinamarqueses revelou que o aumento do número e da duração das reuniões seria fundamental para melhorar o

funcionamento dos CEEs (EIRR, 2000). S. Weston e M. Lucio (1997: 775) vão mais longe ao referir que a limitação do tempo das reuniões e da periodicidade das reuniões faz, a par do controlo sobre a agenda, parte da estratégia das multinacionais para limitar o conteúdo da informação transnacionalmente difundida.

Nada funciona só com um CEE a reunir uma vez por ano! Nem pensar! (Representante dos trabalhadores do CEE da Continental Teves, 23.01.2007)

Deveria haver mais reuniões. Uma reunião é o mínimo! Cumpre-se a Diretiva e ponto final! (Representante dos trabalhadores do CEE da Tenneco, 23.01.2007)

Há [CEEs] que só têm uma reunião por ano. Em Portugal estão constituídos muito poucos CEEs que funcionem. Eu já estive com colegas meus que são representantes ou dizem que são representantes, mas quando lhes pergunto qual a informação que recebem e qual a sua participação, dizem-me que recebem pouca informação e que participam pouco. [...] Têm outra maneira de funcionar que ficou determinada pelo acordo. (Representante dos trabalhadores do CEE da Opel, 27.11.2006)

Claro que todos temos noção de que o tempo é pouco e que está todo preenchido. Nas reuniões, pelo menos na reunião preparatória, a opinião é de que as reuniões deveriam ter, pelo menos, mais um dia. Isso era importante para as pessoas se conhecerem, para criar laços, trocar experiências. (Representante dos trabalhadores do CEE da Saint-Gobain, 21.12.2006)

Quantidade, qualidade e pertinência da informação

A posição dos representantes portugueses entrevistados relativamente à informação oscila entre uma avaliação positiva, na medida em que faculta uma visão global das atividades e dos problemas da multinacional até aí inacessíveis, e uma avaliação de pendor mais negativo (e talvez mais generalizada apesar de tudo) sustentada no carácter excessivamente técnico da informação e na sua fraca relevância prática. Um défice qualitativo de informação ao qual se adiciona, portanto, um excesso quantitativo de informação técnica.

O excesso de informação técnica é uma das críticas recorrentemente reiterada pelos representantes dos trabalhadores portugueses. O relatório conjunto elaborado pela ETUC, a UNICE/UEAPME e o CEEP (2005) assinala, a este propósito, que a difusão de informação, principalmente de informação de carácter mais técnico, deve ser acompanhada pela possibilidade dos representantes compreenderem adequadamente essa informação, o que passa necessariamente pela promoção de ações de formação ou, em alternativa, pela possibilidade dos representantes poderem recorrer aos peritos. Uma outra alternativa encontra-se no apoio prestado pelos sindicatos ou pelas federações nacionais onde os representantes se encontram filiados. Uma proposta que vai mais no sentido de uma *sindicalização* dos CEEs.

Aquilo fala-se muito a nível macro. Em todas as reuniões aparecem os grandes chefões e eles fazem exposições sobre a forma como está o Grupo e tal. Depois começam a divagar e falam nos mercados concorrentes, na China, na Índia, etc. Esta é uma multinacional e fala-se de todos os países. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tenneco, 23.01.2007)

Há muita informação técnica. Não sei se é de propósito ou não, mas é muito técnico. (Representante dos trabalhadores do CEE da Zurich, 01.02.2007)

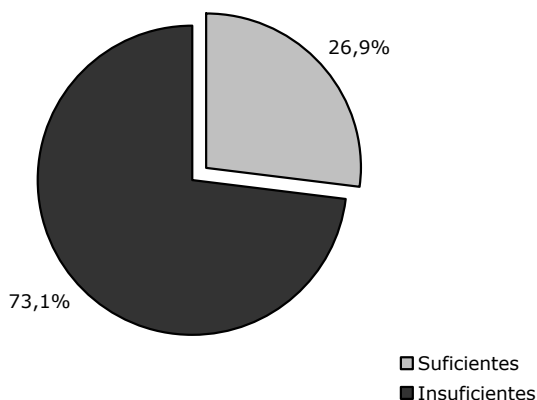
Não havia informação concreta, nenhuma informação que tivesse valor, nenhuma informação que a gente não lesse nos jornais. Portanto, as informações que eram prestadas não tinham qualquer interesse ou valor para um trabalho sindical, para o desenvolvimento do trabalho sindical. [...] Eu diria que não há informação. O objetivo da Diretiva era que houvesse informação privilegiada aos trabalhadores. Não é informação que qualquer um pode ler nos jornais. Na prática não há informação privilegiada. Ou porque se argumenta com o sigilo ou porque de facto nas reuniões a empresa se limita a elaborar e apresentar um relatório de factos consumados, de decisões que já foram tomadas e que estão em execução. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 02.02.2007)

A principal ideia é que os CEEs são úteis pelo leque de informações que proporcionam, agora é preciso ter consciência das suas funções e dos objetivos do CEE. É preciso saber filtrar o que é informação e o que é, passo a expressão, «banha da cobra», que está tudo bem, que isto é tudo um mar de rosas, etc. [...] É verdade que, por vezes, a informação

é quase nula. Há reuniões em que só se fala desta ou daquela unidade que está com problemas e fica pouco tempo para tratar do resto. Quando é assim, há pouca informação nacional para devolver aos trabalhadores. [...] A Federação tem economistas, advogados, etc. que nos ajudam a perceber os documentos [provenientes do CEE]. Eu acho que isso é importante e, neste sentido, os CEEs são importantes. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

A informação difundida em sede dos CEEs implica, pois, por parte dos representantes dos trabalhadores, um esforço de “filtragem” que lhes permita dispor, de facto, de informação relevante na base da qual possam sustentar a sua ação (em sede dos CEEs como a nível local) e proceder, posteriormente, à devolução da informação junto do coletivo dos trabalhadores que representam. Este exercício torna-se tanto mais difícil quanto se sabe que a informação relativa às filiais nacionais tende a ser relegada para segundo plano em detrimento da informação transnacional, cuja relevância é à partida menor para os representantes portugueses. É neste sentido que os resultados relativos à avaliação das questões objeto de informação e consulta em sede dos CEEs (Gráfico 1) e à avaliação da informação divulgada em sede dos CEEs (Quadro 16) devem ser lidos.

Gráfico 1. Avaliação das questões objeto de informação e consulta



Quadro 16. Avaliação da informação divulgada nas reuniões dos CEEs

	N	%
Suficiente	7	26,9%
Insuficiente	18	69,2%
Outra situação*	1	3,8%
Total	26	100%

* Divulgação da informação depende da situação interna da multinacional.

Orientados que estão por e para objetivos locais, os representantes portugueses avaliam a informação divulgada nos CEEs como insuficiente em função do défice de informação de nível local. Nesta medida, os CEEs representam uma fonte de informação secundária (Waddington, 2006c: 9), não apenas quando comparados com os mecanismos nacionais de acesso a informação, mas igualmente pela possibilidade dos representantes poderem confrontar informações de escalas distintas, tendo por interlocutores representantes da administração detentores de poder.

Quando o senhor me estava lá a mostrar os gráficos e aqueles números todos, aquilo não me interessava para nada. Eu queria era saber das condições de trabalho dos trabalhadores em Portugal. Salários, direitos, tudo isso. (Representante dos trabalhadores do CEE da Honeywell, 11.01.2007)

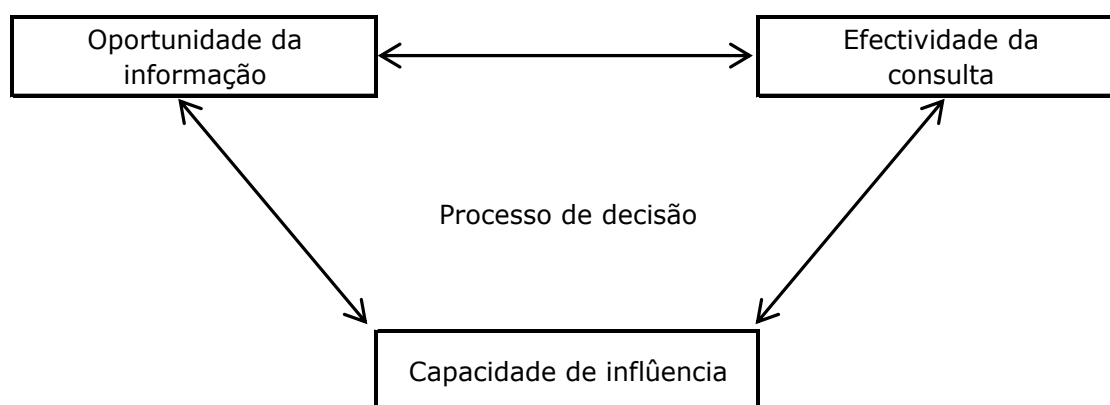
A questão é: vai haver despedimentos ou vai encerrar algum serviço em Portugal? E a resposta que nos dão é: as questões que são colocadas aqui são de âmbito geral e não de âmbito nacional. Ou seja, isto é um pouco caricato porque assim os representantes locais não vão lá fazer nada. Se é para comunicar a estratégia da empresa a nível do Grupo, então basta que comuniquem isso ao representante espanhol, por exemplo, que ele depois transmite. Porque é uma estratégia global... (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Santander, 25.01.2007)

A diferença é esta: a informação que eu tenho no CEE é relativa ao Grupo e cá é relativa a Portugal. (Representante dos trabalhadores do CEE do BBVA, 26.01.2007)

Oportunidade da informação, efetividade da consulta e capacidade de influência dos CEEs

A abordagem da questão da oportunidade da informação em sede dos CEEs não se faz sem ter em consideração, por um lado, a efetividade da consulta (expressão, ainda, da dimensão funcional dos CEEs) e, por outro, a capacidade de influência dos CEEs (expressão, esta sim, das possibilidades práticas dos CEEs). Ao binómio informação e consulta, previsto formalmente pela Diretiva, adiciona-se um terceiro elemento, a influência dos representantes dos trabalhadores nos processos decisórios, que se encontraria no cerne da realização prática destas três dimensões associadas aos CEEs (Figura 1).

Figura 1. O triângulo: oportunidade da informação, efetividade da consulta e capacidade de influência



A capacidade para influenciar decisões, pode ser definida como “the achievement of certain outcomes or effects which would not have been achieved without an effort to intervene in the decision-making process; at the same time the outcomes must be deemed favourable or advantageous by the influence-seeking person or group” (Knudsen, 2003a: 6). A troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre administração e representantes dos trabalhadores — a «consulta», nos termos definidos pela Diretiva [art. 2º, n.º 1, al.f)] — numa fase preliminar a qualquer processo de decisão afigura-se como uma das condições de consubstanciação dos CEEs. Porém, à imagem do que acontece na generalidade dos CEEs (Buschak, 2004; Waddington, 2006c), também nos CEEs onde participam representantes portugueses continuam a pautar-se pelo monólogo e pela ineficácia da influência nas decisões.

Considerando os três vértices do triângulo, verificamos, desde logo, que os representantes portugueses são categóricos na afirmação de que só excecionalmente as informações são transmitidas e discutidas previamente à tomada de decisões (Quadro 17).

Quadro 17. Oportunidade da informação

	N	%
Sim	9	34,6%
Não	17	65,4%
Total	26	100%

Portanto, ou não informa ou informa com prazos que não permitem qualquer ação ou o CEE dá uma parecer, mesmo que seja negativo, que nunca é vinculativo. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

Fomos informados que ia acontecer e pronto. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unilever JM, 19.01.2007)

O espaço para a consulta, por sua vez, que pressupõe mais do que o intercâmbio de opiniões ou pontos de vista e mais do que a difusão de informações sobre decisões já tomadas de "cima para baixo", revela-se praticamente residual (Quadros 18 e 19). De resto, os representantes que referem o défice de oportunidade da informação são igualmente aqueles que expressão uma opinião negativa relativamente à oportunidade da consulta (Quadro 20).

Quadro 18. Oportunidade da consulta

	N	%
Sempre	4	15,4%
Quase sempre	8	30,8%
Quase nunca	10	38,5%
Nunca	4	15,4%
Total	26	100%

Quadro 19. Avaliação da consulta

	N	%
Suficiente	11	42,3%
Insuficiente	15	57,7%
Total	26	100%

Quadro 20. Oportunidade da informação e oportunidade da consulta

Oportunidade da consulta	Oportunidade da informação	
	Sim	Não
Sempre	3	1
Quase sempre	4	4
Quase nunca	2	8
Nunca	0	4
Total	9	17

Mas os CEEs não têm um poder consultivo. Por isso, o que tentam é mostrar à empresa-mãe quais são os problemas. Os CEEs podem fazer muito pouco. Eu falo por mim, porque temos reuniões aqui no sindicato e há outros membros de CEEs que dizem que fazem isto e aquilo. Eu bem queria poder fazer mais, mas não posso. Posso dar a minha opinião, mas ter uma Acção, ter intervenção, isso não. É muito informativo. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

Antes de mais vou-lhe dizer que consulta não existe. O que é a consulta de que a Diretiva fala? O perito que esteve no seminário dizia-nos que a questão da consulta está referida em inúmeros acordos e ninguém sabe o que é que significa a consulta. Ainda está tudo por perceber e o melhor seria que se definisse o que é a consulta. Nós entendemos que é um pedido de opinião prévia antes de tomar decisões. [...] Mas isso não acontece. Pelo menos eu não tenho experiência disso e, pela informação que passou por este perito, isso na prática não funciona. [...] A administração não vai consultar os representantes dos trabalhadores antes de tomar ou adotar qualquer tipo de estratégia. Eles comunicam-nos factos consumados, estratégias delineadas. [...] O exercício de uma consulta prévia à implementação de uma estratégia deveria ser o ponto fundamental da existência dos comités. Que os representantes dos trabalhadores pudessem ser ouvidos antes da tomada de uma decisão. Porque todos sabemos que estamos numa fase de multinacionais monstruosas, não é? (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Santander, 25.01.2007)

Finalmente, regra geral, as decisões das administrações já estão tomadas quando são comunicadas aos representantes dos trabalhadores. Ainda que estes possam dar a sua opinião e manifestar-se contra tais decisões ou em favor da sua

reconsideração, não poderão fazer mais do que isso. A quantidade e a unanimidade em termos setoriais das opiniões expressas a este respeito revelam taxativamente a centralidade desta limitação imputada aos CEEs.

Ninguém nos informa de nada. Não sabemos de nada. Só depois das coisas acontecerem é que somos informados. [...] A empresa-mãe decide e ponto final. Toda a informação que eles não quiserem passar, não passa [...]. As pessoas só são informadas quando os factos estão consumados. A informação só aparece quando já não há nada a fazer. [...] A decisão estava tomada e a decisão é unilateral. Não temos influência, não temos poder, não se passa nada. (Representante dos trabalhadores do CEE da Honeywell, 11.01.2007)

Eu não vou dizer que é inútil, porque não é. É bom as pessoas se encontrarem, falarem, trocarem ideias... Ficamos a saber o que é que se passa a nível de cada empresa do Grupo, mas em termos prático... Se se for para o CEE dizer que vai fechar uma fábrica em Inglaterra, nós dizemos que não devia fechar, mas o nosso poder fica por aqui. Este órgão é informativo. Se eles decidirem que se deve fechar, fecha! (Representante dos trabalhadores do CEE da Tenneco, 23.01.2007)

Se a administração tomar uma decisão é muito difícil alterá-la. É impossível. São multinacionais, não é?! [...] O CEE não tem qualquer hipótese. Faz pressão mas não passa disso. Quantas multinacionais fecharam em Portugal? Nós aqui tivemos de aceitar as 40 horas ou fechávamos. Houve uma empresa no Reino Unido que não aceitou e fechou. 3000 pessoas para a rua! [...] A gente mostra o nosso desagrado mas não há força. Há empresas que fecham não por serem inviáveis mas para enviarem um sinal positivo aos acionistas. Fecham por uma questão de estratégia. No nosso caso, foram as 40 horas: ou fazíamos as 40 horas ou fechávamos. A política do Grupo é 40 horas e mais nada! (Representante dos trabalhadores do CEE da Continental Teves, 23.01.2007)

A incapacidade de influenciar decisões é a grande limitação dos CEEs. Mas também temos que perceber que nós representamos as abelhas mas eles é que são os donos da colmeia. Seja de forma mais pacífica ou mais conflituosa, se uma decisão está tomada dificilmente se altera! (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

Se a administração comunicar alguma medida que vai ser tomada, essa ou já está em fase de implementação ou já está implementada e nós deixamos de ter voz cativa. O que devia ser ao contrário: antes de tomarem as medidas deviam consultar o CEE. (Representante dos trabalhadores do CEE da Zurich, 01.02.2007)

[A partir do momento em que há a informação que a fábrica da Ecco de Pinhel vai fechar, o que é que o CEE pode fazer?] O CEE não pode fazer nada! A decisão já está tomada. Quando a informação é transmitida, já

a decisão foi tomada. (Representante dos trabalhadores do CEE da Ecco Let, 15.12.2006)

Na sua formulação, a Diretiva 94/45/CE não contem qualquer provisão que garanta aos representantes dos trabalhadores o direito de negociar com a direção central ou de exercer qualquer influência nos processos decisórios⁴⁰ (Knudsen, 2003a). Em termos formais, as possibilidades para influenciar decisões depende, pois, exclusivamente da obrigação, essa sim estabelecida pela Diretiva, para informar e consultar os representantes dos trabalhadores relativamente a um conjunto de questões definidas no ponto dois do Anexo (relativo às disposições supletivas referidas no art. 7º) e que, regra geral, irão constituir-se como as questões objeto de informação e consulta em sede dos CEEs definidas pelos acordos.

A possibilidade de influenciar decisões depende, pois, do acesso à informação, da qualidade da informação, da oportunidade da informação, dos modos de exploração da informação por parte dos representantes e da conciliação de interesses entre administrações e representantes dos trabalhadores em torno de determinadas questões. Assim, a consulta efetiva-se a partir do momento que a direção central tem em conta as propostas dos representantes e modifica as suas decisões incorporando essas

⁴⁰ Facto que se torna patente na escassez de acordos de CEEs que estabelecem nas suas competências a possibilidade de negociar acordos: "EWC agreements which mention the negotiation of joint texts are very rare. Article 6 agreements are more likely than Article 13 agreements to contain such provisions (though the very small numbers involved make this comparison relatively meaningless). Even among the handful of agreements that do mention a possible negotiating role for the EWC, this is rarely described in any detail, and the terms of the relevant agreements are vague in some cases. In agreements which provide for no negotiating role, the prospects of such a role developing in practice may often be made more remote by provisions excluding such negotiations or excluding discussion of certain types of issue" (Carley, 2001: 12).

propostas através da negociação e o estabelecimento de acordos formais ou informais sobre determinadas matérias.⁴¹

A reduzida capacidade dos CEEs onde participam os representantes portugueses para influenciar decisões, extensível à maioria dos CEEs⁴², encontra-se na base da opinião generalizada de que os CEEs carecem de poder de decisão e de Ação, o que relativiza a sua importância.

Princípio da confidencialidade: restrição à participação e legitimidade

Como tivemos ocasião de verificar no capítulo III, o princípio da confidencialidade, previsto no artigo 8º da Diretiva, aparece em quase 90% dos acordos de CEEs onde participam representantes portugueses. O recurso ao princípio da confidencialidade pelas administrações é igualmente uma prática em sede dos CEEs, como se pode verificar no quadro 21.

Quadro 21. Recurso ao princípio da confidencialidade

	N	%
Sim	8	30,8%
Sim, mas o recurso à confidencialidade justifica-se para proteger a multinacional	10	38,5%
Não	8	30,8%
Total	26	100%

⁴¹ Para uma análise de acordos formais negociados por CEEs, *Vide* Carley (2001); Da Costa e Rehfeldt (2006a, 2006b, 2006c, 2007).

⁴² Num inquérito conduzido em 2005 aos representantes em CEEs de multinacionais de 196 países (com uma taxa de resposta de 19,8%), J. Waddington (2005; 2006a; 2006b; 2006c) verificou que apenas 2% afirmaram que os CEEs detêm alguma possibilidade de influenciar decisões.

Os representantes portugueses expressam mais significativamente duas posições relativamente ao princípio da confidencialidade. Primeiro, reconhecem que circulam nos CEEs informações sobre estratégias, negociações, etc., das multinacionais que, se veiculadas, poderiam ter efeitos prejudiciais. O princípio da confidencialidade encontra-se, assim, legitimado pela salvaguarda dos interesses das multinacionais e dos trabalhadores.⁴³

Há coisas que não se podem trazer cá para fora. E há coisas importantes, coisas que poderiam afetar a empresa. (Representante dos trabalhadores do CEE da Crown, Cork & Seal, 30.01.2007)

Toda a gente percebe que há coisas que se têm de manter confidenciais para salvaguardar o grupo... (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

Só por razões comerciais é que podem ter de esconder alguma coisa. [...] Mas a Unisys, por razões comerciais, não contou a história toda [sobre um desinvestimento numa área específica] e na última reunião isso foi levantado e a questão foi posta ao responsável pelo departamento jurídico. E o que ele disse foi que tínhamos de ter paciência, que havia informação que não podiam divulgar. Mesmo tendo ficado estabelecido que a informação que circula no CEE é confidencial, há informação que não pode sair dali. Há sempre o risco de alguma informação ser passada aos delegados sindicais, às CTs, etc. e não pode. O que ele disse é que enquanto houver negociações a decorrer, qualquer fuga de informação pode ser penalizante para a companhia. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

⁴³ São menos recorrentes as situações em que a legitimidade do princípio da confidencialidade assenta no reconhecimento dos CEEs como um espaço de intervenção distinto dos espaços nacionais e locais: *Essa é uma das razões pela qual eu não vou poder dar-lhe muita informação. Nós quando fomos para lá assinamos um acordo de confidencialidade. Enquanto eu estiver ligado à Continental, não posso falar de nada do que se passa nas reuniões do CEE. Todos os assuntos que lá são tratados têm sempre a ver com alguma coisa com implicações nos interesses dos trabalhadores e das respectivas fábricas. E isso tem que ser resolvido internamente. Por isso é que há coisas que se passam no CEE que eu nem posso trazer para a CT.* (Representante dos trabalhadores do CEE da Continental Teves, 23.01.2007)

No entanto, os representantes portugueses identificam claramente os efeitos limitativos do princípio da confidencialidade, e esta é a segunda posição, sendo este considerado como um obstáculo em termos de acesso à informação — informação de qualidade, principalmente — e em termos de devolução da informação ao coletivo de trabalhadores que representam.

No primeiro caso, a importância de determinadas informações para as multinacionais, servem de pressuposto de base para a omissão de informação, que, por sua vez, reflete um défice de confiança das administrações relativamente aos representantes dos trabalhadores. Estes, por seu lado, privados do acesso à informação de qualidade ou impedidos de divulgar informação, tendem a desvalorizar o papel dos CEEs e a questionar as suas possibilidades práticas.

A confidencialidade tem servido de argumento às administrações para não fornecer qualquer informação aos trabalhadores. Mesmo nos despedimentos, a empresa serve-se do argumento da influência de qualquer informação no mercado bolsita. No fundo, tudo pode ter influência! Esse é sempre o argumento para não prestarem qualquer tipo de informação de valor. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 02.02.2007)

Por outro lado, há informações que eles se escusam a dar ou que mesmo que as deem, invocam também a questão, prevista na Diretiva, da confidencialidade. Então, mais uma vez, para o que é que serve? [...]. Mas até que ponto é que é útil ter uma informação que não posso usar? O que é que eu posso fazer se tenho conhecimento de um facto e não o posso tornar público e ter uma reação. Para se poder fazer alguma coisa tem que se tornar a informação pública. Mas isto, tal como a questão da consulta, não é propriamente falha do acordo. Eu entendo que é falha da própria Diretiva. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Santander, 25.01.2007)

Para nós a confidencialidade é uma coisa que não tem muito cabimento. Se vamos lá e começam a limitar as coisas, o que é que estamos lá a fazer? (Representante dos trabalhadores do CEE da Power Controls, 09.01.2007)

No segundo caso, a limitação imposta pela confidencialidade à difusão de informação constitui, na óptica dos representantes

portugueses, um claro impedimento à ação dos CEEs. O princípio da confidencialidade é, deste modo, portador de um *efeito paralisante* quer em termos de ação dos CEEs como um todo, quer em termos de ação dos representantes dos trabalhadores a nível local. De resto, o acesso dos membros dos CEEs a determinadas informações pode conduzi-los a confrontarem-se com a fidelidade que devem aos trabalhadores que representam e o respeito do dever de confidencialidade que devem ao CEE. No caso de terem acesso a informações que serão prejudiciais para os trabalhadores nacionais — reestruturações, perdas de produção, etc. — deverão ou poderão manter a confidencialidade?⁴⁴

O que entendo é que a confidencialidade não me pode impedir de tratar a informação à minha maneira e de dar informação aos trabalhadores. O que não posso é prejudicar a empresa. A confidencialidade tem a ver com o facto de haver projectos, por exemplo, o lançamento de um novo carro, que não podem cair na mão da concorrência. [...] Posso filtrar a informação e restituir o mais importante sem violar a confidencialidade. Eu não aceito ter segredos com o patrão. O que sei é para dizer aos trabalhadores. Se não puder divulgar a informação prefiro não a saber. Até porque muitas vezes a única razão para os documentos virem com o carimbo de confidencial é para limitar a nossa ação junto dos trabalhadores. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

Esse é um dos grandes problemas dos CEEs. É tudo confidencial, mesmo as coisas que não têm interesse nenhum. É que depois o problema também se põe na divulgação da informação. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

⁴⁴ Em cenário de crise (reestruturações, encerramentos, etc.) a opção pela não divulgação de informação por parte dos representantes dos trabalhadores, pode igualmente assumir um carácter legítimo se tiver por objectivo *ganhar tempo* para definir uma estratégia: *Quando foi a reestruturação da empresa eles disseram logo que não se podia falar daquilo lá fora. Eu concordei porque só ia criar pânico. Se eu chegasse aqui a Portugal e dissesse que a empresa se ia reestruturar, criava-se um tal pânico que toda a gente assinava logo o acordo para ver se apanhavam a indemnização. Ia logo tudo a correr. E em vez de serem 300 eram 1.000 e se fossem 1.000 deixávamos de ser necessários e iam todos! E calei-me.* (Representante dos trabalhadores do CEE da Ecco Let, 15.12.2006).

Quando há uma coisa confidencial eles dizem que é confidencial, mas ainda não houve nada. [...] Porquê? Simplesmente porque se forem informações confidenciais não as divulgam! Portanto, não temos problemas com a confidencialidade! Isso só quer dizer que não há confiança. O que se percebe porque se numa reunião me dissessem confidencialmente que o banco em Portugal ia fechar acho que não seria capaz de ficar calado. Há coisas que até para nós vale mais não saber. (Representante dos trabalhadores do CEE do BBVA, 26.01.2007)

E isso [princípio da confidencialidade] nós não aceitamos. Nem faremos. Faremos unicamente em relação àquelas matérias que eles nos dão sob reserva da confidencialidade. De resto não. De resto, tudo o que se lá passar, e eles sabem porque nós já lhes manifestámos isso, tudo o que se lá passar será para dar conhecimento aos trabalhadores. Aquelas coisas, relativamente às quais eles pedem confidencialidade, que ponham em causa postos de trabalho, não aceitaremos a confidencialidade. (Representante dos trabalhadores do CEE da Transdev, 04.12.2006)

Os contactos entre os membros dos CEEs e as redes informais

Embora avaliados como fundamentais, fora das reuniões, os contactos entre os representantes portugueses e os restantes representantes dos CEEs revelam-se muito escassos (Quadro 22). Duas situações são aqui plausíveis: uma primeira, que levaria a pensar na inexistência de redes de contactos entre os representantes para além dos espaços formais de encontro dos CEEs; e uma segunda, que apontaria para a existência dessas redes e, conseqüentemente, para uma capacidade diferenciada dos representantes para as integrarem. No caso dos representantes portugueses, estamos mais inclinados para a segunda perspetiva.

Quadro 22. Frequência dos contactos com os restantes representantes

	N	%
Frequentes	4	15,4%
Pontuais	8	30,8%
Apenas quando é necessário	10	38,5%
Inexistentes	4	15,4%
Total	26	100%

A nível nacional, verifica-se igualmente um défice de encontros entre os representantes portugueses que se pautam por encontros pontuais organizados por confederações sindicais nacionais (encontros, por isso, seletivos) ou por encontros nacionais organizados por outras organizações.⁴⁵ Assim, não só são escassas as redes de contactos entre representantes de diferentes setores de atividade (o que causa menor surpresa, ainda que um setor onde se alcançaram “boas práticas” pudesse e devesse servir de referência para outros), como, mais surpreendente, entre representantes do mesmo setor de atividade.

Era preciso que os representantes se encontrassem, que trocassem experiências, que se visse o que é que cada um tem conseguido tirar do respetivo CEE, etc. Os métodos de trabalho são diferentes. Apesar de ter alguma experiência em sindicatos e nas CTs aquilo é completamente diferente. Se levasse algumas bases era muito diferente. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unilever JM, 19.01.2007)

⁴⁵ Os seminários internacionais sobre CEEs organizados, em 1995, pelo Fundação Friedrich Ebert e em 2007 pelo Centro de Estudos Sociais e pela Fundação Friedrich Ebert contam-se entre estas iniciativas.

Precisávamos de ver outras experiências, precisávamos de trocar conhecimentos. Essa é uma falta que eu sinto. [Mas não conhecem pessoas ou não têm contacto com pessoas de outros comités do mesmo setor?] Nem do mesmo setor, nem de setor nenhum. Isso é uma falha muito grande. (Representante dos trabalhadores do CEE da Smithfield, 17.01.2007)

Em sede dos CEEs, os contactos informais permitem aos trabalhadores terem acesso a informações às quais, ou não teriam acesso ou teriam acesso tardiamente. A informação permite, de facto, aos representantes ganharem uma posição de vantagem perante as administrações locais e esta será, sem dúvida, uma das principais razões para a valorização dos contactos informais, generalizada aos membros dos CEEs (Quadro 23). S. Weston e M. Lucio (1997: 768), no já referido estudo, verificaram que os delegados sindicais do Reino Unido conseguiram alcançar concessões significativas por parte das administrações locais em resultado da informação obtida junto dos membros dos Conselhos de Empresa das fábricas alemães.

Quando 23. Acesso a informação por via informal

	N	%
Sim	23	88,5%
Não	3	11,5%
Total	26	100%

É através do intercâmbio de informação que os representantes tomam conhecimento das diferenças entre sucursais e que procuram, muitas vezes através de alianças estratégicas, acederem a direitos, regalias, benefícios, etc. A valorização dos contactos informais não se prende, pois, exclusivamente com o facto de integrarem os CEEs representantes de diversas sucursais,

mas ainda pelo facto dos CEEs permitirem aceder a um patamar superior de decisão.

Eu costumo dizer que as reuniões do CEE são mais benéficas pelas reuniões de corredor do que pelas próprias reuniões. [...] Tira-se mais proveito das reuniões de corredor, nos intervalos, às refeições, etc., porque há muito informação que se consegue obter em conversas diretas com franceses, espanhóis, brasileiros. E isso é fácil de perceber: quando se está numa reunião que tem à volta de 40 pessoas, em dois dias de reuniões é impossível tratar de tudo. Consegue-se mais informação chegando diretamente à fala com os representantes da empresa A ou B do país A ou B. Na reunião a direção só responde àquilo que quer e não se pode aprofundar nada. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Renault, 18.12.2006)

Tem que se tentar aproveitar os intervalos para ir conversando uns com os outros e tentar saber mais alguma coisa. E consegue-se! (Representante dos trabalhadores do CEE da Power Controls, 09.01.2007)

O que acontece nestas reuniões é que durante as apresentações e durante a discussão, há coisas que nos ficam no ouvido e é natural que, depois, durante o intervalo, as pessoas tentem aprofundar determinadas questões. Depois há as carraças que querem saber tudo e que andam sempre a perguntar aqui e acolá. Estas coisas dependem muito das pessoas que lá estão e das relações que criam entre si. Mas também a administração aproveita a conversa de corredor para tentar saber algumas coisas. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

[Os contactos informais] são os mais importantes porque muitas vezes em contactos formais não podemos dizer determinado tipo de coisas porque toda a gente nos cai em cima e porque toda a gente quer. Nos contactos informais estamos mais restritos, o número de pessoas, e podemos falar de algumas situações e expor alguns problemas que penso que são tomados em conta para futuras ações da própria empresa. (Representante dos trabalhadores do CEE da Repsol, 08.01.2007)

A maximização dos contactos informais constitui, deste modo, uma estratégia comum aos representantes dos trabalhadores e implica que os representantes ultrapassem as suas divergências ideológicas. Mais difíceis de ultrapassar, porém, são as diferenças

culturais e linguísticas que representam um obstáculo considerável à comunicação.⁴⁶ O problema da língua atrasa os procedimentos dos CEEs. A circulação da informação faz-se de forma mais lenta ou, nalguns casos, faz-se entre aqueles que dominam a língua *franca* de um dado CEE. O Conselho Restrito adquire novamente uma posição de destaque na medida em que os seus membros dominam, na generalidade dos casos, a língua *franca* do CEE, o que lhes confere uma vantagem não negligenciável, principalmente em CEEs que apresentem um défice de circulação de informação de qualidade.⁴⁷

Os representantes portugueses, embora procurem *falar com toda a gente*, tendem a aproximar-se dos representantes com os quais possuem mais afinidades linguísticas (Espanha e Itália), representantes com os quais procuram, numa grande parte dos casos, forjar alianças.

Ia sempre comigo um tradutor mas falar nos corredores já não conseguia, só tinha conversas com os espanhóis e tal... Isso é uma limitação. (Representante dos trabalhadores do CEE da Opel, 27.11.2006)

Durante as reuniões [a língua não é um obstáculo] porque há tradução. Ao nível do convívio é que é pior. (Representante dos trabalhadores do CEE da Benteler, 23.01.2007)

⁴⁶ Para W. Altmeyer (2003), "in addition to language barriers there are also problems of intercultural understanding: What are the duties of workforce representatives in Germany, France, Britain and other countries? What are the systems of employee representation in these countries? What attitudes do employers have to workforce representatives in individual countries? Without an understanding of the labour law and various different cultures involved, discussions can soon end in misunderstandings — despite simultaneous interpretation".

⁴⁷ Em entrevista à *Mitbestimmung*, Bernd Schuhmacher, Presidente do CEE da *Reckitt Benckisser* refere que: "He is very positive about his communication with the group's other activists at European level: «The only thing is that everything is rather slow. That's down to the language barrier, which means that every message has to be translated first. This is also an issue that is of great concern to Schuhmacher, which is why he attaches so much importance to face-to-face contact. He feels that the success of his work also depends on personal relationships, constructive arguments or a little chat over lunch" (Namuth, 2005).

Nós não queremos que o CEE seja uma estrutura que só se reúne uma vez por ano e mais nada. Tem que haver mais contactos. O que dificulta que haja mais contactos é a língua. (Representante dos trabalhadores do CEE da Power Controls, 09.01.2007)

Embora, como é óbvio, quem fala alemão tem mais vantagens. Fazem-se logo grupos. O meu grupo era com espanhóis. (Representante dos trabalhadores do CEE da Continental Teves, 23.01.2007)

Quem está mais próximo de nós, em termos de ideias, são os espanhóis, os franceses e os italianos. Mas aquilo é sempre confuso. Os italianos não falam nada, os espanhóis também não. É difícil. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unilever JM, 19.01.2007)

4.2.5. Difusão da informação aos trabalhadores

Não existe uma prática uniforme para a devolução da informação aos trabalhadores por parte dos representantes portugueses. Os plenários e os comunicados aparecem, porém, como os meios mais referidos (Quadro 24). Porém, outros meios como o correio eletrónico, a intranet ou mesmo a produção de boletins informativos, como sucede com o caso do CEE do Grupo BES, parecem apresentar-se como boas alternativas à convocação de plenários.

Quadro 24. Processos de devolução da informação

	N	%
Via plenários	13	50,0%
Via comunicados	5	19,2%
Via intranet	2	7,7%
Informalmente	2	7,7%
Inexistente, por causa da confidencialidade	3	11,5%
Inexistente, porque não é prática	1	3,8%
Total	26	100%

Apesar dos representantes frisarem que não encontram obstáculos por parte das administrações locais para devolver a informação aos trabalhadores, a confidencialidade e a natureza da informação prestada em sede dos CEEs não suscita um interesse forte por parte dos trabalhadores. Do ponto de vista dos trabalhadores, a relevância da informação deriva diretamente da sua influência nos locais de trabalho.

Em relação aos colegas não tenho conseguido fazer reuniões para lhes transmitir as coisas. [...] Reunir toda a gente é complicado. Passo é a informação pelas pessoas que me estão mais próximas e a informação vai circulando. Quando aceitei entrar para o CEE disse ao responsável pelos RH que ele devia convocar uma reunião com toda a gente e explicar-lhes que havia um CEE e para o que é que servia. Ainda não se conseguiu fazer nenhuma reunião. É verdade é que a informação tem de ser passada, mas o que me parece é que a informação que vem dos CEE não é o tipo de informação que interessa às pessoas. Algumas pessoas que tenho abordado olham é para o umbigo e não querem saber destas coisas. A faixa etária é muito jovem e este é um mercado onde há uma grande mobilidade e as pessoas acabam por não ter ligações às empresas. Ainda não entenderam que se andarem de multinacional em multinacional vão sempre deparar-se com estas coisas. Mas não dão importância às questões sociais. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

Por outro lado, reconhece-se um desinteresse generalizado da parte dos próprios representantes em mobilizar plenários que tenham por objetivo único a devolução da informação recebida nos CEEs. Este facto reforça a ideia amplamente manifestada pelos representantes de que a informação colhida nos CEEs não é, regra geral, suficientemente importante para justificar a mobilização dos trabalhadores. Naturalmente, em cenário de crise, altera-se a natureza da informação e, por esta via, o interesse dos trabalhadores.

A divulgação é uma dificuldade nossa, mas é mesmo nossa, porque ninguém nos impede de divulgar a informação. Mas há pouco interesse. Organizar um plenário é um bocado difícil. Há algum desinteresse e também há mais pressão sobre os trabalhadores. [...] Aproveito os plenários e no dia-a-dia vou falando com as pessoas. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tate & Lyle, 10.01.2007)

A devolução da informação representa um momento importante da *vida* dos CEEs, na medida em que influencia a receptividade dos trabalhadores relativamente aos CEEs e permite balizar as expectativas que lhes estão associadas. Quanto melhor os trabalhadores conhecerem os CEEs e as suas potencialidades mais realistas serão as suas expectativas. De facto, na análise das práticas dos CEEs, J. Beirnaert (2006: 10) encontrou evidências de uma indiferença relativamente aos trabalhos dos CEEs não apenas nos trabalhadores, mas nos próprios representantes, que deriva de um défice de comunicação, simultaneamente, interno (entre representantes) e externo (na devolução da informação ao coletivo dos trabalhadores). Como vimos acima, um recurso excessivo à confidencialidade e uma informação de reduzida qualidade e pertinência local são fatores suscetíveis de enviesar a receptividade dos trabalhadores relativamente aos CEEs, forjando uma perceção, muitas vezes errónea, do papel e da participação dos representantes portugueses em sede dos CEEs.

Receptividade por parte dos trabalhadores

O que ficou explícito nas entrevistas é que existe um défice de conhecimento por parte do coletivo de trabalhadores relativamente ao papel, competências e possibilidades práticas dos CEEs que, aliadas à confidencialidade e à qualidade da informação, enviesam a perceção do coletivo de trabalhadores relativamente aos CEEs e concorrem para devolver uma imagem dos CEEs como espaços de turismo.

Eu acho que [os trabalhadores] não têm uma ideia adequada [do que são os CEEs]. Saber, de facto, o quanto aquilo é necessário, o quanto é precioso e vantajoso ter aquelas pessoas que nos podem ajudar. O intercâmbio que se faz através do CEE. (Representante dos trabalhadores do CEE da Benteler, 23.01.2007)

Um dos grandes problemas com que me deparei quando fui para Setúbal foi que as expectativas dos trabalhadores eram maiores em relação aos CEEs. Isto é, os trabalhadores achavam que o CEE lhes deveria solucionar determinadas situações. Por exemplo, na fábrica de Setúbal há alguns problemas de higiene e segurança, nomeadamente ao nível dos fornos. E eles estavam convencidos que o representante dos trabalhadores denunciasse a situação no CEE, esta se resolveria. Tinham expectativas muito altas. [...] Eu costumo dizer-lhes que há determinados problemas que somos nós que temos que resolver localmente, que há ações mais efetivas se forem realizadas cá... (Representante dos trabalhadores do CEE da Alstom, 25.01.2007)

[Os trabalhadores têm consciência do trabalho do CEE?] Não. Isso não... quer dizer, a gente tenta demonstrar-lhes a importância daquilo, mas também não lhes criamos ilusões de que venha alguma coisa dali, não é? O que lhes dizemos é que temos que lá ir desmascarar para ajudar a fazer e desenvolver a luta. (Representante dos trabalhadores do CEE da Saint-Gobain, 21.12.2006)

Os trabalhadores gostam que tenhamos lá um representante. Eles sabem que vamos ter acesso a outro tipo de informação. [E os trabalhadores compreendem o vosso trabalho no CEE?] Não, acho que não. Sabem que é para tentar obter informação que não se tem aqui. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unilever JM, 19.01.2007)

Muitos deles [trabalhadores] não têm consciência do que são os CEEs. Aquilo, para eles, é um grupo de passeio. Os trabalhadores não sabem o que são os CEEs e a maior parte deles não quer saber. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

[Em termos de recetividade dos trabalhadores, eles têm consciência do vosso trabalho no CEE?] Não há... Claro que se isso fosse uma coisa que aparecesse na televisão. A Diretiva passou à margem das pessoas. E, mesmo, todas as Diretivas passam à margem. Há alguma coisa que passe na televisão? Principalmente para o operariado. Não digo isso para desvalorizar, porque eu também sou um operário. Mas, por exemplo, é difícil pegar num livro, ler os jornais de uma determinada maneira, ter acesso a outro tipo de informação. Não estou ao corrente das coisas. Depois as pessoas não sabem. Claro que os trabalhadores sabem que eu vou lá, foram informados que tinha sido constituído o CEE. E depois as pessoas mais chegadas perguntam sempre e eu aproveito para ir divulgando. Mas as pessoas não têm o sentido verdadeiro das coisas. Porque eu só consigo falar com um grupo restrito, umas trinta pessoas. Esses trinta dão uma ideia aos outros, mas a questão é de saber como é que as coisas chegam aos outros. As coisas podem ficar um bocado distorcidas. Eu estou convencido que não há uma imagem real daquilo que são os CEEs. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tate & Lyle, 10.01.2007)

Nós estamos muito limitados, não temos poder. E depois há pessoas para quem aquilo é turismo. Mas as pessoas elegem-nos, se quiserem ir eles para lá têm de concorrer. O certo é que quando foi para o CEE eu era para ficar a suplente, era só para preencher a lista porque ninguém

queria ir! (Representante dos trabalhadores do CEE da Ecco Let, 15.12.2006)

Como veremos, a ausência quase total de resultados práticos a nível local alcançados pela ação direta dos CEEs pesa igualmente na sua perceção negativa.

Aliás, antes de ir a uma reunião, eu divulgava a ordem de trabalhos e tentava recolher opiniões sobre questões a colocar, etc. e, muito honestamente, eu creio que a questão dos CEE passa um bocado ao lado dos trabalhadores. Os trabalhadores ainda não perceberam as nem as funções, nem os objetivos, nem a utilidade do CEE. Os meus colegas, uma vez que mesmo tendo atividade sindical trabalho na empresa, cada vez que eu ia a uma reunião diziam logo que eu ia era passear. Os trabalhadores não viram... Até porque, de facto, a verdade é que decorrido 10 anos os resultados da existência deste CEE são zero! Para os trabalhadores, os resultados não são significativos. (Representante dos trabalhadores do CEE da Allianz, 02.02.2007)

Eles [os trabalhadores] têm consciência que isto está a dar para muito pouco. Há pessoas que perguntam: mas em que é que isso [o CEE] pode contribuir para nós ganharmos mais? E aquilo que se lhes responde, normalmente, é que a curto prazo provavelmente não é possível mas vamos ver o que é que podemos ganhar com isto. Depois há os outros que pensam que, de facto, não valia a pena participar se não estamos lá a fazer nada, se não conseguimos fazer nada. Mas isso tanto é lá como aqui. Mas as pessoas gostam de saber o que é que se passa nos outros países, o que eles disseram, o que é que não disseram, como é que funciona aqui, como é que funciona acolá. (Representante dos trabalhadores do CEE da Transdev, 04.12.2006)

4.3. Balanço global dos Conselhos de Empresa Europeus

Três linhas de força emergem da visão global dos representantes sobre os CEEs.

Em primeiro lugar, ainda que os CEEs sejam organismos orientados pela valorização e para o incremento da participação laboral, na ótica dos representantes portugueses, estes não detêm poder suficiente para equilibrar as relações de força no seio das multinacionais. São a ausência de consulta e a reconhecida

incapacidade dos CEEs para influenciar decisões (Quadro 25), enquanto expressões de um défice de poder por parte dos CEEs, que estão aqui em causa. É, desta forma, compreensível que a aquisição de um maior poder de decisão e de intervenção por parte dos CEEs apareçam como uma das dimensões reivindicadas pelos representantes portugueses para melhorar o desempenho dos CEEs.⁴⁸

Quadro 25. Capacidade dos CEEs para influenciar decisões

	N	%
Sim	10	38,5%
Não	16	61,5%
Total	26	100%

Isto faz lembrar um Governo com a maioria absoluta e a oposição, ou seja, a oposição fala, fala, fala, mas a maioria absoluta, a administração da Tenneco, é que decide. Nós reivindicamos, mas a decisão está sempre do outro lado. Isto é um órgão informativo. Eu acabei por ficar um bocado desiludido, porque pensava que ia haver mais Ação, mais poder e não há. Quando nós colocamos os problemas, quando falamos nas deslocalizações, por exemplo, a nossa posição não é tomada em conta. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tenneco, 23.01.2007)

A decisão está tomada e pronto e nós não temos poder para a alterar. Quem tem o dinheiro é que decide! (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

⁴⁸ Tal como acontece relativamente aos representantes portugueses, um inquérito aos representantes dos trabalhadores dinamarqueses revelou que uma das formas de melhorar o funcionamento dos CEEs passaria por conferir aos CEEs maior capacidade de negociação com a administração e pela aplicação de sanções no caso de incumprimento do estabelecido nos acordos, principalmente em termos de informação e consulta (EIRR, 2000: 28).

Eu como estou ligado ao setor sindical, vejo que nós temos uma filosofia completamente diferente. Nós defendemos os nossos interesses, propomos caminho para os nossos interesses e lá o próprio CEE tenta ir de encontro aos objetivos do Grupo, do outro lado da mesa. Há, da parte do CEE, uma atitude submissa. Enquanto que nós aqui [sindicatos] discutimos as coisas e apresentamos propostas, lá não. A outra parte apresenta as propostas e os trabalhadores é que têm de tentar encaixar as propostas à sua realidade. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unilever JM, 19.01.2007)

Decorrente do primeiro ponto, a segunda linha de força em termos de avaliação global dos CEEs, revolve em torno do défice de resultados práticos dos CEEs. Duas notas devem ser aqui realçadas. Primeiro, uma parte das sucursais portuguesas das empresas multinacionais consideradas não se confrontaram ainda com situações que permitissem avaliar cabalmente o poder efetivo dos respetivos CEEs. No entanto, o facto de algumas empresas se terem confrontado com problemas graves (reestruturações, deslocalizações, encerramentos, etc.) sem que tenha sido possível inverter o sentido das decisões tomadas pelas administrações tende a reforçar o sentimento de ineficácia prática dos CEEs. Segundo, a relativa desvalorização dos efeitos práticos do CEEs não impede os representantes portugueses de avaliarem positivamente a sua participação nos CEEs.

Eu acompanhei o processo [de encerramento da Opel, Azambuja] e a minha pergunta é: qual foi o resultado? O que é que o CEE da Opel fez? Não fez nada e não pode fazer nada! O CEE não tem poder! Os CEEs foram criados por uma Diretiva comunitária, as empresas cumprem a lei e mais nada. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tenneco, 23.01.2007)

O CEE começa em 2004 e em 2005 houve uma empresa do Grupo onde houve despedimentos e não fomos informados. A mesma coisa aconteceu aqui em Portugal onde houve despedimentos e não fomos informados. O que é que eu fiz? Fiz um documento para a administração do banco em Madrid dizendo que sabia que estavam a ser negociadas rescisões amigáveis — que não eram nada amigáveis porque as pessoas se veem num beco sem saída — e que não tinha sido informado. [...] Resultado: vieram pedir desculpa dizendo que tinham falhado e tal. Agora, este ano foram reformadas 80 pessoas, algumas com 47 ou 48 anos, e também não nos avisaram. Em Espanha, fecharam duas agências e não fomos informados. Depois o acordo diz que só se pode solicitar

uma reunião extraordinária se houver um problema que afete os trabalhadores em dois países diferentes. No caso que estou a referir não afetava dois países mas o CEE deveria ter sido informado. Agora com o encerramento de agências em Espanha e em Portugal já podemos pedir a reunião extraordinária. Mas o que interessa aqui é que devíamos ter sido informados e não fomos. Agora vou fazer um relatório para mandar para Madrid, porque, entretanto, avisaram-me que iam fechar duas agências em França. [Quer dizer que continuam a fazer exatamente as mesmas coisas como se o CEE não existisse?] Exatamente. E nós na próxima reunião vamos denunciar isso tudo. Claro que em termos práticos vale o que vale. (Representante dos trabalhadores do CEE do BBVA, 26.01.2007)

Eu sempre achei que havia ali qualquer coisa de vazio, porque nós não temos... Tudo corre muito bem, somos todos muito cordiais uns com os outros, as coisas correm às mil maravilhas, temos possibilidades de fazer coisas, pronto, aquelas reuniões e até nos proporcionam às vezes uma manhã de lazer ou qualquer coisa, mas nunca conseguimos trazer uma coisa palpável que disséssemos, trouxemos do comité e vamos aplicar aqui. Portanto, o comité para mim sempre foi um órgão só para receber informação. (Representante dos trabalhadores do CEE da Smithfield, 17.01.2007)

As pessoas estão conscientes que este organismo não está a discutir salários, não está a discutir nada que lhes traga dinheiro, que lhes traga um poder de compra maior. As pessoas estão elucidadas sobre isso mas a pergunta mantém-se: o que é que isso vai trazer de bom para nós? (Representante dos trabalhadores do CEE da Transdev, 04.12.2006)

Em termos de resultados práticos, estabelecemos uma distinção entre *interesses locais* e *solidariedade transnacional*. A defesa dos interesses locais pelos representantes nacionais encontra-se na base de um tipo de CEE cuja ação é fragmentada, individual e onde a competitividade entre sucursais é a nota dominante (Hancké, 2000; Knudsen, 2003b; Bicknell, 2007). CEEs do tipo de serviços (*service providers*) ou orientados para projectos (*project-oriented*) na acepção de W. Lecher *et al.* (1999). No segundo caso, estamos perante CEEs que desenvolveram uma identidade comum que agrega diferentes interesses a nível supranacional e que se orientam pela aquisição de resultados igualmente transnacionais. São, neste caso, CEEs do tipo participativo (Lecher *et al.*, 1999) ou Eurocêntrico (Bicknell, 2007).

Como veremos, na prática dos CEEs dificilmente se encontram manifestações puras deste tipos-ideais.

Os interesses locais

Os representantes portugueses tendem a associar vantagens aos CEEs quando estes garantem alguns resultados práticos aos trabalhadores que diretamente representam. Uma grande parte dos representantes portugueses reconhece, de facto, a intervenção dos CEEs nos quais participam para a resolução de problemas locais (Quadro 26). A identificação dos problemas locais referidos pelos representantes (Quadro 27) permite, por sua vez, verificar, por um lado, que os representantes se encontram mais divididos quanto à real capacidade dos CEEs para resolver os problemas com que se confrontam (Quadro 28) e, por outro, que a probabilidade dos CEEs intervirem com sucesso depende fortemente do tipo de problema. Assim, existe, por exemplo, uma clara diferença entre a capacidade de resolução dos CEEs ao nível das reestruturações e ao nível das condições de trabalho (Quadro 29).

Quadro 26. Intervenção dos CEEs para resolução de problemas locais

	N	%
Sim	16	61,5%
Não	10	38,5%
Total	26	100%

Quadro 27. Problemas locais referidos pelos representantes portugueses*

	N	%
Reestruturações	6	37,5%
Despedimentos coletivos	4	25%
Encerramento de filiais	4	25%
Deslocalizações de parte da atividade produtiva	3	18,8%
Ausência de condições de trabalho	3	18,8%
Outra situação**	3	18,8%

* O total de problemas referidos é superior ao total de sucursais onde o CEE interveio para a resolução de problemas, pelo facto de duas empresas se terem confrontado cumulativamente com dois problemas distintos e três empresas com três problemas distintos.

* Uma situação de aquisição da empresa por outro Grupo; um processo de pré-falência; e uma situação de discriminação salarial

Quadro 28. Resolução dos problemas através dos CEEs

	N	%
Sim	8	50,0%
Não	8	50,0%
Não se aplica	10	62,5%
Total	16	100%

Quadro 29. Resolução dos problemas através dos CEEs, por tipo de problema

Problemas	Resolução	
	Sim	Não
Reestruturações	2	4
Despedimentos coletivos	2	2
Encerramento de filiais	1	3
Deslocalizações de parte da atividade produtiva	2	1
Ausência de condições de trabalho	3	0
Outra situação	1	2

Os CEEs aparecem como particularmente eficazes para resolver questões ligadas às condições de trabalho, nomeadamente em termos de saúde, higiene e segurança no trabalho, já que as questões salariais se encontram arredadas dos tópicos de questões objeto de informação e consulta. Grande parte das multinacionais arvora, de facto, a *bandeira* da segurança, dimensão incontornável da responsabilidade social das empresas (RSE), e revela-se particularmente sensível a essa temática.

Na ótica dos representantes portugueses, a importância dos CEEs deriva grandemente, por um lado, do facto de permitirem aceder a um patamar de decisão superior, constituindo os CEEs espaços privilegiados para a resolução de problemas locais. Por outro lado, ainda na mesma linha, por permitirem conhecer e, eventualmente, aceder a um conjunto de regalias, que funcionam muitas vezes como uma espécie de “moeda de troca” face aos bons

resultados comerciais alcançados pelas filiais portuguesas.⁴⁹ Um tipo de participação, portanto, marcado pela defesa dos interesses locais.

[Os problemas que] não se resolvem cá, têm que se resolver lá. [...] Posso dar três casos concretos. Foi o caso de quererem encerrar o posto médico ao fim de semana, outro foi a destituição de um team leader dessa posição por ser membro da comissão de trabalhadores e um estudo ergonómico que levou a que a Faculdade de Motricidade Humana se instalasse aqui e que a empresa gastasse, naquela altura, 80 mil contos nesse estudo, para evitar as doenças profissionais, que a gente estava a ver que estavam a avançar. Foi inclusivamente comprado um aparelho do mais moderno que há... (Representante dos trabalhadores do CEE da Autoeuropa, 17.11.2006)

Problemas que a gente tem cá e levamos lá e automaticamente são resolvidos. O nosso CEE tem um presidente, que é um alemão, que não faz mais nada na vida senão dedicar-se ao CEE. O presidente tem umas doze pessoas que trabalham exclusivamente para o CEE. É como se fosse um sindicato. [...] Se tiveres problemas ao nível da SHST, isso é resolvido rapidamente. Se tiveres problemas porque a empresa que não está a cumprir com algumas regras, coisas que nem sequer chegam à Alemanha, isso é resolvido rapidamente. (Representante dos trabalhadores do CEE da Continental Teves, 23.01.2007)

Em termos materiais é difícil quantificar o que se ganha no CEE. Os CEEs são muito informativos. Depois, tudo o que vem é reivindicado pela administração local que diz que conseguiu obter um orçamento para fazer isto ou aquilo, mas na base está um trabalho de sapa do CEE. É preciso fazer as perguntas certas, fazer pressão. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

A intervenção no CEE é uma intervenção de pressão. Procura-se saber se eles sabem o que é que se está a passar ou se não sabem. Porque uma coisa é a informação que a direcção do grupo recebe das direcções nacionais e outra coisa é a informação que recebe dos representantes. Pode servir como meio de pressão. Mas há questões que devem ser tratadas a nível nacional. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Axa, 01.02.2007)

⁴⁹ Algumas dessas conquistas revelam que, na prática, é possível extravasar mesmo as competências que estão atribuídas aos CEEs: concessão de prémios assentes na fixação do salário mínimo de admissão na empresa e na elevação gradual dos salários; superação da precariedade dos contratos por meio da criação de condições para a sua efectividade; valorização interna dos trabalhadores; concessão de descontos especiais aos trabalhadores na aquisição de produtos produzidos pela empresa, etc.

Nós aproveitámos sempre o espaço do CEE para chamar a atenção da empresa desta situação [salários]. Ainda por cima, nós tínhamos aqui algumas vantagens... É que há aqui alguma tática sindical que é assim: nós temos condições, a moral e o direito para falar, porque do ponto de vista do grupo apresentamos sempre dos melhores resultados em termos europeus. Isto é, a empresa portuguesa não recebe nada das outras, antes pelo contrário, apresenta sempre excelentes resultados comerciais. [...] Portanto, nós temos autoridade para dizer que se a empresa em Portugal apresenta melhores resultados por que é que há de pagar pior aos trabalhadores? É claro que isto tem a ver com a situação económica... Aliás, ainda neste ano, voltaram a insistir nesta ideia, quer dizer não pode haver aqui uma ilha... e então o que é que essa batalha que nós temos travado provocou? Provocou uma maior abertura da empresa à generalização de alguns benefícios, que se traduzem em benefícios salariais, em Portugal. Ou seja, adaptaram-se mecanismos de prémios, etc., etc., que não eram habituais e que, pelo menos para uma parte dos trabalhadores, permitiu que melhorassem substancialmente os seus níveis salariais. (Representante dos trabalhadores do CEE da Auchan, 29.11.2006)

A solidariedade transnacional

Uma das fundadas expectativas criadas por muitos representantes sobre o papel dos CEEs residiu nas potencialidades que estas instituições poderiam vir a desempenhar enquanto indutoras de ações de solidariedade transnacional. No entanto, só muito raramente estas ações foram dinamizadas por CEEs — como sucedeu com a onda de protestos ocorrida nas fábricas da GM-Europa em Junho e Julho de 2006, em solidariedade para com os trabalhadores da fábrica portuguesa da Azambuja —, assim como só ocasionalmente os CEEs se constituíram como “parceiros” regulares na negociação de acordos destinados a lidar com cenários de crise — por exemplo, a redução do número de postos de trabalho; o *outsourcing*; ou a salvaguarda dos direitos dos trabalhadores perante o fim de *joint-ventures* — como sucedeu (de forma inédita

no caso europeu) com os CEEs da Ford e da General Motors (Da Costa e Rehfeldt, 2006a; 2006b; 2006c; 2007).⁵⁰

A possibilidade dos CEEs agirem como ator coletivo, ou invés de agirem de forma fragmentada, depende de uma diversidade de condições e circunstâncias que irão influenciar a forma como o CEE se posiciona.

Nas entrevistas com os representantes dos trabalhadores portugueses percebe-se claramente que a conjuntura económica⁵¹ e a competitividade entre sucursais são elementos impeditivos do desenvolvimento de coesão e cooperação no seio dos CEEs, pelo que a solidariedade, quando existente, assume os contornos de uma solidariedade *forçada* ou *pragmática*, na medida em que consciente de que o que acontece numa sucursal pode vir a repercutir-se negativamente nas restantes. É a defesa dos interesses locais que anima a ação dos representantes.

[Faço] parte de um grupo onde as pessoas lutam entre si para ganhar a fabricação de determinado produto. Há uma guerra entre os diretores das administrações locais dos vários países no sentido de manterem a produção. [...] Agora se me perguntar se, no caso de haver algum problema cá em Portugal, eles vão ser solidários, eu digo logo que não. [...] Os CEEs seriam importantes se houvesse solidariedade, mas não é o caso. Pensa que se a administração central disser que determinado produto vai passar para outro país, esse país, por solidariedade, vai dizer que não quer o produto? Isso não funciona assim! Da maneira

⁵⁰ Relativamente aos acordos negociados pelos CEEs, dois problemas subsistem: o estatuto legal dos acordos e a legitimidade dos seus assinantes. "Since there is no legislation about European transnational agreements negotiated at the company level, in order to be enforceable they have to be reproduced at the national levels involved. Enforcement is thus mostly dependent on the strength of the signing parties. In the highly unionised auto industry, and in companies which have successfully elaborated a strong coordination of transnational collective action, the legitimacy of the signing parties seems to pose no particular problem. But given the current situation of the majority of EWC this cannot be generalized. The roles of the EWCs, the unions and the European federations would need to be clarified (Da Costa e Rehfeldt, 2007).

⁵¹ Uma conjuntura económica favorável é, aliás, um dos factores referidos pelos representantes portugueses como fundamentais para poder dar cumprimento aos objectivos estipulados pela Diretiva e dinamizar o funcionamento dos CEEs.

como é que estão as coisas, como é que pode haver solidariedade! Nem temos maneira de impedir que estas coisas aconteçam. Claro que, sendo assim, vai sempre instalar-se um clima de desconfiança entre os representantes. Há bocado disse-lhe que o ano passado fizemos uma luta simbólica, mas houve alguma dificuldade em convencer alguns representantes no CEE para participar nisto. [...] Nós, nas reuniões, procuramos sempre saber qual é a política da direção central para cada país. E quando se fala disso, eles remetem-nos logo para o nível nacional. A única coisa que nos dizem é: "Este ano faturamos 4 milhões, para o ano queremos faturar oito milhões!". A partir daí, o problema é nosso! Cada país tem de se desenrascar. (Representante dos trabalhadores do CEE da Power Controls, 09.01.2007)

Aquilo é um CEE mas cada um sabe de si, cada um trata de si! Se aparece um determinado problema mandam-nos resolvê-lo a nível local. [...] Hoje há muita concorrência e essa começa logo dentro do mesmo Grupo. [...] Há uma questão que é aqui fundamental: é a questão do emprego. E, para se preservar os empregos, não pode haver solidariedade. E eles sabem isso! (Representante dos trabalhadores do CEE da Honeywell, 11.01.2007)

Aqui em Portugal estávamos a pensar criar um centro de serviços, serviços contabilísticos, contratos, ordenados, etc. onde tudo isso passava a ser feito em Portugal para o resto da Europa e para a Farma a nível mundial. Era um projeto para 300 postos de trabalho. [...] Houve alguns obstáculos por parte dos belgas, mas depois calaram-se de um momento para o outro, o que quer dizer que receberam alguma coisa em troca. Não há transparência por parte dos belgas. É que neste tipo de grupo, o que há são empresas que lutam entre si, pequenos centros que lutam entre si. Ninguém está preocupado com o facto de uma outra empresa do grupo poder encerrar. É uma concorrência desenfreada. [...] É um CEE onde não há solidariedade. Eu posso levar um determinado problema e se esse problema atingir outra fábrica, automaticamente o Norte se alia contra nós. A nossa luta era sempre, de um lado, França, que tem um espírito sindical mais ou menos como o nosso, Espanha, Portugal e Itália e, do outro lado, a Alemanha e a Bélgica. O eixo Norte e o eixo Sul. [...] O poder do Norte da Europa é muito forte. [...] Só o secretariado [Conselho Restrito] diz logo tudo! [...] Cada um tem de defender a sua fábrica! Este grupo é perito a criar competitividade entre as fábricas e a lavar as mãos do que possa acontecer. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

Esse aspeto das solidariedades é mais complicado. Por que razão um país que não tem um dado problema se vai solidarizar com outros que o têm? Só se for uma coisa que afete grandemente toda a gente. Se for um problema que afete um único país não há grande possibilidade de criar qualquer tipo de solidariedade. Se há um problema num único país é esse país que tem de o resolver. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

No início sentia-se mais isso [fraturas entre representantes] mas as coisas começaram a mudar a partir de 1999 quando a empresa começou a ter dificuldades e eles [representantes da sede da multinacional] começaram a sentir na pele os despedimentos, os afastamentos dos

trabalhadores por mútuo acordo, etc., começaram a sentir na pele... [...] A questão do protagonismo deixou de se pôr a partir de 1999 quando começou toda a gente a ser afetada com a redução de pessoal [e] era preciso, digamos que, dividir a dor. [...] Se a importância do comité não pode ou não deve ser reconhecida através dessas ações [de solidariedade], então digam-me o que é que pode? Então digam-me o que é que pode? (Representante dos trabalhadores do CEE da Opel, 27.11.2006)

A solidariedade transnacional aparece no discurso dos representantes simultaneamente no campo das vantagens, talvez mais imaginadas do que reais, e no campo das limitações, talvez mais reais do que imaginadas. Certo é que os CEEs enfrentam situações que irão funcionar como momentos definidores daquilo que são e daquilo em que se poderão tornar. Será, quanto a nós, quando posto à prova que um dado CEE terá oportunidade de medir a sua coesão e a sua capacidade de cooperação. Ser posto à prova pode significar, no contexto das empresas multinacionais, para uns, reestruturações, perdas de produção, desinvestimentos, despedimentos coletivos, mas igualmente, para outros, ganhos de produção e de postos de trabalho, a garantia da permanência da empresa num local específico por um tempo indefinido. A incerteza passou a ser parte integrante da forma como as sucursais das multinacionais olham para si mesmas. A desconfiança passou a ser parte integrante da forma como as sucursais das multinacionais se olham entre si.⁵² Depositar nos CEEs a expectativa de se vir a construir, pelo seu intermédio, uma identidade laboral europeia será, na nossa opinião, exigir demais a instituições que agem num ambiente tão instável como é o das multinacionais.

⁵² As administrações das multinacionais foram, de resto, céleres a compreender as possibilidades de um fórum onde se podem tornar patentes as diferenças (de produtividade e de competitividade) como forma de incrementar a competição entre sucursais (Weston e Lucio, 1997: 766).

No entanto, a partir das entrevistas com os representantes portugueses, foi possível identificar algumas condições que podem estimular o desenvolvimento de uma ação dos CEEs como atores coletivos, ou seja, estimular a unidade e a solidariedade transnacionais.

Disponer de um suporte sindical (ou das CTs) na retaguarda da atuação dos representantes em CEEs pode constituir uma condição importante, pois ajuda a transpor para o CEE, além de conhecimento da situação sócio laboral de uma determinada empresa ou setor, “lições” de combatividade, negociação e organização que podem ser úteis na maximização de uma ação solidária de alcance transnacional. No sentido inverso, o sucesso de qualquer empreendimento dependerá, posteriormente, da capacidade de mobilização realizada pelas ORTs a nível local. A superação de diferenças culturais, ideológicas, linguísticas e entre práticas sindicais é outra condição importante para colmatar as diferenças que atravessam os CEEs, para se construir uma unidade e, a partir daí, se forjar a solidariedade.

Eu tinha recursos, maior conhecimento da realidade e poder de decisão porque faço parte da direção do sindicato e da direção da FEQUIMETAL. Portanto, tenho algum poder de decisão no caso de ter de decidir se os trabalhadores portugueses participam numa ação que seja decidida a nível europeu. Como, de resto, veio a acontecer. Eu tinha esse poder de decisão. (Representante dos trabalhadores do CEE da Opel, 27.11.2006)

Eu acho que para um CEE funcionar tem de haver mais interligação entre as estruturas de representação dos trabalhadores para que estas possam aproveitar os conhecimentos que se obtêm sobre cada país. Mas não é no CEE que se vão resolver as coisas é depois em cada país. Pensar que se pode criar qualquer tipo de solidariedade é uma ilusão. (Representante dos trabalhadores do CEE da Parmalat, 26.01.2007)

Há realidades muito distintas. Se pensarmos no que é o sindicalismo em Itália, Espanha, Irlanda, Inglaterra, Portugal, Alemanha, Bélgica, etc., estamos a falar de coisas completamente diferentes. Muitas vezes estamos a falar e os alemães não nos entendem, não entendem o nosso discurso e, outras vezes, somos nós que temos de fazer um esforço para perceber o discurso dos alemães. [Essas diferenças em termos de

estruturas de representação dos trabalhadores e de lógicas de representação podem constituir um obstáculo ao trabalho do CEE?] Não é um obstáculo, mas por vezes impede que se consiga uma posição comum ou uma posição mais dura, mais reivindicativa. [Obter solidariedade dentro do CEE...] Pode obter solidariedade mas não obtém mais do que isso. Às vezes não se consegue ir mais além, porque não se vai ter apoio. Forçar as coisas seria problemático porque haveria coisas que se perderiam. Tem que se pesar muito bem as coisas e ver o que é que, a longo prazo, nos pode ser mais útil. [...] Houve uma altura que, a propósito de uma questão qualquer, se falou numa greve europeia organizada através do CEE, mas a ideia acabou por cair. Era agarrada pelo sul da Europa, mas já não pelo Norte. [...] Sindicalmente [o Norte] é diferente. [...] Depois, claro que para os dois representantes portugueses, os dois espanhóis e os dois italianos, deve haver uns vinte franceses, nove alemães, quer dizer que nos diluímos muito no meio daquilo. Temos de ter um discurso mesmo muito persuasivo para chegar a alguma coisa. [...] Aliás, agora isso ficou ainda mais marcado porque a própria empresa resolveu fazer divisões da empresa em regiões. Nós estamos incluídos na região mediterrânica. [...] De alguma forma isso veio solidificar as nossas intervenções que são muito mais... Aliás, nós fazemos questão — portugueses, espanhóis e italianos — de intervir como região mediterrânica. Tentamos até que países não representados tivessem um observador, por exemplo, a Turquia. A Grécia vai entrar na região mediterrânica porque, entretanto, a empresa comprou um banco grego, também ligado aos seguros, e vamos ter um representante grego. [...] Eu penso que, em termos de representação dos trabalhadores, nós não nos sentimos nada inferiorizados pela integração numa região mediterrânica. Pelo contrário, achamos que o facto de funcionar como região distinta tem alguns aspetos positivos. Acho que nos dá mais vantagens que se agíssemos isoladamente. [Tentam criar uma espécie de plataforma comum ao Sul e os do Norte fazem a mesma coisa?] Os do Norte têm tido mais dificuldades. São mais divididos. [...] Enquanto que na região mediterrânica, nós juntamo-nos à mesma mesa para definir as questões que vamos colocar e fazemos as perguntas em nome da região. Por exemplo, na questão dos salários, que são muito mais baixos em Portugal, os espanhóis e os italianos têm feito pressão, tentam puxar por nós e têm-nos dado todo o apoio preciso. Aliás, nós estamos a negociar um acordo aqui com a empresa, um acordo extracontratual só da Axa que já vigora em Itália e em Espanha e vamos negociar. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Axa, 01.02.2007)

Somos das organizações [sindicais] mais fortes do grupo, portanto, temos certas obrigações para com os outros. Nós nesse aspeto temos dado algum apoio, demos aos espanhóis quando houve aqueles problemas em Espanha, portanto, aí, nas relações bilaterais com outras organizações temos dado. [...] Portanto, ao levantarmos um problema que nós sentimos aqui, sabemos que os espanhóis ou os franceses sentem mais do que nós. Portanto, ao levantar este problema sabemos que é um problema pacífico que une a Europa toda. Aqui também tem que haver uma preocupação de natureza político-sindical de não partir os europeus. Porque se começamos à guerra uns com os outros... (Representante dos trabalhadores do CEE da Auchan, 29.11.2006)

Finalmente, a terceira linha de força emergente do balanço global dos CEEs por parte dos representantes portugueses diz respeito aos aspetos assumidos como claramente positivos. Os CEEs aparecem assim como estruturas 1) que, pelo viés do acesso a informação, podem conferir maior poder de negociação aos representantes dos trabalhadores face às administrações locais; 2) que permitem às administrações centrais adquirir um maior conhecimento da amplitude dos problemas dos trabalhadores das diferentes filiais; 3) que permitem estandardizar os sistemas de comparação entre filiais, tornando mais realistas as distinções e mais sustentadas as reivindicações; 4) que permitem aceder a um patamar de decisão superior, constituindo-se como *mecanismos de pressão secundários*, ou seja, complementares aos mecanismos nacionais.

Acho que é uma estrutura bastante positiva para os trabalhadores. A empresa sabe que se não cumprir há mais um entrave, há mais alguém a olhar para os trabalhadores e isso apesar de estarmos aqui um tanto ou quanto afastados do centro do Grupo. (Representante dos trabalhadores do CEE da Benteler, 23.01.2007)

Mesmo tendo pouco poder [os CEEs], eu acho que é importante estar lá. É importante levar os problemas, falar, dar a conhecer o que se passa no nosso país. Há muito trabalho a fazer para mudar a nossa imagem no exterior. Nós somos competitivos, nós somos produtivos. Tem que se mudar a imagem de Portugal dos coitadinhos. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

Pensamos que se não estivéssemos lá alguns dos problemas não seriam levantados. E há feedback, porque normalmente na primeira oportunidade as administrações fazem referência àquilo que nós dissemos lá, ou direta ou indiretamente. (Representante dos trabalhadores do CEE da Transdev, 04.12.2006)

Sempre que peço alguma coisa nunca nada me foi recusado. Seja aqui, como membro da CT, seja lá no CEE. O CEE foi importante porque nos puseram à vontade e disseram que se tivéssemos algum problema para ir ter com eles que eles tentavam resolver. Dão-nos mais poder. Fazem-nos sentir que podemos exigir mais. [...] Acho que os CEEs são interessantes e importantes, para já, por estarmos lá representados. Nós somos pequenos em relação aos outros países da Europa, não temos o peso que eles têm. Basta ver que a Alemanha tem seis mil trabalhadores, a própria Espanha tem três mil e tal trabalhadores e nós

temos trezentos. (Representante dos trabalhadores do CEE da Alstom, 25.01.2007)

A grande vantagem é que a administração acaba por ter acesso e perceber a muitas coisas que se passam do lado dos trabalhadores. Sabemos muito bem que, à medida que a mensagem vai atravessando a cadeia hierárquica, há coisas que ficam pelo caminho. Toda a informação é filtrada. Há pessoas a quem não interessa passar para cima determinado tipo de informação. É preciso que alguém diga as coisas. O CEE, como é um sítio onde se fala abertamente, acaba por dar essa perspetiva. (Representante dos trabalhadores do CEE da Unisys, 25.01.2007)

Uma das grandes vantagens é, de facto, ter conhecimento daquilo que se passa nos outros países. Principalmente quando se está aqui tão longe da Europa. Isso dá-nos uma visão diferente das coisas. Só por causa disso acho que o CEE foi importante. (Representante dos trabalhadores do CEE do BBVA, 26.01.2007)

Os aspetos práticos, do ponto de vista negocial, não são muito visíveis, mas do ponto de vista da informação e consulta são. [...] Há, portanto, um diálogo que, sem haver negociação, acaba por cumprir os seus objetivos. O que nos compete a nós é salvaguardar os postos de trabalho e para isso a empresa tem de funcionar bem. Nós estamos muito mais interessados em que as coisas funcionem do que os acionistas, porque esses, quando as coisas aqui não derem, investem noutro sítio, enquanto que nós não temos outro sítio para passar. Dentro desse princípio temos tentado influenciar, salvaguardando sempre os postos de trabalho. (Representante dos trabalhadores do CEE do Grupo Axa, 01.02.2007)

Há coisas que nós, como sindicato, já tínhamos reivindicado há anos, agora era preciso pôr em prática e, nesse aspeto, acho que o CEE veio acelerar as coisas. Mas, o facto, também é que a empresa não tem tido problemas. Os resultados têm sido bons e, sendo assim, ainda não conseguimos saber do que é que o CEE é capaz. Mas penso que o CEE faz falta e que devemos continuar a marcar presença. (Representante dos trabalhadores do CEE da Tate & Lyle, 10.01.2007)

Vejo que é um local onde temos oportunidade de manifestar a nossa apreensão, o nosso descontentamento, as nossas dificuldades nas empresas em Portugal. E fazer pressão no sentido de alterar algumas coisas, nomeadamente a precariedade dos vínculos laborais. (Representante dos trabalhadores do CEE da Transdev, 04.12.2006)

Só havendo um balanço social de todas as fábricas, só havendo números e não percentagens, só havendo valores reais sobre as coisas é que podemos saber se somos mais ou menos produtivos do que os outros. [...] Davam-nos estatísticas, mas não o essencial. O que eu queria era poder mostrar que o Sul da Europa é tão competitivo como o Norte. (Representante dos trabalhadores do CEE da Solvay, 22.01.2007)

**V. Perceções dos representantes das
entidades empregadoras sobre
Conselhos de Empresa Europeus
e Responsabilidade Social das
Empresas**

Nota Prévia

Como ficou dito na parte introdutória deste trabalho, o quarto eixo analítico desta investigação centra-se na análise das perceções que os representantes das entidades empregadoras têm a respeito dos CEEs. Essa análise é aqui empreendida tendo por base a interpretação dos resultados de um inquérito aplicado às entidades empregadoras.

Na primeira secção deste capítulo recuperaremos a temática da responsabilidade social das empresas (RSE), pois esta problemática instigou alguma curiosidade inicial da equipa de investigação face ao facto da constituição de CEEs *ante tempus* — antes da data limite de entrada em vigor da Diretiva (22.09.1996) e, por isso, não sujeita aos requisitos legais da Diretiva — poder ser equacionada como um exercício de responsabilidade social por parte das empresas multinacionais. Um vez que a problemática da RSE tem vindo a adquirir uma crescente importância, procederemos a um breve enquadramento dos seus propósitos, chamando a atenção para algumas das interfaces entre RSE e CEEs.

1. A Responsabilidade Social das Empresas: da centralidade do tema aos Conselhos de Empresa Europeus

Já anteriormente se referiu (ver capítulo II), que a concretização de acordos voluntários, celebrados antes de 22 de Setembro de 1996 (data de obrigação legal para a negociação de acordos entre as partes), constituiu um importante impulso para a própria Diretiva.

Os acordos celebrados antes dessa data permitiram que os trabalhadores das empresas multinacionais se fossem consciencializando de que faziam parte de um conjunto de empresas mais vasto e mais complexo, facto que potenciava uma participação mais profunda na vida da empresa (Savoini, 1995: 247).

É neste registo de celebração de acordos voluntários que poderão ser avaliadas possíveis estratégias de responsabilidade social empresarial. Afinal, em consonância com o que viria a ser o *Livro Verde* da Comissão Europeia (2001) — que visa promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas —, o exercício da responsabilidade social por parte das empresas requer o empenhamento dos quadros superiores da administração, assim como uma maior participação dos trabalhadores e dos seus representantes num diálogo bilateral que permita uma resposta e ajustamento permanentes. O diálogo social com os representantes dos trabalhadores desempenha um papel crucial na adoção mais ampla de práticas socialmente responsáveis, devendo para o efeito os representantes dos trabalhadores ser amplamente consultados sobre políticas, planos e medidas a empreender pelas empresas.

1.1. A importância crescente da Responsabilidade Social das Empresas e o posicionamento empresarial

O fenómeno da RSE não é novo. Mesmo nas primeiras sociedades industriais do século XVIII, ainda antes da emergência do Estado-Providência, algumas empresas privadas de cariz paternalista interiorizaram responsabilidades para com os seus empregados, a maior parte das vezes com base em contratos sociais não escritos (segurança social em troca de lealdade). Por detrás destas primeiras formas de RSE estavam motivos religiosos e éticos ou o medo do radicalismo e da contestação operária (Bredgaard, 2004: 373). Ao longo de todo o século XX, a ideia básica que deu forma ao conceito de RSE foi enunciada através da frase “as empresas têm a obrigação de trabalhar em prol do bem-estar social”. Esta ideia esteve quase sempre presente no mundo empresarial, embora nas últimas décadas tenha ganho novo fôlego com o interesse do Estado e da sociedade, em geral, em contribuir para a realização plena daquele princípio.

Progressivamente, a RSE foi deixando de ser apenas um ato filantrópico, isto é, uma ação de natureza assistencialista, caridosa e predominantemente temporária, de carácter pessoal, representada por doações de empresários ou pelo patrocínio de outros atos beneméritos e passou a ser também o reflexo de uma nova cultura empresarial orientada para a busca da melhoria da imagem e para a obtenção de capital reputacional por parte das empresas. Sobretudo ao longo da década passada, as ações de responsabilidade social empresarial multiplicaram-se e diversificaram-se ao ritmo da expansão do mercado global. O aprofundamento da chamada “empresa-cidadã” acontece por força do aumento da capacidade financeira e de mobilização de recursos de muitas empresas, onde a RSE assume uma envergadura

crescente e diretamente proporcional à intensidade e extensão dos seus impactos sobre o tecido social em que se inserem.

A nível europeu, o tema da RSE passou a estar no topo da lista de prioridades da UE desde a Cimeira de Lisboa, realizada em Março de 2000, e a ser uma parte importante da Estratégia Europeia de Desenvolvimento Sustentável. Para além disso, a RSE aparece também como uma forma privilegiada de promoção dos direitos laborais e sociais fundamentais no contexto da globalização. Na sequência do Conselho Europeu de Lisboa, a Comissão Europeia (2001: 3) “formulou um apelo especial ao sentido de responsabilidade social do meio empresarial no que toca às melhores práticas em matéria de aprendizagem ao longo da vida, organização do trabalho, igualdade de oportunidades, inclusão social e desenvolvimento sustentável”. O assunto culminou com o lançamento do já mencionado *Livro Verde para Promover um Quadro Europeu para a Responsabilidade Social das Empresas*, da Comissão das Comunidades Europeias, de 18 de Julho de 2001.

Esta preocupação crescente da Comissão Europeia com a questão da RSE visou sobretudo alargar a contribuição positiva das empresas, mostrando que também os impactos negativos que estas produzem devem ser por elas assumidos. Segundo esta perspetiva, as empresas devem assumir a responsabilidade pelo impacto tridimensional das suas atividades na sociedade, sendo a RSE a “obrigação” inerente a cada empresa de se responsabilizar pela forma como a sua atividade produz impactos económicos, sociais e ambientais no meio envolvente e de garantir que estes impactos gerem benefícios equitativos e sustentáveis para todas as partes envolvidas. Por esta razão, defendem alguns, a RSE deve ser retirada da esfera privada de cada empresa e assumida enquanto quadro orientador legal pelo próprio Estado (Schomann, 2004: 138).

A atual RSE assenta em investimentos feitos em iniciativas sociais para beneficiários externos às empresas. A ideia de investimento social privado refere-se à reconversão de uma percentagem de facturamento bruto da empresa em investimento e em iniciativas sociais dirigidas a terceiros. Estas novas formas de contribuição social das empresas têm-se dado, de maneira geral, em três áreas distintas: a) apoio a programas governamentais; b) difusão de boas práticas; e c) provisão de serviços. O investimento social privado aparece, assim, como uma diferente face da capacidade organizativa das empresas (muitas de dimensão global e capacidade financeira maior do que a de alguns Estados) e surge como uma alternativa à crise do sistema de solidariedade universal compulsória, desenvolvido e financiado pelo Estado. Mesmo reconhecendo que as ações de responsabilidade social empresarial ainda são incipientes e realizadas através de iniciativas pontuais, elas têm-se mostrado determinantes no processo de mobilização da responsabilidade das empresas para com a sociedade (Costa: 2005: 68).

Por um conjunto de razões, a RSE é hoje uma das temáticas mais em voga na comunidade empresarial das economias pós-industriais. De facto, alguns governos estão a fazer pressão para aliviar o setor público de algumas das suas obrigações em relação à proteção social, incentivando a constituição de parcerias entre o setor público e o privado. Na Europa, a UE começou a apelar à comunidade empresarial para assumir comportamentos socialmente responsáveis (Comissão Europeia, 2001, 2002). Os consumidores e cidadãos em geral tornaram-se mais exigentes e mais conscientes da responsabilidade de todos na provisão de direitos sociais e apresentam novas preocupações e expectativas face ao papel em evolução das empresas na sociedade (Bredgaard, 2004: 373).

De facto, com a expansão da economia global a importância da RSE aumentou consideravelmente. Para R. Shamir (2005: 92), o desenvolvimento da RSE é um reflexo da expansão da economia neoliberal global, contexto no qual algumas empresas privadas adquiriram um poder económico e político tão grande que chega a ultrapassar o de muitos Estados. Além de responsáveis por cerca de dois terços do total do comércio global de bens e serviços, atualmente 51 das 100 maiores economias mundiais são empresas multinacionais (ICTU, 2006: 4). Como resultado do seu vasto poder económico, as empresas multinacionais acumularam em paralelo amplos poderes políticos e culturais. Esta expansão do poder das empresas multinacionais vai de par com o enfraquecimento do poder dos Estados nacionais para fazerem aplicar ou mesmo para produzirem legislação que enquadre de uma forma social e ambientalmente mais justa o seu funcionamento. Nos últimos anos assiste-se a um crescimento de importantes acordos e diretrizes internacionais a que as multinacionais supostamente deveriam aderir — alguns sob a chancela das ONU ou de outras organizações internacionais igualmente representativas. Contudo, essa adesão é quase sempre voluntária, sem qualquer tipo de obrigatoriedade inerente.

Enquanto principais agentes da globalização económica e face visível da criação de inúmeros problemas sociais e/ou ambientais, as multinacionais passam a ser os alvos privilegiados do descontentamento popular: através das suas práticas laborais, muitas empresas multinacionais não salvaguardam minimamente as formas de “trabalho decente” propostas pela OIT. As empresas têm vindo a reduzir os seus custos laborais através das deslocalizações da produção de países onde as leis laborais e as relações laborais se encontram consolidadas para países com ténues leis laborais, sindicatos inexistentes ou fragilizados, onde a proteção aos direitos

do trabalho quase não existe. Os contratos permanentes foram dando lugar a contratos temporários, evitando, deste modo o pagamento de pensões, direitos de maternidade e todo o tipo de benefícios da força de trabalho. Desenvolveram novas formas de organização empresarial, em particular o *outsourcing* e a subcontratação, mais uma vez com o objetivo de reduzir as suas responsabilidades. Além disso, muitas multinacionais estão também na berlinda por causa dos efeitos das suas atividades no ambiente. De país para país chegam notícias de empresas que se recusam a pagar pela poluição e/ou degradação ambiental que produzem (ICTU, 2006: 4).

Estes e outros motivos contribuíram para o surgimento de novas iniciativas políticas cujo foco é o papel dos atores de mercado e a inadequada contabilidade dos efeitos que as suas ações têm no conjunto da população. Como refere Shamir (2005: 93), “as multinacionais são vistas cada vez mais como entidades que comparativamente com os benefícios e os lucros que conseguem alcançar assumem uma parte muito diminuta na distribuição de bens sociais e no remediar de riscos e desigualdades que tantas vezes ajudam a criar”. Em consequência, muitas multinacionais passaram a experimentar a fúria dos protestos populares, boicotes de consumidores, ações legais e uma variedade de campanhas de *public shaming* dirigidas à sua conduta pouco ética ou à falta de respostas adequadas a uma variedade de males sociais que direta ou indiretamente lhe estão associados. Estas formas de ativismo “anti empresa” (Klein, 2002), em rápida expansão nas duas últimas décadas, tiveram um grande impacto em muitas multinacionais e o movimento crescente em torno da RSE pode ser visto como uma das suas consequências. Assim, algumas multinacionais vão começando a falar das suas responsabilidades para com uma multiplicidade de *stakeholders* — todos aqueles que

de uma maneira ou de outra estão relacionados com as suas atividades, entre os quais se incluem os trabalhadores, os clientes, os fornecedores e até a comunidade local em que essas empresas se inserem. Ainda assim, para D. Vogel (2005), o caminho da “boa cidadania empresarial” pode configurar-se também como negócio lucrativo. A propensão para a adoção de comportamentos mais virtuosos por parte das empresas é maior naquelas que utilizaram a RSE como parte das suas estratégias para atrair e/ou conservar clientes, empregados e investidores e naquelas empresas que têm maior visibilidade global e que mais facilmente podem ser alvo de protestos e boicotes por parte de ativistas e da sociedade civil em geral. A reputação e a imagem de marca são fatores extremamente importantes no mundo globalizado dos negócios. Empresas como a *Nike*, a *GAP*, a *Reebok* ou a *Adidas*, só para citar alguns exemplos, foram num passado recente atingidas por boicotes internacionais aos seus produtos e atividades, de tal forma que hoje são empresas-líder na área da RSE.

Para D. Vogel (2005), apesar da RSE surgir como uma panaceia aplicável a todo o tipo de empresas com a garantia de melhoria da sua “performance” económica, nenhum estudo provou ainda a existência de uma relação entre RSE e a rentabilidade dessas empresas. Contudo, na sua opinião, existem duas categorias principais de empresas para quem efetivamente a RSE parece fazer sentido, em termos empresariais. Para algumas empresas a RSE é encarada como uma parte importante da sua estratégia e identidade empresarial: é uma forma de se diferenciarem das empresas concorrentes e está geralmente ligada a estratégias de atração e manutenção de consumidores e/ou trabalhadores. As designadas empresas com consciência social, como por exemplo, a *Levi Strauss*, a *C&A*, a *GAP*, a *Marks&Spencer*, a *Timberland* ou a *IKEA*, pertencem a esta categoria, na qual a adoção de políticas de

responsabilidade social reflete, regra geral, os valores dos seus proprietários ou principais acionistas ou o legado dos seus fundadores. Uma segunda categoria de empresas para quem a RSE faz sentido em termos empresariais são aquelas que foram alvo de ativistas, ou que estão preocupadas em vir a sê-lo, em parte por causa da visibilidade que as suas marcas têm no mercado global. Para empresas como a *Shell*, a *Nike*, a *McDonald's*, a *Carrefour*, entre muitas outras, as estratégias de responsabilidade social que adotam têm sido essencialmente defensivas. Estas empresas consideram ser do seu interesse agir mais responsabilmente não tanto para se distinguirem das suas concorrentes mas, precisamente, para evitarem ser distinguidas. Pelo menos inicialmente, o seu objetivo principal não era utilizar a RSE como fonte de vantagem competitiva, mas precisamente para evitar que essa se assumisse como uma fonte de desvantagem competitiva (Vogel: 2005: 73).

1.2. Autorregulação ou Responsabilidade Social das Empresas obrigatória?

Não obstante o número significativo de vozes (sobretudo sindicais) que têm vindo a reclamar por uma regulamentação internacional de cariz impositivo, as ações de responsabilidade social por parte das empresas têm ocorrido ao ritmo do interesse próprio das empresas. Ou seja, no contexto atual, as empresas e em especial as multinacionais tendem a impor a sua visão sobre o que é e o que deve ser a RSE, visão essa que assenta em dois pilares fundamentais: a ideia de que a RSE deve partir de iniciativas voluntárias e a ideia de integração dos processos de RSE como simples extensões das lógicas de investimento financeiro. Como corolário disto, assiste-se hoje a uma espécie de

naturalização da RSE praticada pelas empresas multinacionais (Project MARSCEE, 2004: 4). Segundo Shamir (2005: 101), o mais específico e distintivo denominador comum de quase todas as noções de “responsabilidade social” inspiradas ou baseadas nas empresas multinacionais é a sua natureza voluntária, não imposta e de autorregulação. O princípio da autorregulação tornou-se a principal palavra de ordem das empresas na sua luta pelo significado do termo e um *locus* ideológico essencial para a disseminação da lógica neoliberal de participação social altruística que apenas deve ser ditada pela boa vontade de cada empresário ou grupo empresarial.

Ao nível dos poderes públicos nacionais e internacionais, este entendimento da RSE como iniciativas de carácter voluntário parece ser dominante. Veja-se o caso específico da UE. A Comissão Europeia, através do Livro Verde sobre RSE de 2001, enfatiza a “natureza voluntária da responsabilidade social das empresas” e sublinha a intenção de não impor às empresas comportamentos responsáveis através de medidas obrigatórias. Esta posição da UE enquadra-se no contexto de resistência a regulamentação compulsiva que organismos como a International Chamber of Commerce ou mesmo a UNICE (Union of Industrial and Employers’ Confederation of Europe) defendem. Estes advogam que as práticas das empresas multinacionais se espalham mais facilmente através do exemplo do que através de códigos impostos, e que a RSE deve permanecer um campo desregulado de modo a salvaguardar a flexibilidade necessária e “a perpetuar a cultura empresarial europeia” (Shamir, 2005: 97).

Apesar de recusar a criação de um quadro legal de cariz obrigatório para a RSE, a UE insiste na sua pertinência “para todos os tipos de empresas em todos os setores de atividade, desde as PME às multinacionais” (Comissão Europeia, 2001: 7) e identifica

quais devem ser as áreas prioritárias de atuação por parte das empresas, sendo que aquelas devem partir da assunção de “preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interação com outras partes interessadas”.

Mas se a UE continua a mostrar-se reticente em relação à possibilidade de a RSE passar a ter um carácter obrigatório, numa espécie de jogada de antecipação, muitas multinacionais começaram de há uns anos a esta parte a adotar os chamados códigos de conduta ou códigos de ética, também como resposta à pressão da opinião pública. Alguns destes códigos têm a particularidade de serem propostos por organismos internacionais como a ONU, a OIT ou a OCDE, outros são normas privadas das próprias empresas, mas todos têm em comum o facto de não serem legalmente vinculativos e de terem essencialmente um papel de persuasão.

Tendo presente o princípio da autorregulação, centenas de multinacionais aderiram recentemente ao *Global Compact* das Nações Unidas, uma carta de princípios de responsabilidade social de adesão voluntária por parte das empresas. Partindo de uma sugestão do ex-Secretário-Geral das Nações Unidas, Kofi Annan, de 2000, o *Global Compact* veio estabelecer nove princípios que gravitam, essencialmente, em torno do respeito pelos direitos humanos, pelos direitos laborais e pelo meio ambiente, que as empresas são aconselhadas a seguir, embora seja de adesão voluntária.⁵³

⁵³ Os nove princípios do *Global Compact* são: 1) Apoiar e respeitar a protecção dos direitos humanos; 2) Assegurar que não é cúmplice na violação dos direitos humanos; 3) Apoiar a liberdade de associação e reconhecer o direito à negociação colectiva; 4) Promover a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; 5) Promover a abolição efectiva do trabalho infantil; 6) Promover a eliminação da discriminação em relação ao

A OIT, por sua vez, adotou a Declaração Tripartida de Princípios Respeitantes às Empresas Multinacionais e Política Social, pronta para ser subscrita voluntariamente pelas empresas, para além da já existente carta de normas fundamentais que é a *Declaration on Fundamental Rights and Principles at Work*, de 1998. Também a OCDE estabeleceu as Diretrizes para as Empresas Multinacionais, revista em 2000, que cobre áreas como os direitos humanos, a corrupção, os impostos, as relações laborais, o ambiente, os direitos do consumidor, entre outras. Estas orientações, a par da carta de princípios da OIT, são as únicas que beneficiam do compromisso por parte dos governos que as subscreveram de promoção da sua efetiva observância por parte das empresas. No entanto, em caso de violação das orientações da OCDE não estão previstas sanções formais às empresas.

Em relação aos códigos de conduta ou códigos de ética propostos e adotados individualmente pelas empresas, estima-se que o seu número atual já ultrapasse os 10.000. O seu conteúdo pode variar de empresa para empresa: “Alguns não passam de vagas dissertações de boas intenções, outros têm cláusulas detalhadas sobre o respeito pelos direitos humanos e condições de trabalho, padrões ambientais, entre outros, e especificam a forma de cumprimento dos princípios por parte da empresa através das suas atividades globais” (ICTU, 2006: 19). Trata-se, em geral, de iniciativas unilaterais desencadeadas pelas administrações das empresas onde, por regra, os sindicatos não estiveram presentes e,

emprego; 7) Apoiar o princípio da adoção de medidas preventivas relativas aos problemas ambientais; 8) Adotar iniciativas que promovam uma responsabilidade ambiental mais abrangente; e 9) Desenvolver e divulgar as tecnologias mais eficientes em termos ambientais.

como tal, têm na sua opinião uma eficácia duvidosa. A tendência atual é para as empresas aderirem a estes códigos de conduta ou de boas práticas, produtos da *soft law* laboral, que não cria obrigações legais a quem os subscreve. A proliferação destas “normas privadas” nas empresas insere-se na tendência de desregulação e de flexibilização das leis do trabalho, defendida hoje como a melhor forma de responder ao imperativo da competitividade empresarial.

Independentemente do facto da autorregulação ser preponderante, um misto de aspetos positivos e negativos decorrentes da RSE podem alinhar-se. Quanto aos aspetos positivos, destaca-se: a diminuição do trabalho infantil; a melhoria das condições de trabalho; o aumento do número de trabalhadores que podem exercer o seu direito de associação; os aumentos nos salários e pagamentos de alguns trabalhadores, nomeadamente do setor agrícola. Quanto aos aspetos negativos, destaca-se: o facto da maioria dos códigos de conduta assinados pertencerem ao setor industrial quando são os trabalhadores agrícolas aqueles que enfrentam as condições de trabalho mais difíceis e onde há maiores atropelos aos direitos humanos, em especial nos países em desenvolvimento; a monitorização da aplicação dos códigos é ainda muito ineficaz e os seus resultados, em geral, não são validados por entidades independentes; a obrigatoriedade é pouco consistente e as violações persistentes; os custos decorrentes da manutenção de um sistema de auditoria e inspeções regulares são muito elevados; o alcance dos princípios voluntários é limitado e afeta um número muito reduzido de multinacionais, “enclaves” da economia global. Muito raramente afetam setores económicos informais ou trabalhadores que exercem a sua atividade em casa, onde a maioria dos trabalhadores nos países em desenvolvimento estão empregados.

A participação dos representantes dos trabalhadores no desenvolvimento de códigos de conduta é considerada essencial por vários motivos (Schomann, 2004: 147): para além do facto de 1) terem um interesse legítimo e específico no emprego e nas questões económicas da empresa, 2) a sua participação irá, em parte, ultrapassar qualquer hiato de legitimidade ainda existente, uma vez que as empresas não podem dizer que defendem o interesse geral mas tão só interesses específicos, e irá potenciar o diálogo e ajudar à melhor implementação dos códigos. A sua participação irá, ainda, 3) tornar os códigos de conduta mais efetivos, uma vez que estes poderão assumir a forma de contratos privados ou, na melhor das hipóteses, de um acordo coletivo, permitindo aos sindicatos exercer pressão sobre a empresa na eventualidade de não cumprimento do código. É neste contexto que vemos já Conselhos de Empresa Europeus e Conselhos de Empresa Mundiais a negociar acordos de RSE com multinacionais. Por último, a participação dos trabalhadores e dos seus representantes na elaboração dos códigos de conduta irá 4) corroborar um elemento central da agenda governativa da UE: o envolvimento dos parceiros sociais na criação de leis e políticas com penetração de todos os níveis da cadeia, desde o nível da UE até ao da empresa (Barnard e Deakin, 2002: 140 *apud* Schomann). A seleção de temas abrangidos pelos códigos de conduta não deve, assim, ser deixada por inteiro nas mãos das administrações das empresas, pois muitas destas comprometem-se com padrões sociais que têm um maior impacto junto dos *media*, tais como os que dizem respeito ao trabalho infantil, por exemplo, negligenciando direitos sociais fundamentais como a liberdade de associação, etc.

Para a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), entre os diversos instrumentos que se oferecem ao movimento sindical para intervir ao nível da RSE, os Acordos-

Quadro são talvez os que apresentam as melhores potencialidades. Segundo a CISL, os Acordos-Quadro Globais inscrevem-se no diálogo social que deve prevalecer entre as multinacionais e as Federações Sindicais Globais. Têm a vantagem de proporcionar um quadro formal entre os parceiros sociais, ao contrário dos códigos de conduta que resultam de iniciativas unilaterais das direções das empresas (Costa, 2005: 151). Os Acordos-Quadro Globais exigem, em geral uma negociação entre trabalhadores e direção. Por norma integram todas as regras fundamentais do direito do trabalho da OIT, como a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, entre outras, e asseguram representatividade formal aos sindicatos ao nível da empresa. Para além disso, os Acordos-Quadro Globais implicam os fornecedores que trabalham com as empresas signatárias e contam com os sindicatos para supervisionar a sua aplicação.

Regra geral são as Federações Sindicais Globais que assinam estes Acordos-Quadro, acompanhadas em certos casos dos sindicatos nacionais ou dos secretariados dos CEEs. Os Acordos-Quadro Globais são um fenómeno em expansão. Duplicaram em número entre 2001 (11) e 2002 (22), ultrapassando já os 30 em meados de 2005 (Riisgaard, 2005: 709).

Nalguns casos, os CEEs estão associados à assinatura de Acordos-Quadro Globais, através do seu secretário ou de um núcleo restrito de elementos. O CEE para além de poder ser uma parte integrante do acordo pode também tornar-se o lugar onde são feitas as trocas de informação ou onde são primeiro levantados os problemas. Por exemplo, todos os acordos que foram até à data assinados no setor metalúrgico implicaram os CEEs ou os Comitês de Empresa Mundiais, como foi o caso da *Volkswagen* e da *DaimlerChrysler*. A par das Federações Sindicais Globais, muitas

ONGs de âmbito global assinaram também acordos com as multinacionais (*WWF, Amnistia Internacional, Greenpeace, etc.*).

Em qualquer caso é de realçar que esta forma de RSE que são os Acordos-Quadro Globais não pode ser encarada como um substituto da legislação laboral existente. Fazendo eco desta posição, a Confederação Europeia de Sindicatos (CES) mostra alguma prudência em relação à matéria da RSE. Para a CES, a RSE não pode deixar de ser um tema importante para os sindicatos uma vez que permite confrontar as empresas com as suas responsabilidades que se situam muito para além dos muros das fábricas e dos gabinetes. No entanto, esta organização considera que o respeito pelas leis e pelas convenções coletivas assim como a promoção dos direitos sociais nos países em desenvolvimento devem representar a primeira responsabilidade social das empresas. Na questão da RSE e perante a multiplicidade de parceiros e interesses envolvidos, as organizações sindicais devem, antes de mais, procurar posicionar-se como um ator incontornável da empresa e não apenas como mais uma das partes envolvidas nos e pelos processos (Project MARSCEE, 2004).

Um dos pontos que mais tende a polarizar as opiniões em torno do conceito de RSE é, como vimos, a dicotomia entre instrumentos compulsivos e voluntários para promover e colocar em andamento atividades de RSE. Do lado dos empregadores europeus, a UNICE reafirma que a RSE deve ser um processo voluntário de orientação empresarial, que se situa acima e para além das contingências legais. O principal argumento desta posição é o de que as políticas de RSE devem ser desenvolvidas a partir da empresa e adaptadas ao seu carácter e circunstâncias específicas. Do outro lado da mesa, a posição geral da CES sobre a RSE pode ser caracterizada de cética, desconfiando do carácter voluntário das medidas propostas que pode, por um lado, colocar em perigo o

futuro dos acordos coletivos enquanto instrumentos reguladores das condições e práticas de trabalho e, por outro lado, potenciar o estreitamento do papel das autoridades públicas em todos os níveis da regulação social (Nordestgaard e Kirton-Darling, 2004: 436-437).

Esta desconfiança dos sindicatos em relação às políticas de RSE não pode, contudo, motivar o seu alheamento de um processo que, segundo Gérard Fonteneau, consultor da CES para a questão da RSE (em 2003), exige ação e tomada de posição aos sindicatos, uma vez que se trata de um comboio em andamento controlado hoje na sua quase totalidade pelas administrações das empresas. No entanto, não defende a estratégia de “se não podes vencê-los junta-te a eles”, sugerindo antes que os sindicatos devem tomar parte, apoiar e comprometer-se com o desenvolvimento de uma abordagem social e ambientalmente sustentável à RSE (Nordestgaard e Kirton-Darling, 2004: 437). De que forma? Essencialmente procurando que os sindicatos e os seus representantes tenham um envolvimento ativo na elaboração das normas laborais privadas (códigos de conduta ou acordos sobre RSE) e na negociação de um quadro para monitorizar as ferramentas de RSE.

1.3. Desafios da Responsabilidade Social das Empresas associados aos Conselhos de Empresa Europeus

A expressão “voluntarismo forçado” que esteve subjacente ao conteúdo da secção anterior acaba por estar presente também nesta secção, na qual se procuram avaliar os sinais de interface entre CEEs e RSE. Tal expressão foi utilizada por Krieger e Bonneton ainda antes da data formal para a celebração de acordos

de CEEs imposta pela Diretiva. Os acordos voluntários suscitavam efetivamente a questão de saber se os mesmos seriam “forçados” — pois desse modo escapariam às obrigações da Diretiva dos CEEs — ou, ao contrário, “genuínos”, isto é, orientados para a celebração de múltiplas formas de diálogo entre capital e trabalho ao nível da empresa e entre as quais, claro está, as questões de informação e consulta fossem contempladas. No entanto, para Krieger e Bonneton (1995: 190) do “voluntarismo forçado” acabava por decorrer a combinação de diferentes tradições de relações laborais na Europa e, em certa medida, de harmonização de interesses dos parceiros sociais, do qual resultariam, em termos práticos, as seguintes vantagens: um melhor ajustamento do acordo às estruturas existentes na empresa, ao seu sistema interno de relações de trabalho, ou à cultura da empresa; uma articulação das relações laborais dos países onde as empresas transnacionais operavam; a construção de uma “propriedade comum” a ambos os lados, através da negociação de um acordo.

Nas entrevistas que mantivemos com os representantes de trabalhadores em CEEs foi notória a propensão para não associar ou fazer convergir o papel dos CEEs com qualquer prática de responsabilidade social. Inclusive no que diz respeito aos acordos voluntários, a perceção generalizada entre os representantes é a de que tais acordos eram mais o resultado de formas de “fuga para a frente” do que de estratégias genuínas, voluntárias de responsabilidade social empresarial. Esta atitude claramente defensiva dos representantes portugueses em CEEs face à RSE levou-nos de certo modo a não enfatizar tanto a questão da RSE no

inquérito às entidades empregadoras. Ainda assim, alguns estudos têm procurado vislumbrar formas de interface entre RSE e CEEs.

Um inquérito recentemente aplicado aos CEEs de 13 empresas multinacionais⁵⁴ visou precisamente apurar quais as práticas de RSE desenvolvidas no quadro dos CEEs, dando especial atenção aos tipos de atores envolvidos, às modalidades concretas de RSE, à especificidade de cada contexto nacional, assim como aos impactos em termos de diálogo social (Project MARSCEE, 2004). O pressuposto de partida para este estudo foi o de que não existe verdadeira responsabilidade social das empresas sem diálogo social substancial, o que coloca de parte todas as iniciativas unilaterais das empresas, apesar de tudo, como vimos, ainda a grande maioria das ações de RSE. Resumidamente, parece-nos pertinente apresentar algumas das conclusões deste estudo que são elucidativas daquilo que ainda falta fazer para cumprir os objetivos acima enunciados pelo *Livro Verde* sobre RSE.

Num número significativo das empresas estudadas, os representantes dos trabalhadores nos CEEs apresentam uma visão vaga do que representa o conceito de RSE. Esta perceção não se afigura, contudo, homogénea: torna-se cada vez mais ténue à medida que nos afastamos do nível europeu. Aquilo que mais comumente os representantes dos trabalhadores associam à RSE é o carácter de *marketing* das ações de RSE propostas pelas direções das empresas onde trabalham. Pelo contrário, os representantes das direções das empresas que compõem os CEEs, com uma ou

⁵⁴ As multinacionais estudadas foram: a *Total* (Petróleo), o Grupo *Suez* (Distribuição de água, electricidade, gás natural), o *Club Med* (Turismo), a *Merloni* (Metalurgia), a *IKEA* (Móveis), a *Etex* (Materiais de construção), a *Owens Corning* (Materiais de construção), a *Arcelor* (Siderurgia), a *Repsol* (Petróleo), a *Roca* (Radiadores e casas de banho), a *ENI* (Petróleo), *Barilla* (Alimentar), *Altadis* (Tabacos).

outra exceção, dizem conhecer bem o tema RSE e afirmam que as suas empresas desenvolvem ações nesta área.

Os casos estudados põem também em relevo que as direções dos grupos empresariais e os sindicatos têm objetivos específicos em termos de RSE: as questões ambientais e económicas são destacadas pelas direções enquanto que os representantes dos trabalhadores nos CEEs colocam a ênfase, quase exclusivamente, nas questões sociais.

A dimensão e o carácter transnacional da empresa em questão também têm influência sobre a conceção de RSE detetada. Quanto maior a dimensão do grupo empresarial e mais espalhadas geograficamente estiverem as suas atividades, e quanto maior implantação a empresa tiver em países pobres mais o tema dos direitos humanos e dos direitos sociais estrutura a política de RSE desse grupo (disso são exemplo a *Total*, a *ENI* ou a *Repsol*). Os temas de RSE que foram alvo de análise e de desenvolvimento pelos CEEs dos grupos empresariais analisados são quase todos na sua essência "sociais", com um forte predomínio da questão da saúde/segurança e formação.

Mas, em termos gerais, as prerrogativas dos CEEs para despoletar ações de RSE permanecem reduzidas. As reuniões dos CEEs são pouco frequentes, as informações de que dispõem facultadas pelas direções são escassas, a articulação com as instâncias nacionais está pouco desenvolvida. A maior parte dos CEEs do painel estudado reúne-se apenas uma vez por ano (uma reunião ordinária precedida, normalmente, por uma reunião preparatória). O Conselho Restrito, existente na maioria dos CEEs, reúne-se mais frequentemente e como tal apresenta-se como uma estrutura mais dinâmica e mais eficaz do que o CEE como um todo. Os resultados apurados mostram que o funcionamento dos CEEs está ainda muito marcado pela cultura nacional da casa-mãe, sendo

que as diferentes percepções/concepções nacionais sobre RSE e/ou sobre diálogo social determinam também o comportamento dos representantes dos trabalhadores nos CEEs. Apesar das dificuldades de operacionalização e de funcionamento, os CEEs começam pouco a pouco a ser instâncias onde se discute a RSE de uma empresa. No entanto, na maior parte das vezes é a administração que se encontra na origem de todo o processo, através de políticas ou de práticas que o CEE tentará requalificar em termos de RSE, ou nas quais procurará integrar o ponto de vista dos representantes dos trabalhadores.

Na grande maioria dos casos estudados, o diálogo entre CEE e direção deu lugar à contratualização (Acordos-Quadro Globais, entre outros), mas muitos dos acordos conseguidos ainda não estão a ser aplicados, o que comprova, por um lado, o carácter recente das práticas de RSE ao nível dos CEEs e, por outro lado, a delonga dos tempos de gestação dos assuntos, a sua negociação e posteriormente a sua implementação. A morosidade destes processos lembra que há novas formas de aprendizagem para os dois atores envolvidos: sindicatos e administrações — aprendizagem de novas formas de relacionamento que podem ir além dos quadros contratuais clássicos e aprendizagem de um trabalho comum ao nível europeu sobre o tema da RSE.

Das treze empresas constitutivas do painel entrevistado, quatro assinaram Acordos-Quadro Globais: a *ENI*, a *Merloni*, o *Club Med* e a *IKEA*. As três primeiras incluem o CEE na implementação do acordo. No caso da *IKEA*, é a federação sindical internacional que tem essa função. Nos outros três acordos, as disposições não são muito precisas e são raras as modalidades concretas. Ficam, pois, no ar questões como: Quem verifica o cumprimento do acordo? Com que meios e com que ferramentas? Com que independência? Assim,

afigura-se que os CEEs se assumem sobretudo como lugares de interpelação para os seus membros.

A participação dos CEEs no impulsionamento dos acordos assinados é um ponto particularmente importante, uma vez que ela indica em que medida os CEEs estão implicados na *vida* dos acordos e quais as disposições sobre as quais foi consultado. A análise dos acordos assinados faz sobressair formas mais ou menos elaboradas de implicação dos CEEs, que vão desde a simples informação até um papel ativo na execução/controle/avaliação, passando pela prática de interpelação da direção pelo CEE.

Resumidamente, são as seguintes as principais ideias/conclusões que é possível destacar do estudo: a RSE implicando os representantes dos trabalhadores é ainda um fenómeno emergente; a RSE negociada nos CEEs representa apenas uma pequena parte do que é a RSE numa aceção mais ampla; as multinacionais contratualizam relativamente pouco com os CEEs e/ou as organizações sindicais e os CEEs são apenas uma das partes envolvidas com a qual a direção negocia; os próprios CEEs são também um fenómeno recente e alguns estão só agora a dar os primeiros passos; a RSE nos CEEs é mais uma ideia em construção do que uma realidade; para que a RSE se torne um movimento de fundo é necessário um alargamento massivo das negociações e de acordos no seio das multinacionais; em resumo, o horizonte da RSE dialogada é ainda bastante incipiente.

Em todo o caso, os acordos de RSE podem constituir uma oportunidade para alargar a presença sindical ao nível internacional. Podem também constituir uma ocasião para encetar o diálogo e fazer parcerias com outras partes envolvidas como são as ONGs ou outras associações. Os acordos de RSE representam para as organizações sindicais uma possibilidade de reforçar o seu poder de negociação face às direções das empresas, constituindo deste

modo uma oportunidade de afirmação nos locais de trabalho. Apesar do seu carácter parcial, as experiências estudadas pelo painel de empresas mostram que os CEEs contribuíram para uma evolução dos comportamentos e das mentalidades dos atores, nomeadamente dos responsáveis e, entre estes, dos responsáveis nos locais de trabalho, aqueles por onde passa a operacionalização dos projectos contratualizados ao nível dos CEEs. Apesar de tudo, a consistência dos compromissos assumidos deixa ainda algumas dúvidas. A implementação, avaliação e controlo estão ainda pouco desenvolvidos. A questão do controlo dos compromissos assumidos é fundamental. Sem verificação independente ou sem o controlo das organizações sindicais não se podem tomar como sérios e rigorosos os compromissos assumidos, havendo o risco de as ações de RSE não passarem de meras operações de comunicação e de *marketing* das multinacionais. Para produzir efeitos práticos, a RSE não pode apenas assentar na boa vontade das partes envolvidas. É preciso que os representantes dos trabalhadores das empresas em causa sejam implicados e tenham o direito de participar efetivamente na conceção da política da empresa em matéria social e ambiental.

Apesar das lacunas detetadas pelo estudo, pode dizer-se que os CEEs são instâncias pertinentes para tratar questões globais. Um funcionamento satisfatório dos CEEs é uma condição essencial para permitir as negociações entre as direções das empresas e os representantes dos trabalhadores em matéria de RSE. Um grande número de CEEs está ainda numa fase de aprendizagem e muitos são apenas instituições simbólicas com poucos poderes efetivos. Um dos limites dos CEEs em termos de tratamento de questões globais prende-se com o facto de só comportarem membros dos países da UE. O alargamento a todos os representantes dos trabalhadores dos países onde está implantado o grupo europeu pode constituir um melhoramento importante a fim de permitir que os CEEs

desempenhem cabalmente o seu papel de instâncias de diálogo social transnacional.

2. As entidades empregadoras face aos Conselhos de Empresa Europeus

Depois de analisados as perceções dos representantes de trabalhadores em CEEs face ao funcionamento destas instituições, é agora o momento de analisar a visão das entidades empregadoras.

Na sua configuração geral, o inquérito aplicado (Anexo VI), confrontou as administrações locais das empresas com os seguintes temas: o processo de constituição do CEE; a participação da administração nas atividades do CEE e a avaliação do papel do CEE; os impactos dos CEEs; e as principais vantagens e limitações associadas aos CEEs. Embora incidindo sobre uma variedade de questões, parece-nos importante salientar, desde já, que o reduzido número de repostas não permite obter senão uma visão parcial das perspetivas e atitudes dos representantes das administrações relativamente aos CEEs.

O inquérito foi realizado por via postal, tendo sido efetuados três envios (Março, Abril e Maio de 2007), e incidiu nas multinacionais nas quais foram identificados representantes dos trabalhadores portugueses. Como já foi referido no capítulo II, são 163 os acordos onde é assinalada a presença de representantes portugueses. No entanto, oito destes acordos não se encontram disponíveis na base de dados, pelo que a análise dos acordos se restringiu a 155 acordos, correspondente a 155 CEEs de 155 multinacionais. Para efeitos de envio do inquérito não nos foi possível contactar 16 das 155 multinacionais, pelo que o inquérito foi aplicado em 139 multinacionais. Das 139 multinacionais, 30 responderam ao inquérito, o que equivale a uma taxa de resposta de 21,6% (Quadro 1).

Quadro 1. Respostas ao inquérito

	N	%
Incontactável	5	3,6%
Encerrou	3	2,2%
Referiu inexistência de CEE	2	1,4%
Não respondeu	98	70,5%
Respondeu	30	21,6%
Cessou de nomear/eleger representantes	1	0,7%
Total	139	100%

2.1. Constituição dos Conselhos de Empresa Europeus

Como vimos no capítulo III, os representantes portugueses atribuem maioritariamente a iniciativa para formar os CEEs aos trabalhadores organizados da sede das multinacionais (Sindicatos, Federações de sindicatos, etc.) ou à própria administração central das multinacionais. Os representantes das administrações locais, por sua vez, atribuem a iniciativa para a constituição dos CEEs às administrações centrais e tendem a negligenciar a intervenção das organizações de representação dos trabalhadores (Quadro 2). De resto, ao contrário do que acontece com os representantes dos trabalhadores — que avaliam as negociações para a instituição dos CEEs como morosas e difíceis —, os representantes das administrações enfatizam a rapidez dos processos e o seu carácter consensual (Quadro 3).

Quadro 2. Iniciativa para a constituição do CEE

	N	%
Sindicatos	2	6,7%
Administração central da multinacional	27	90,0%
Não responde	1	3,3%
Total	30	100%

Quadro 3. Caracterização do processo de constituição do CEE

	N	%
Processo rápido e consensual	23	76,7%
Processo moroso e conflituoso	2	6,7%
Outro processo*	3	10,0%
Não responde	2	6,7%
Total	30	100%

* Três situações distintas: a) processo dificultado pelo facto do sindicato da empresa entender que os representantes não tinham de ser colaboradores; b) processo rápido mas tendo por finalidade o cumprimento dos prazos; c) processo adiado por eleições locais dos representantes dos trabalhadores.

2.2. Participação da administração nas atividades dos Conselhos de Empresa Europeus

A grande maioria dos representantes das administrações locais declaram ter acesso a informação sobre as atividades dos CEEs pelo facto da difusão da informação, tanto aos trabalhadores como às administrações, constituir uma prática de funcionamento dos CEEs (Quadro 4) e isso independentemente de serem mistos (compostos por representantes dos trabalhadores e das administrações) ou unilaterais (compostos unicamente por

representantes dos trabalhadores) (Quadro 5). O acesso das administrações a informação sobre as atividades dos CEEs traduz-se numa avaliação positiva da sua participação nas atividades dos CEEs (Quadro 6).

Quadro 4. Informação da administração local sobre as atividades do CEE

	N	%
Sim, porque é prática do CEE	23	76,7%
Sim, sempre que solicita informação	2	6,7%
Não, nunca solicita informação	1	3,3%
Outra situação	3	10,0%
Não responde	1	3,3%
Total	30	100%

Quadro 5. Fonte de informação da administração local sobre as atividades do CEE

	N	%
Reps da administração local nomeados para o CEE	7	23,3%
Reps dos trabalhadores eleitos/nomeados para o CEE	15	50,0%
Reps da administração central	6	20,0%
Outra situação*	2	6,7%
Total	30	100%

* Destaca-se uma situação em que os representantes da administração refere a *Intranet* e uma *Newsletter* como fonte de informação

Quadro 6. Avaliação da participação da administração local nas atividades do CEE

	N	%
Suficiente	28	93,3%
Insuficiente	1	3,3%
Não responde	1	3,3%
Total	30	100%

2.3. Competências dos Conselhos de Empresa Europeus

Na avaliação das funções dos CEEs, o dado mais saliente diz respeito à defesa dos interesses locais. Na ótica dos representantes das administrações, a defesa dos interesses locais aparece como uma função que os CEEs deveriam assumir e desempenhar mais ativamente em sede dos CEEs, o que reflete uma visão paroquial dos CEEs patente igualmente nos representantes dos trabalhadores.

O papel dos CEEs ao nível dos processos de comunicação — internos (entre administração e trabalhadores), como externos (com as restantes sucursais) — aparece como outra competência positiva dos CEEs e que estes deveriam desempenhar mais ativamente (Quadro 7). Esta é, de resto, uma mais-valia dos CEEs identificada nos escassos estudos que consideram a posição das administrações relativamente aos CEEs (Wills, 1998; Nakano, 1999; Weber *et al.*, 2000; Müller e Hoffmann, 2001; Vitols, 2003). Assim, embora as administrações das multinacionais reconheçam e critiquem os custos associados aos CEEs, tendem a reconhecer-lhes vantagens ao nível da comunicação interna e do envolvimento dos trabalhadores na vida da empresa, vantagens que representam

requisitos fundamentais para o desenvolvimento de uma identidade corporativa à escala das multinacionais.

Quadro 7. Descrição do papel do CEE (perguntas abertas)

Defender os interesses locais
Servir de elo de ligação e melhorar a comunicação entre administração central e trabalhadores
Servir de elo de ligação e melhorar a comunicação com as sucursais estrangeiras
Fomentar a aquisição de uma perspetiva macro das atividades e posicionamento da multinacional (antecipar tendências e procurar alternativas)
Não ser tão permeável à influência dos sindicatos
Abordar questões concretas

Os representantes das administrações tendem a classificar positivamente os CEEs (Quadro 8), facto que não encontra correspondência nem no número reduzido de respostas quando questionados relativamente aos seus planos para melhorar o funcionamento dos respetivos CEEs⁵⁵ (Quadro 9), nem, como iremos ver de seguida, na avaliação dos impactos dos CEEs.

⁵⁵ A partir de um inquérito destinado a avaliar as atitudes dos gestores de Recursos Humanos que participam em CEEs (163 empresas inquiridas com uma taxa de resposta de 38%, N=63), S. Vitols (2003) destaca duas atitudes principais: uma primeira, menos expressiva, que considera os CEEs como *eventos turísticos* e uma outra, mais generalizada, que considera que os CEEs desempenham um importante papel enquanto *plataforma de comunicação pan-Europeia* com efeitos positivos ao nível da informação dos trabalhadores, de uma maior aceitação das decisões das administrações por parte dos trabalhadores, e na qualidade das decisões. Segundo o autor, é este o grupo que apresenta claras intenções de melhorar o desempenho dos CEEs, acompanhando desta forma a sua maturação.

Quadro 8. Classificação do CEE pelas administrações

	N	%
Estrutura ativa, mas com reduzida visibilidade	9	30,0%
Estrutura ativa e com visibilidade	11	36,7%
Estrutura relativamente passiva	8	26,7%
Estrutura inativa	1	3,3%
Não responde	1	3,3%
Total	30	100%

Quadro 9. Planos para melhorar o funcionamento do CEE

	N	%
Sim	8	26,7%
Não	10	33,3%
Não responde	1	3,3%
Não sabe	11	36,7%
Total	30	100%

Em termos concretos, quais são então os efeitos atribuídos aos CEEs? Quatro aspetos foram aqui abordados: os impactos dos CEEs ao nível da participação dos trabalhadores na vida da empresa; ao nível dos processos de decisão (consulta); ao nível das relações entre administração e trabalhadores; e os efeitos práticos dos CEEs ao nível da visibilidade dos problemas locais, na resolução de problemas e na aquisição de benefícios por via dos CEEs.

Relativamente à participação dos trabalhadores na vida da empresa, os representantes das administrações inquiridos apenas apontam melhorias no tocante ao envolvimento dos trabalhadores nos assuntos da empresa, o que não significa, porém uma maior participação dos trabalhadores ao nível da implementação de novas estratégias ou da aceitação, por parte dos trabalhadores, de novas estratégias (Quadro 10).

Quadro 10. Avaliação dos impactos do CEE na empresa - participação dos trabalhadores na vida da empresa

	Envolvimento dos trabalhadores nos assuntos da empresa		Implementação de novas estratégias		Aceitação da implementação de novas estratégias	
	N	%	N	%	N	%
Piorou	–	–	–	–	–	–
Não teve impactos significativos	12	40%	20	66,7%	19	63,3%
Melhorou	15	50,0%	8	26,7%	8	26,7%
Melhorou significativamente	3	10,0%	1	3,3%	3	10,0%
Não responde	0	0,0%	1	3,3%	0	0,0%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

No que diz respeito à participação dos trabalhadores nos processos de decisão, embora os inquiridos tendam a concentrar as suas respostas na ausência de impactos significativos por parte dos CEEs, reconhecem efeitos positivos ao nível da aceitação das decisões e da qualidade das decisões (Quadro 11). A ausência de impactos significativos no tópico do «tempo das decisões» revela a ausência de entraves colocados pelos CEEs nos processos de decisão, posição aliás identificada em outros estudos onde os representantes das administrações avaliam como reduzida a

influência dos CEEs na gestão das empresas (Nakano, 1999). Facto que, por um lado, contraria a posição inicial da UNICE, que associava aos CEEs efeitos negativos nos processos de decisão e, por outro, que indicia a insipiência da consulta na generalidade dos CEEs. De facto, no já referido estudo de S. Vitols (2003) sobre as atitudes dos gestores de Recursos Humanos que participam em CEEs, o autor verificou uma atitude mais crítica por parte dos representantes relativamente ao «tempo das decisões» que teria origem na obrigação, reforçada depois do “caso Renault” (Vilvoorde, Bélgica), da empresa comunicar aos CEEs situações que afetem consideravelmente os interesses dos trabalhadores (encerramentos, despedimentos coletivos, etc.). A ausência de impactos significativos nos processos de decisão reportada pelos representantes das administrações estaria em consonância com a posição significativamente crítica dos representantes dos trabalhadores portugueses relativamente à consulta.

Quadro 11. Avaliação dos impactos do CEE na empresa - participação dos trabalhadores nos processos de decisão

	Aceitação das decisões		Qualidade das decisões		Tempo das decisões	
	N	%	N	%	N	%
Piorou	–	–	–	–	1	3,3%
Não teve impactos significativos	13	43,3%	16	53,3%	23	76,7%
Melhorou	12	40,0%	13	43,3%	5	16,7%
Melhorou significativamente	4	13,3%	–	–	–	–
Não responde	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

O mesmo se verifica nas relações entre administração e trabalhadores, relativamente às quais os CEEs parecem ter trazido algumas melhorias apenas ao nível da comunicação, mantendo-se a ausência de impactos na mediação de conflitos entre administração e trabalhadores e nos níveis de conflitualidade no seio das empresas (Quadro 12).

Quadro 12. Avaliação dos impactos do CEE na empresa - relações entre administração e trabalhadores

	Comunicação administração local-trabalhadores		Mediação de conflitos administração local-trabalhadores		Níveis de conflitualidade	
	N	%	N	%	N	%
Piorou	1	3,3%	–	–	–	–
Não teve impactos significativos	10	33,3%	15	50,0%	17	56,7%
Melhorou	12	40,0%	13	43,3%	10	33,3%
Melhorou significativamente	7	23,3%	2	6,7%	3	10,0%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

Finalmente, os CEEs parecem exercer uma influência positiva na visibilidade dos problemas locais que, apesar disso, não se traduz, nem na sua resolução, nem na aquisição de quaisquer benefícios pelas empresas locais (Quadro 13). Esta posição dos representantes das administrações é distinta da posição dos representantes dos trabalhadores que se revelam mais afirmativos na influência dos CEEs para a resolução de problemas locais e para a aquisição de benefícios, direitos, regalias, etc. Recorde-se que, na ótica dos representantes dos trabalhadores, este efeito prático dos

CEEs assenta grandemente na possibilidade de, em sede dos CEEs, aceder a um patamar de decisão superior. No entanto, à semelhança dos membros de CEEs de outros países (Weston e Lucio, 1997), também os representantes portugueses não excluem a possibilidade das administrações centrais utilizarem os CEEs como uma fonte de informação sobre situações locais.⁵⁶ Estabelecer-se-ia, deste modo, uma relação de reciprocidade entre representantes dos trabalhadores e administrações centrais, da qual as administrações locais estariam afastadas, e um efeito de acréscimo de informação e poder por parte dos representantes dos trabalhadores que, de algum modo, poderiam condicionar o reconhecimento por parte das administrações locais do papel efetivo dos CEEs para a resolução de problemas locais. Deste ponto de vista, os CEEs representariam um fórum de participação simultaneamente útil às administrações e aos trabalhadores.⁵⁷ No entanto, enquanto que os primeiros recorreriam aos CEEs como uma fonte de informação adicional, os segundos recorreriam aos CEEs como um mecanismo de pressão adicional.

⁵⁶ O caso da Axa é, deste ponto de vista, extremamente esclarecedor na medida em que foi a denúncia apresentada pelos representantes portugueses relativamente à gestão da administração local, conjugada com os resultados negativos da empresa, que conduziram à substituição da administração local.

⁵⁷ W. Lecher *et al.* (1999) constataram, a este propósito, não serem raras as situações em que os representantes dos trabalhadores possuem mais informação do que os próprios representantes das administrações locais, o que permite atribuir aos CEEs um efeito positivo em termos de ruptura dos mecanismos hierárquicos de informação das multinacionais.

Quadro 13. Avaliação dos impactos do CEE na empresa - efeitos práticos dos CEEs

	Visibilidade dos problemas locais		Resolução de prob. da empresa		Aquisição de benefícios	
	N	%	N	%	N	%
Piorou	–	–	–	–	–	–
Não teve impactos significativos	16	53,3%	22	73,3%	23	76,7%
Melhorou	10	33,3%	8	26,7%	6	20%
Melhorou significativamente	4	13,3%	–	–	1	3,3%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

2.4. Principais vantagens e limitações dos Conselhos de Empresa Europeus

Perante este défice generalizado de impactos práticos dos CEEs, a questão que se impõe é a de saber de que forma os representantes das administrações avaliam as principais vantagens e limitações dos CEEs.

Os representantes das administrações inquiridos reconhecem os CEEs como importantes parceiros na gestão da empresa; na articulação entre administração local e sede da multinacional; na comunicação entre administração local e trabalhadores; e enquanto instrumentos de Responsabilidade Social das Empresas. Os CEEs perdem, porém, importância enquanto mecanismos de redução dos conflitos (Quadro 14).

Quadro 14. Avaliação das principais vantagens dos CEEs

	Parceiros de gestão		Articulação entre administração local-administração central		Reforço da comunicação entre administração local-trabalhadores		Redução dos conflitos		Instrumento de RSE	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nada importante	2	6,7%	5	16,7%	4	13,3%	2	6,7%	1	3,3%
Pouco importante	8	26,7%	8	26,7%	4	13,3%	11	36,7%	6	20,0%
Importante	17	56,7%	13	43,3%	14	46,7%	10	33,3%	15	50,0%
Muito importante	1	3,3%	2	6,7%	6	20,0%	5	16,7%	5	16,7%
Não responde	2	6,7%	2	6,7%	2	6,7%	2	6,7%	3	10,0%
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Globalmente, não são significativas as limitações dos CEEs apontadas pelos representantes das administrações (Quadro 15). Os CEEs não representam para as multinacionais uma despesa acrescida. Esta posição não deixa de ser surpreendente, já que a questão dos custos dos CEEs (em deslocações, estadias, traduções e interpretações, tempos de dispensa dos representantes dos trabalhadores e das administrações, etc.) é uma constante nos estudos que consideram as atitudes das administrações em relação aos CEEs. A dimensão das empresas multinacionais e o seu nível de crescimento constitui uma variável importante para determinar a influência dos custos na perceção dos CEEs por parte das administrações.

Pouco significativa igualmente é a perceção dos representantes inquiridos relativamente à duplicação por parte dos

CEEs das funções das ORTs existentes. Na grande maioria das multinacionais inquiridas existem outras organizações de representação dos trabalhadores para além dos CEEs (Associações Sindicais, Comissões de Trabalhadores e Comissões de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho). Os representantes das administrações inquiridos avaliam como positiva a relação entre ORTs existentes e CEEs, considerando as primeiras como importantes parceiros dos CEEs (Quadro 16). Os CEEs desempenham funções que não competem com as funções das principais ORTs. Os representantes dos trabalhadores, principalmente quando ligados a sindicatos, foram mais enfáticos nesta questão, salientando que, por exemplo, questões como a negociação coletiva devem permanecer exclusivas das associações sindicais.

Pouco significativa, embora algo preocupante, é também a interferência dos CEEs nos processos de decisão. Segundo S. Nakano (1999), a par do aumento das expectativas dos trabalhadores quanto ao poder efetivo dos CEEs para influenciar decisões, a interferência nos processos de decisão constituiria um efeito secundário negativo associado aos CEEs, que não encontra, porém, expressão nos representantes das administrações inquiridos.

Finalmente, os CEEs parecem não contribuir significativamente para alterar os níveis de conflitualidade no seio das empresas.

Quadro 15. Avaliação das principais limitações dos CEEs

	Despesas acrescidas		Duplicação das funções das ORTs existentes		Interferência nos processos de decisão		Aumento dos níveis de conflitualidade	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nada significativa	6	20%	13	43,3%	7	23,3%	16	53,3%
Pouco significativa	15	50%	13	43,3%	16	53,3%	9	30%
Significativa	4	13,3%	1	3,3%	4	13,3%	3	10%
Muito significativa	2	6,7%	1	3,3%	–	–	–	–
Não responde	1	3,3%	1	3,3%	1	3,3%	2	6,7%
Não sabe	2	6,7%	1	3,3%	2	6,7%	–	–
Total	30	100%	30	100%	30	100%	30	100%

Quadro 16. Avaliação da relação entre CEEs e ORTs

	N	%
Restante(s) organização(ões) não desempenha(m) qualquer papel nos CEEs	4	13,3%
Restante(s) organização(ões) desempenha(m) uma função meramente formal nos CEEs	5	16,7%
Restante(s) organização(ões) é(são) parceiros(s) importante(s) dos CEEs	10	33,3%
Restante(s) organização(ões) utiliza(m) os CEEs como forma de reforçar a sua influência na empresa	4	13,3%
Outra	4	13,3%
Não responde	2	6,7%
Não sabe	1	3,3%
Total	30	100%

De maneira geral, a avaliação dos representantes das administrações locais portuguesas é favorável aos CEEs. No entanto, na nossa opinião, o que os resultados tornam patente é que, por um lado, a participação das administrações nas atividades do CEE é diminuta e, por outro, que a atitude das administrações é relativamente neutra na avaliação do papel desempenhado pelos CEEs na vida das empresas, na avaliação das vantagens e limitações dos CEEs e na avaliação dos impactos efetivos dos CEEs.

Considerações finais: Dimensão funcional e resultados práticos dos Conselhos de Empresa Europeus

Ao longo deste estudo privilegiámos quatro grandes eixos analíticos. A partir do primeiro eixo — a análise do processo de constituição de CEEs em Portugal — foi possível traçar um retrato quantitativo das multinacionais que operam em Portugal e que preenchem as condições da Diretiva 94/45/CE. Muito genericamente, constatámos, entre vários outros pontos, que a Alemanha, a França e o Reino Unido são os países do EEE com maior número de multinacionais abrangidas pela Diretiva e, simultaneamente, aqueles que estabeleceram o maior número de CEEs; que os setores de atividade onde existem mais CEEs constituídos são o Metalúrgico (34,3%) e o Químico (23%); que o número de representantes portugueses eleitos e/ou nomeados para ocupar lugares em CEEs é de 201; que apenas sete multinacionais com sede em Portugal preenchem as condições para o estabelecimento de CEEs; e que apenas uma dessas, o Grupo Banco Espírito Santo, constituiu um CEE.

Quanto ao segundo eixo analítico — a análise de conteúdo dos acordos de CEEs envolvendo representantes de trabalhadores portugueses — constatámos o carácter heterogéneo dos acordos envolvendo representantes portugueses. Além de distintos no seu conteúdo, são-no igualmente na forma como estes conteúdos se organizam. Existem acordos extremamente detalhados e minuciosos, assim como acordos mais sintéticos, que se limitam a traçar as linhas gerais da composição, competências e funcionamento dos respetivos CEEs. A ausência de questões de carácter mais abrangente nas agendas dos CEEs revela uma incapacidade dos representantes dos trabalhadores para, no

processo de negociação dos acordos, irem além dos requisitos da Diretiva, facto que poderá ter impactos distintos na forma como se irá desenvolver a prática ou dinâmica dos CEEs. Mas mesmo no caso dos acordos com carácter mais abrangente, é notório que essa abrangência se restringe a um leque reduzido de questões, sendo as questões mais recorrentes as que dizem respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho ou ao ambiente. No entanto, o que diversas análises sobre o funcionamento de CEEs têm dado conta é que um acordo abrangente não significa necessariamente um melhor funcionamento do CEE, da mesma maneira que um acordo mais restritivo nos seus termos não significa que o CEE não seja dinâmico.

O terceiro eixo analítico da investigação — a *avaliação dos constrangimentos e das oportunidades que se colocam aos CEEs, através da "voz" do trabalho* — permitiu 1) identificar os principais obstáculos à constituição de CEEs em multinacionais com sede em Portugal; 2) aprofundar a experiência do único CEE constituído a partir de um Grupo com sede em Portugal; 3) traçar o perfil sociográfico dos representantes portugueses em CEEs; e 4) analisar a experiência dos representantes portugueses em CEEs.

De entre os motivos invocados pelos representantes dos trabalhadores das multinacionais portuguesas para não constituir CEEs, ressaltam alguns que consideramos fundamentais: i) as prioridades nacionais secundarizam a constituição de CEEs; ii) o direito à informação e consulta não é considerado como uma mais-valia, na medida em que já se encontra previsto na legislação laboral; iii) os representantes dos trabalhadores apresentam claras dificuldades na apreensão do sentido prático/eficácia dos CEEs; iv) revelam-se indisponíveis para acumular funções para além daquelas que os representantes dos trabalhadores já desempenham; v) existe um reduzido número de ações de formação sobre a

problemática dos CEEs (quer promovidas pelas administrações das multinacionais, quer pelas organizações representativas dos trabalhadores); e, conseqüentemente, vi) há um claro défice de informação sobre os CEEs.

O CEE do Grupo BES, que se destaca pelo seu pioneirismo em Portugal, beneficiou de condições de partida que se afiguram fundamentais para a sua emergência, mas igualmente para o seu posterior funcionamento. As boas relações com a administração, o protagonismo “indireto” do parceiro espanhol, e o papel que o CEE desempenhou em situações concretas que implicavam efetivamente o diálogo transnacional, convergiram para o seu sucesso e aproximam o CEE do Grupo BES do tipo-ideal de CEE Eurocêntrico, ou seja, um CEE que apresenta elevados níveis internos de confiança e comunicação e que baseia a sua atuação numa agenda europeia comum (Bicknell, 2007). No entanto, é importante realçar que se trata de um CEE mais ibérico do que europeu, o que, desde logo, facilita a articulação entre os atores envolvidos, permite harmonizar posições, e reduz o ruído e o conflito que, como verificamos, são partes integrantes dos CEEs. É este um CEE onde existe, de facto, uma agenda comum, mas essa é mais ibérica do que europeia, e amplamente influenciada por uma posição forte dos representantes dos trabalhadores da sede, ou seja, pelos representantes portugueses.

O perfil dos representantes portugueses em CEEs permitiu apurar: i) uma forte masculinização dos CEEs (com 78% de homens); ii) que os representantes pertencem a escalões etários relativamente envelhecidos (38% dos representantes tem entre 41 e 50 anos e 33% entre 51 e 60 anos); iii) que possuem uma fraca escolarização; iv) que dispõem de contratos de trabalho estáveis (100% com contratos sem termo); v) que têm muitos anos de trabalho nas empresas que representam; vi) e uma participação

simultânea em diversas organizações de representantes dos trabalhadores, com os sindicatos a ocupar a posição de destaque.

Em termos de implicações do perfil sociográfico dos representantes para a sua participação nos CEEs, destacaríamos que a idade e a participação simultânea dos representantes portugueses em estruturas nacionais de representação dos trabalhadores afiguram-se potencialmente positivas na medida em que, por um lado, sugerem que os representantes portugueses nos CEEs dispõem de uma experiência acumulada ao nível da representação dos trabalhadores e, por outro, que estes beneficiam de estruturas de apoio à sua ação. Porém, o facto dos representantes não se dedicarem a tempo inteiro à representação dos trabalhadores, revela-se duplamente negativo na medida em que impele os representantes a dedicarem-se mais ativamente às estruturas de representação nacionais para as quais foram eleitos e impede um maior investimento nos CEEs. Os baixos níveis de instrução e as reduzidas competências linguísticas dos representantes — às quais não são alheias a idade, a antiguidade e o difícil rejuvenescimento das organizações representativas dos trabalhadores — revelam-se, por sua vez, potencialmente negativas, na medida em que fomentam uma capacidade de participação desigual em sede dos CEEs.

As experiências dos representantes portugueses — absolutamente centrais na concretização do terceiro eixo analítico do projeto — mereceram um lugar de destaque na nossa análise. Por esse facto, voltaremos a elas abaixo com mais detalhe, chamando a atenção para a relevância da dimensão funcional dos CEEs e dos seus resultados práticos.

Por último, o quarto eixo analítico deste projeto — a auscultação da “voz” do capital, como forma de avaliar o espaço que as entidades empregadoras reservam à responsabilidade social

— permitiu concluir, por um lado, que os representantes das administrações locais, como de resto os próprios representantes dos trabalhadores, não enquadram os CEEs no âmbito da RSE. Os primeiros limitam-se, em grande parte dos casos, a executar diretrizes provenientes das direções centrais que, por sua vez, aplicam uma Diretiva comunitária. Os segundos cingem-se ao exercício, nalguns casos com relativo entusiasmo, de um direito de representação dos trabalhadores a nível transnacional.

Por outro lado, a avaliação dos CEEs por parte dos representantes das administrações locais, apesar de favorável, exprime acima de tudo, uma diminuta participação das administrações nas atividades dos CEEs e um reduzido reconhecimento do papel desempenhado pelos CEEs na vida das empresas.

Após expostas algumas das linhas de força decorrentes de cada um dos eixos analíticos do projeto, importa agora sistematizar, à guisa de conclusão, a perceção que os representantes portugueses em CEEs entrevistados têm sobre o funcionamento dos CEEs e sobre os seus efeitos práticos. Nesse sentido, a dimensão funcional dos CEEs e a dimensão das possibilidades práticas dos CEEs, isto é, dos resultados alcançados através dos CEEs e das expectativas associadas aos CEEs, constituem duas dimensões que justificam uma análise mais aprofundada.

A dimensão funcional dos Conselhos de Empresa Europeus

Na análise das experiências dos representantes portugueses em CEEs procuramos avaliar a concretização do duplo objetivo subjacente à Diretiva e aos CEEs, a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária, ou seja, a dimensão funcional dos CEEs. Como ficou dito ao longo do relatório,

a informação levanta questões que gravitam em torno de três vetores principais: a *quantidade* de informação, a *qualidade* de informação e a *oportunidade* da informação. A questão da consulta, por sua vez, não pode ser apreendida sem ter em conta, por um lado, as três dimensões da informação referidas acima e, por outro, a capacidade dos CEEs para influenciarem decisões *ante tempus*. Capacidade esta que é já expressão de uma outra dimensão dos CEEs: as possibilidades práticas dos CEEs.

Relativamente à quantidade, qualidade e importância da informação veiculada em sede dos CEEs, a posição dos representantes portugueses oscila entre uma avaliação positiva, na medida em que a informação confere uma apreensão global das atividades e dos problemas das multinacionais, e uma avaliação de pendor mais negativo, sustentada no carácter excessivamente técnico da informação e na fraca relevância prática da informação. A principal crítica dos representantes portugueses prende-se, no entanto, com o défice de informação nacional e local. Orientados que estão por e para objetivos locais, os representantes portugueses consideram a informação divulgada nos CEEs como insuficiente e, dada a sua limitada aplicabilidade local, pouco pertinente. Fatores que, quando conjugados, tornam mais nítida a desvalorização dos CEEs.

Resumindo, do ponto de vista dos representantes portugueses, os CEEs são efetivamente portadores de mais-valias: o acesso à informação, uma melhor perceção das atividades da multinacional, um conhecimento mais aprofundado dos problemas que afetam as multinacionais, a possibilidade de antecipar problemas através do conhecimento e partilha de experiências de outras sucursais, etc. Estas mais-valias encontram-se, porém, fortemente limitadas pelo défice de informação de nível local, pela qualidade da informação e, mais importante, pela incapacidade para

influenciar ou alterar decisões tomadas pelas multinacionais, o que esvazia de conteúdo prático o princípio da consulta. É deste aspeto, em particular, que trataremos de seguida.

Os resultados práticos dos Conselhos de Empresa Europeus

A abordagem da questão da consulta não se faz sem ter em consideração, por um lado, a questão da oportunidade da informação (expressão, ainda, da dimensão funcional dos CEEs) e, por outro, a capacidade dos CEEs para influenciarem *a priori* decisões das administrações (expressão, esta sim, das possibilidades práticas dos CEEs).

Uma vez que a Diretiva 94/45/CE não encerra qualquer provisão explícita que garanta aos representantes dos trabalhadores o direito de negociar com a direção central ou de exercer qualquer influência nos processos de decisão, a possibilidade de influenciar decisões depende exclusivamente da obrigação, essa sim inerente à Diretiva, para informar e consultar os representantes dos trabalhadores. A possibilidade de influenciar decisões depende, pois, do acesso à informação, da qualidade da informação, da oportunidade da informação, dos modos como é explorada a informação pelos representantes dos trabalhadores e, mais importante, da conciliação de interesses entre administrações e representantes dos trabalhadores em torno de determinadas questões.

À imagem do que acontece na generalidade dos CEEs, também os CEEs nos quais participam representantes portugueses continuam a pautar-se pelo monólogo e pela ineficácia da consulta e da influência nas decisões. Aos CEEs está associado um défice de poder que se traduz numa reduzida capacidade de decisão, ação e reivindicação. Défice que se vê agravado pelo facto da Diretiva não

prever quaisquer sanções no caso das administrações não cumprirem o estipulado nos acordos.

De facto, os representantes portugueses são categóricos na afirmação de que só excepcionalmente as informações são transmitidas e discutidas previamente à tomada de decisões, ou seja, atempadamente. Por sua vez, o espaço para a consulta — que pressupõe mais do que o intercâmbio de opiniões ou pontos de vista e mais do que a difusão de informações sobre decisões já tomadas de “cima para baixo” — é praticamente residual. Não raras vezes, pois, as decisões das administrações já estão tomadas quando são comunicadas aos representantes dos trabalhadores. A reduzida capacidade dos CEEs para influenciarem decisões representa um importante fator de relativização da importância destas instituições e reforça o sentimento expresso pelos representantes portugueses em CEEs de que a *luta* deve ser, acima de tudo, conduzida a nível local.

Do ponto de vista dos representantes portugueses, as possibilidades práticas dos CEEs tornam-se, assim, tanto mais perceptíveis quanto se tornam palpáveis os resultados concretizados a nível local por seu intermédio. Uma visão instrumental e pragmática dos CEEs que, aos olhos dos representantes, se justifica pelas desigualdades tornadas visíveis pela troca de experiências laborais entre representantes. A troca de experiências, considerada unanimemente como uma mais-valia, revela a existência de uma multiplicidade e heterogeneidade de condições de trabalho locais que leva os representantes dos trabalhadores portugueses a perceberem os CEEs como uma alavanca através da qual as condições de trabalho podem vir a ser niveladas em seu favor.

Uma parte significativa dos representantes portugueses reconhece que os CEEs em que participam podem ajudar a criar condições para a resolução de problemas locais. No entanto, a

resolução dos problemas, quando se concretiza, aproxima-se mais da resolução *possível* do que da resolução *desejada*. Se os CEEs parecem particularmente eficazes para resolver questões ligadas às condições de trabalho, nomeadamente em termos de saúde, higiene e segurança no trabalho, já as questões salariais se encontram arredadas dos tópicos de questões objeto de informação e consulta. Mais: a capacidade de intervenção dos CEEs decresce substancialmente quando confrontados, por exemplo, com cenários de reestruturações e deslocalizações empresariais, decrescendo igualmente quando se trata de enfrentar as *grandes* questões, que são sempre, na ótica dos representantes, questões locais. Para os CEEs, essas “grandes questões” acabam por ser “pequenas questões”, pois poucas vezes passam das reuniões preparatórias ou das reuniões de “corredor” entre representantes ou entre estes e as administrações. Nos encontros formais o patamar transnacional impõe-se, sem dúvida, como prioritário.

Em conclusão, a importância dos CEEs deriva grandemente, por um lado, do facto de permitirem aos representantes portugueses terem acesso a um patamar de decisão superior, constituindo os CEEs espaços privilegiados para a resolução informal de problemas locais. Por outro lado, ainda na mesma linha, por permitirem aos trabalhadores portugueses terem conhecimento e, eventualmente, acesso a um conjunto de direitos e benefícios.

Ainda no âmbito das possibilidades práticas dos CEEs, um outro tópico fundamental tem a ver com a solidariedade transnacional, que pode ser entendida como a capacidade dos representantes dos trabalhadores em CEEs agirem em cooperação com o propósito de obter determinados objetivos. O alcance dos objetivos de âmbito transnacional, ao invés de nacionais, é considerado como um bom indicador da aquisição por parte dos CEEs de uma identidade coletiva (Whittal *et al.*, 2007).

Uma das expectativas que animou a emergência da Diretiva sobre CEEs residiu nas potencialidades que estas instituições poderiam vir a desempenhar enquanto indutoras de ações de cooperação e solidariedade transnacionais. Perspetivava-se a possibilidade dos CEEs virem a agir como um ator coletivo, ao invés de agir de forma individual, fragmentada e paroquial.

Nas entrevistas com os representantes dos trabalhadores portugueses percebe-se que a conjuntura económica e a competitividade entre sucursais são elementos impeditivos do desenvolvimento de coesão e cooperação no seio dos CEEs, pelo que a solidariedade, quando existente, assume os contornos de uma solidariedade *forçada* ou *pragmática*, pois um acontecimento desencadeado numa sucursal pode vir a repercutir-se negativamente nas restantes. E uma vez mais é a defesa dos interesses locais que anima a ação dos representantes.

A análise empírica sobre as experiências dos representantes portugueses revelou que os representantes portugueses — e consideramos que tal será extensível aos restantes membros dos CEEs — transportam consigo inquietações e agendas nacionais/locais que os distanciam do ideal transnacional e altruísta contido na visão dos CEEs como *genuínas instituições europeias transnacionais*. A possibilidade dos representantes portugueses se projetarem no plano transnacional encontra-se ainda fortemente condicionada pela necessidade, real ou antecipada, de ver consolidada a sua posição a nível local.

De resto, o envolvimento e investimento dos representantes portugueses nos CEEs são ainda, na generalidade dos casos, superficiais e pragmáticos. A sua participação nos CEEs encontra-se, deste modo, orientada por uma retórica de proximidade, o que se justifica pelas diferenças entre sucursais que os CEEs tornam visíveis, e por uma atitude instrumental em relação aos CEEs.

Os representantes portugueses estão ainda a aprender a agir de forma transnacional. A consolidação das condições subjacentes à sua participação — que vão desde a formação dos representantes até aos apoios das estruturas de representação dos trabalhadores locais e nacionais — representa um passo importante na consolidação da sua participação nos CEEs.

Os CEEs enfrentam, para além das suas próprias tensões internas, desafios consideráveis à sua intervenção como um *todo*, como ator coletivo, como instituições em busca de identidade e de legitimidade (Béthoux, 2004a). Os défices, ainda vincados, na concretização da dimensão funcional dos CEEs e os avanços, ainda tateantes, na concretização das suas possibilidades práticas recomendam, quanto a nós, prudência nas expectativas que se depositam nos CEEs, pela simples razão que estes se podem revelar simplesmente incapazes de as concretizar. Por idênticas razões, tratando-se de instituições ainda relativamente jovens e em expansão — tanto em número como em experiência —, seria apressado pressagiar para os CEEs um destino triunfante ou um fracasso retumbante. Parafraseando H. Kotthoff (2007: 178), os pioneiros são vagabundos em transição. O que torna o futuro dos CEEs relativamente incerto e em aberto.

Referências bibliográficas

Altmeyer, Werner (2003), "Work in progress", *Mitbestimmung International Edition*, consultado a 14.09.2007 em http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-82A489BE/hbs/hs.xsl/164_29300.html

Banco Espírito Santo (2003), *Acordo final para a instituição de um procedimento de informação e consulta no Grupo Banco Espírito Santo*. Lisboa: Banco Espírito Santo.

Beirnaert, Jeroen (2006), *Case Study on Best Practices in EWC Functioning*. Social Development Agency, consultado a 26.07.2007 em <http://www.sda-asbl.org/testiPdf/Casestudy-UK.Pdf>

Béthoux, Élodie (2004a), "Les Comités d'Entreprises Européens en quête de légitimité", *Travail et Emploi*, 98, 21-35.

Béthoux, Élodie (2004b), "Comités d'entreprise européens et mobilisations du droit: l'information et la consultation des travailleurs au prisme des restructurations", 1º Congresso da Association Française de Sociologie (AFS), Villetaneuse, fevereiro de 2004.

Bicknell, Helen (2007), "Ethno-, poly- and Eurocentric European Works Councils. How does German involvement influence their identity?", in Michael Whittall et al. (eds.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of European Works Councils*. Londres: Routledge, pp. 111-131.

Blanke, Thomas (1999), "European Works Councils as an institution of European employee information and consultation: Overview of typical features of national transposition provisions, outstanding legal questions and demands for amendments to EWC Directive 94/45/EC", in European Trade Union Institute, *A Legal Framework for European Industrial Relations* (Report 60). Bruxelas: European Trade Union Institute, 39-56.

Blanpain, Roger (1998), "European Works Councils in Multinational Enterprises", *ILO Working Paper*, n.º 83, consultado a 6.10.2005 em http://www.Ilo_2/EMPLOYMENT/A_DataVolume_SD3/EMPLOYMENT/MULTI_VPI/MULTI/Publications/WP83European Works/v.2

Bonneton, Pascale et al., (1996), *Review of Current Agreements on Information and Consultation in European Multinationals*. Relatório para a European Foundation for the Improvement of Living and

Working Conditions and the European Commission. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Bredgaard, Thomas (2004), "Corporate social responsibility between public policy and enterprise policy", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 10 (3), 372-392.

Buschak, Willy (2000), "Review of the EWC Directive", in E. Gabaglio e R. Hoffmann (orgs.), *European Trade Union Yearbook, 1999*. Bruxelas: European Trade Union Institute, pp. 161-172.

Buschak, Willy (1995), "European works councils open new horizons", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1(1), 133-135.

Buschak, Willy (1999), "Five years after: a look forward to the revision of the EWC Directive", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5 (3), 384-392.

Buschak, Willy (2004), "The practical and legal problems of European Works Councils. Reviewing the Directive", in Ian Fitzgerald; John Stirling (2004) (eds.), *European Works Councils. Pessimism of the intellect, optimism of the will?*. Londres: Routledge, pp. 67-79.

Bushack, Willy (1996), *Les Comités d'Enterprises Européens. La Directive européenne: analyse et commentaires de la CES (mimeo.)*, 1-47.

Carley, Mark (2001), *Bargaining at European level? Joint texts negotiated by European Works Councils*. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Carley, Mark; Marginson, Paul (2000), *Comités d'Enterprises Européens. Une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13*. Rapport pour la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail et la Commission Européenne. Luxemburgo: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.

Carley, M; Hall, M. (1996), "Comparative Analysis of Agreements", in European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions/European Commission: DG V, pp. 13- 40.

Célestin, Jean-Bernard (2002), *A Qualidade do Emprego*. Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, consultado a 6.10.2005, em http://www.dgert.gov.pt/doc_emprego/cadernos37.pdf

Comissão Europeia (2001), *Livro Verde: Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. Bruxelas: Comissão das Comunidades Europeias.

Comissão Europeia (2005), *Factos e Números Essenciais sobre a Europa e os Europeus*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.

Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (2005), *Plano de Acção: "Garantir a Igualdade, Agir para Mudar"*, apresentado na IV Conferência Sindical sobre igualdade entre as mulheres e homens, Lisboa, 15 de Abril de 2005, consultado a 13.04.2007, em http://www.cgtp.pt/cimh/4conferencia/relatorioatividades_apos_conf_igualdade.doc

Conselho de Empresa Europeu do Grupo BES (2005), "Conselho Europeu de Empresa do Grupo Banco Espírito Santo", *Boletim Informativo*, 1, 1-6.

Costa, Hermes Augusto (1996), *Os Conselhos de Empresa Europeus: Na rota da fábrica global?*. Lisboa: Fundação Friedrich Ébert.

Costa, Hermes Augusto (2002), "A acção sindical na UE e MERCOSUL: limites e desafios", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 62, 69-96.

Costa, Hermes Augusto (2004a), "Portuguese trade unionism vis-à-vis the European Works Councils", *South European Society & Politics*, 9(2), 218-252.

Costa, Hermes Augusto (2004b), "O sindicalismo português face aos Conselhos de Empresa Europeus", em Boaventura S. Santos (org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*, Porto: Afrontamento, pp. 173-206.

Costa, Hermes Augusto (2005), *Sindicalismo global ou metáfora Adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. (Tese de Doutoramento em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia.

Costa, Hermes Augusto (2006a), "The old and the new in the new labour internationalism", in Boaventura Sousa Santos (org.), *Another Production is Possible: Beyond the capitalist canon*. Londres: Verso, pp. 243-278.

Costa, Hermes Augusto (2006b), "Portuguese trade unionism vis-à-vis the European Works Councils", in B. S Santos e J. A. Nunes

(orgs.), *Reinventing democracy: grassroots movements in Portugal*. Londres: Routledge, pp. 218-252.

Costa, Hermes Augusto (2006c), "Organizações laborais e participação nas multinacionais: o caso dos Conselhos de Empresa Europeus", *Actas do XI Encontro Nacional de Sociologia Industrial das Organizações e do Trabalho - Competitividade, Responsabilidade Social e Qualidade de Vida*, organizado pela APSIOT (edição em CD-ROM). Lisboa: APSIOT.

Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2006a), "Os Conselhos de Empresa Europeus: Alguns factos e números sobre a realidade portuguesa", *Oficina do CES*, 249. [Também disponível em <http://www.ces.uc.pt>.]

Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2006b), "European Works Councils in Portugal", *European Works Councils Bulletin*, 66, 15-18.

Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2007a), "Os acordos de Conselhos de Empresa Europeus envolvendo representantes de trabalhadores portugueses", *Oficina do CES*, 267. [Também disponível em <http://www.ces.uc.pt>.]

Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2007b), "Perfil sociográfico dos representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus", *Oficina do CES*, 277, 1-26 [também disponível em <http://www.ces.uc.pt>].

Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2007c), "Diálogo social transnacional em multinacionais com sede em Portugal: Conselhos de Empresa Europeus, obstáculos e realizações", *Sociedade e Trabalho*, 31, 17-32.

Costa, Maria Alice Nunes (2005), "Fazer o bem compensa? Uma reflexão sobre a solidariedade empresarial", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 73, 67-89.

Crystal, David (1997), *English as a Global Language*. Cambridge: Cambridge University Press.

Da Costa, Isabel; Rehfeldt, Udo (2006a), *Syndicats et Firmes Américaines dans l'Espace Social Européen: des Comités d'Entreprises Européens aux Comités Mondiaux*. Relatório para o Commissariat Général du Plan. Noisy-le-Grand: Centre d'Étude de l'Emploi.

Da Costa, Isabel; Rehfeldt, Udo (2006b), "European Unions and American automobile firms; from European Works Councils to world councils?", Labor and Employment Relations Association, Proceedings do 58th Annual Meeting, 5-8 de janeiro, Boston.

Da Costa, Isabel; Rehfeldt, Udo (2006c), "La négociation collective transnationale européenne chez Ford et General Motors", *Connaissance de L'emploi*, 35, 1-4.

Da Costa, Isabel; Rehfeldt, Udo (2007), "European Works Councils and transnational bargaining about restructuring in the auto industry", *Transfer - European Review of Labour and Research*, 2, 313-316.

Danis, Jean-Jacques (1996), "European Works Councils", in Gabaglio e Hoffmann (orgs.) (1996), *European Trade Union Yearbook*. Bruxelas: European Trade Union Institute, pp. 77-94.

Danis, J-J.; Hoffmann, R. (1995), "From the Vredeling Directive to the European Works Council Directive", *Transfer - European Review of Labour and Research*, 1(2), 180-187.

Delors, Jacques (2005), "Le dialogue social européen", Conferência «20 ans de Dialogue social européen: Bilan et perspectives», Bruxelas - CESE, 14 abril de 2005.

Deutsch, Steven (2005), A researcher's guide to worker participation, labour and economic and industrial democracy", *Economic and Industrial Democracy*, 26 (4), 645-656.

Didry, Claude; Béthoux, Élodie; Mias, Arnaud (2005), "La construction et les enjeux d'un système de relations professionnelles européen", in Groupe de projet Thomas (2005), *L'Europe et le Dialogue Social*. Recueil de notes, 12, pp. 29-44.

EIRR (2000), "A survey of EWC members", *European Industrial Relations Review*, 318, 26-28.

EIRR (2004), "Commission issues consultation on EWCs Directive", *European Industrial Relations Review*, 365, 13-16.

ETUC, UNICE/UEAPME, CEEP (2005), *Lessons learned on European Works Councils*. Relatório conjunto, consultado a 25.07.2007, em <http://www.ebr-service.de/upload/law/sozsem.pdf>

Eurobarometer (2005), *Europeans and Languages*. European Commission.

Fitzgerald, Ian (2004), "Employee participation in Europe", in I. Fitzgerald e J. Stirling (orgs.), *European Works Councils: Pessimism of the intellect, optimism of the will?* Londres: Routledge, pp. 1-11.

Fitzgerald, Ian; Stirling, John (orgs.) (2004), *European Works Councils: pessimism of the intellect, optimism of the will?* Londres: Routledge.

Fondation Européenne pour l'Amélioration des conditions de vie et de travail (2000), *Comités d'entreprise européens: une étude comparative entre les accords visés à l'article 6 et à l'article 13*. Luxemburgo: Office des Publications Officielles des Communautés Européennes.

Gaspar, Laura; Fiolhais, Rui (1996), *Europa Social (1957-1992): evolução e perspectivas na área das relações e condições de trabalho*. Lisboa: Ministério para a Qualificação e o Emprego.

Gilman, Mark; Marginson (2004), "Negotiating European Works Councils. Contours of constrained choice", in Ian Fitzgerald; John Stirling (2004) (eds.), *European Works Councils. Pessimism of the intellect, optimism of the will?*. Londres: Routledge, pp.93-112.

Hall, Mark (2003), "Unions seek more influence for EWCs", *International Union Rights*, 10(1), 6-7.

Hancké, Bob (2000), "European Works Councils and industrial restructuring in the European motor industry", *European Journal of Industrial relations*, 6(1), 35-59.

Hoffmann, Jürgen (2002), "Beyond the myth: 'international solidarity' as a challenge to trade unions in the age of globalization and Europeanisation", in J. Hoffmann (org.), *The solidarity dilemma: globalization, Europeanisation and the trade unions*. Bruxelas: European Trade Union Institute, pp. 119-144.

Hyman, Richard (2000), "Editorial", *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 5-7.

Hyman, Richard (2001), "European integration and industrial relations: a case of variable geometry?", in P. Waterman e J. Wills (orgs.), *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, pp. 164-179.

ICTU (Irish Congress of Trade Unions) (2006), *Corporate Social Responsibility. A Guide for Trade Unionists*, Dublin.

Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1990), nº C 68, de 19 de Março de 1990.

Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1991), nº C 336, de 31 de Dezembro de 1991.

Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1991), nº C 39, de 15 de Fevereiro de 1991.

Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1994), Diretiva 94/45/CE do Conselho de 22.09.1994. JOC nº L 254/64, de 30 de Setembro de 1994.

Keller, Berndt K. (1995), "Rapporteurs' report: emerging models of worker participation and representation", *British Journal of Industrial Relations*, 33 (3), 317-327.

Kerckhofs, Peter (2002), *European Works Councils — Facts and figures*. Bruxelas: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.

Kerckhofs, Peter (2003), "Enlargement and European Works Councils", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 9 (1), 162-169.

Kerckhofs, Peter (2006), *European Works Councils — Facts and figures*. Bruxelas: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.

Kerckhofs, Peter; Pas, Irmgard (2004) *European Works Councils Database — 2004*. European Trade Union Institute.

Kerckhofs, Peter; Pas, Irmgard (2006) *European Works Councils Database — 2006*. European Trade Union Institute.

Klein, Naomi (2002), *No logo: o poder das marcas*. Lisboa: Relógio D'Água.

Knudsen, Herman (1995), *Employee participation in Europe*. Londres: Sage.

Knudsen, Herman (2003a), "European Works Councils — A way to employee influence in multinational companies?", Apresentação na 6th. ESA Conference, Murcia, 23-25 setembro 2003.

Knudsen, Herman (2003b), "Between the local and the global — representing employee interests in European Works Councils of multinational companies", in Daniel Fleming e Christer Thörnqvist

(2003), *Nordic Management-Labour Relations and Internationalization. Converging and diverging tendencies*. Copenhagen: Nordic Councils of Ministers, pp. 47-77.

Köhler, Holm-Detlev; Begega, Sérgio González (2007), "Still learning from Europe. Spanish participation in European Works Councils", in Michael Whittall et al. (eds.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of European Works Councils*. Londres: Routledge, pp. 132-149.

Kotthof, Herman (2007), "The European Works Councils and the feeling of interdependence", in Michael Whittall et al. (eds.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of European Works Councils*. Londres: Routledge, pp. 169-181.

Krieger, Hubert; Bonneton, Pascale (1995), "Analysis of existing voluntary agreements on information and consultation in European multinationals", *Transfer - European Review of Labour and Research*, 1 (2), 188-206.

Lecher, Wolfgang (1998), "European Works Councils: Experiences and perspectives", in W. Lecher and H.-W. Platzer (eds.) (1998), *European Union - European Industrial Relations?*. Londres: Routledge.

Lecher, Wolfgang (1999), "Resources of the European Works Councils - empirical knowledge and prospects", *Transfer - European Review of Labour and Research*, 5(3), 278-301.

Lecher, Wolfgang et al. (1999), *The Establishment of European Works Councils. From information committee to social actor*. Aldershot: Ashgate.

Lecher, Wolfgang et al. (2001a), *European Works Councils: Development, types and networking*. Aldershot: Ashgate.

Lecher, Wolfgang et al. (2001b), "Impressive progress", *Mitbestimmung International Edition*, consultado a 28.09.2007, em http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-4762BE83/hbs/hs.xsl/164_29004.html

Lecher, Wolfgang et al. (2002), *European Works Councils: Negotiated Europeanisation. Between statutory framework and social dynamics*. Aldershot: Ashgate.

Leite, Jorge et al. (1996), *Conselhos de Empresa Europeus: Comentários à Diretiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos.

Lucio, Miguel Martínez; Weston, Syd (2000), "European Works Councils and 'flexible regulation': The politics of intervention", *European Journal of Industrial Relations*, 6(2), 203-216.

Marginson, Paul (1999), "EWC agreements under review: arrangements in companies based in four countries compared", *Transfer - European Review of Labour and Research*, 5 (3), 256-277.

Marginson, Paul *et al.* (1998), *Negotiating European Works Councils: An analysis of agreements under article 13*. Relatório para a European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Commission. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Martin, Andrew; Ross, George (2000), "European integration and the Europeanisation of labour", in M. E. Gordon and L. Turner (orgs.), *Transnational cooperation among labor unions*. Ithaca: Cornell University Press, pp. 120-149.

Miller, Doug (1999), "Towards a «European» works council", *Transfer - European Review of Labour and Research*, 5(3), 344-365.

Miller, Doug *et al.* (2000), "The politics of language and European Works Councils: Towards a research agenda", *European Journal of Industrial Relations*, 6(3), 307-323.

Moreau, Marie-Ange (2006), "Restructuration et comité d'entreprise européen", *EUI Working Paper LAW*, 02.

Moscovici, Serge; Doise, Willem (1991), *Dissensões e Consenso*. Lisboa: Livros Horizonte.

Müller, Torsten e Hoffmann, Aline (2001), "EWC research: a review of the literature", *Warwick Papers in Industrial Relations*, 65, Novembro 2001, consultado a 03.10.2007, em http://users.wbs.ac.uk/cms_attachment_handler.cfm?f=5c995cab-64b0-4314-b076-70b9c64f9c4f&t=ewc.pdf

Namuth, Michaela (2005), "European and Supportive", *Mitbestimmung International Edition*, consultado a 19.09.2007, em http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-F851138A/hbs/hs.xsl/164_37796.html

Nakano, Satochi (1999), "Management views of European Works Councils: A preliminary survey of Japanese multinationals", *European Journal of Industrial Relations*, 5(3), 307-326.

Nordestgaard, Malene e Kirton-Darling, Judith (2004), "Corporate social responsibility within the European sectoral social dialogue", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 10(3), 433-451.

Paternotre, Michel (1998), "La Directive «Comité d'Entreprise Européen». État des lieux avant révision", Observatoire Social Européen, *Working Paper* n.º 21, consultado a 7.10.2005, em <http://www.ose.be/old/fr/publications/detail.htm>

Pichot, E. (1996), *L'Europe des représentants du personnel et de leurs attributions économiques*. Report for the European Commission. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Platzer, Hans-Wolfgang et al. (2001), "European Works Councils – article 6 agreements quantitative and qualitative developments", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 7(1), 90-113.

Psimmenos, Iordanis (1997), *Globalisation and employee participation*. Aldershot: Ashgate.

Project MARSCEE (2004), *Enquête auprès de comités d'entreprise européens, rapport de synthèse*, Paris (policopiado), pp. 1-22.

Ramsay, H. (1997), "Fool's Gold? European Works Councils and workplace democracy", *Industrial Relations Journal*, 28(4), 314-322.

Rehfeldt, Udo (1993), "Les syndicats européens face à la transnationalisation des entreprises", *Le Mouvement Social*, 162, 69-93.

Rehfeldt, Udo (1999), "European Works Councils and international restructuring: a perspective for European collective bargaining?", *La Lettre du GERPISA*, 136, 8-11.

Reibsch, Reinhard (1998), "Eficacia y significado de los comités de empresas europeos", in M. S. Castro e A. Wachendorfer (orgs.), *Sindicalismo y globalización: la dolorosa inserción en un mundo incierto*. Caracas: Nueva Sociedad, pp. 107-130.

Riisgaard, Lone (2005), "International Framework Agreements: a New Model for Securing Workers Rights?", *Industrial Relations*, 44 (4), 707-737.

Santos, Boaventura de Sousa (1995), *Towards a new common sense: law, science and politics in the paradigmatic transition*. Londres: Routledge.

Santos, Boaventura de Sousa (1997), "Por uma concepção multicultural dos direitos humanos", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 48, 11-32.

Santos, Boaventura de Sousa (2001), "Os processos da globalização", in B. S. Santos (org.), *Globalização: fatalidade ou utopia?* Porto: Afrontamento, pp. 31-106.

Santos, Boaventura de Sousa; Costa, Hermes Augusto (2004), "Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário", in B. S. Santos (org.), *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento, pp. 17-61.

Savoini, Carlo (1995), "The Prospects of the enactment of directive 94/45/EC in the Member States of the European Union", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (2), 245-251.

Schömann, Isabelle (2004), "Corporate Social Responsibility, Threat or opportunity for the social dialogue?", in *European Trade Union Yearbook, 2003/2004*. Bruxelas: European Trade Union Institute, pp. 137-155.

Shamir, Ronen (2005), *Corporate Social Responsibility: A case of Hegemony and Counter-Hegemony*, in B. S. Santos e C. A. Rodríguez-Garavito (orgs.), *Law and Globalization from Below: Towards a Cosmopolitan Legality*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 92-117.

Simões, Nuno (1996), *Informação e Consulta dos Trabalhadores nas Empresas ou Grupos de Empresas de Dimensão Comunitária: Um modelo negocial*. Lisboa: Conselho Económico e Social, pp. 7-55.

Slomp, Hans (1990), *Labor relations in Europe: A history of issues and developments*. Londres: Greenwood Press.

Slomp, Hans (1998), *Between bargaining and politics: an introduction to European labor relations*. Londres: Praeger.

Stirling, John; Fitzgerald, Ian (2001), "European Works Councils: Representing workers on the periphery", *Employee Relations*, 23(1), 13-25.

Stirling, John; Tully, Barbara (2004), "Power, process, and practice: communications in European Works Councils", *European Journal of Industrial Relations*, 10(1), 73-89.

Stoop, Sjef (1995), "Financial and Economic data: Steps to develop an information strategy for EWC members". Policopiado: pp. 1-18.

Streeck, Wolfgang (1998), "The internationalization of industrial relations in Europe: prospects and problems", *Politics & Society*, 26(4), 429-459.

Streek, Wolfgang (1997), "Neither European nor Works Councils: a reply to Paul Knutsen", *Economic and Industrial Democracy*, 18, 325-327.

Telljohann, Volker (2005), "The European Works Councils – a role beyond the EC Directive?", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1(5), 81-96.

Telljohann, Volker (org.) (2005), *Quality inventories on the operation and results of European Works Councils*. Bolonha: Fondazione Istituto per il Lavoro.

Transfer – European Review of Labour and Research, 1 (2) (1995), *European Works Councils* (thematic issue).

Transfer – European Review of Labour and Research, 5 (3) (1999), *Towards revision of the European Works Councils Directive* (thematic issue).

Tully, Barbara (2004), "Organising across borders. Developing trade union networks", in Ian Fitzgerald; John Stirling (2004) (eds.), *European Works Councils. Pessimism of the intellect, optimism of the will?*. Londres: Routledge, pp. 165-177.

Vitols, Sigurt (2003), "Management cultures in Europe: European Works Councils and Human Resource management in multinational enterprises", *Final Report of a study commissioned by the Forum Mitbestimmung und Unternehmen*. A joint initiative of the Bertelsmann Foundation and the Hans Böckler Foundation, consultado a 03.10.2007, em http://www.wz-berlin.de/mp/ism/people/misc/vitols/pdf/management_cultures_in_europe.pdf

Vogel, David (2005), *The Market for Virtue, The Potential and Limits of Corporate Social Responsibility*. Washington: Brookings Institutional Press.

Waddington, Jeremy (2003), "What do representatives think of the practices of European Works Councils? Views from six countries", *European Journal of Industrial Relations*, 9(3), 303-325.

Waddington, Jeremy (2005), "The views of European Works Councils representatives", Meeting of the «What's the Problem» Project, Brussels, November 4, 2005.

Waddington, Jeremy (2006a), "How EWC members see it", *Mitbestimmung International Edition*, 8, 41-44.

Waddington, Jeremy (2006b), "The views of European Works Councils representatives", Conferência *Co-determination in a Modern Europe: Democratic Workers' Participation or Convergence at Minimal Standards*, organizada por Otto Brenner Stiftung, Bratislava, maio 30-jun 1, 2006.

Waddington, Jeremy (2006c), "The performance of EWCs 12 years after the Directive", *European Works Councils Bulletin*, 65, pp. 7-11.

Waddington, Jeremy; Kerckhofs, Peter (2003), "European Works Councils: What is the current state of play?", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 9(2), 322-339.

Weber, Tina *et al.* (2000), "Costs and benefits of the European Works Councils Directive", *Employment Relations Research Series*, 9.

Weiler, Annie (2004), *European Works Councils in practice*. Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Commission. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities.

Weston, Syd e Lucio, Miguel Martinez (1997), "Trade unions, management and European Works Councils: Opening Pandora's box?", *The International Journal of Human Resource Management*, 8(6), 764-779.

Wills, Jane (1998), "Making the best of it? Managerial attitudes towards, and experience of, European Works Councils in UK-owned multinational firms", *Working Paper N. 3*, Southampton: Department of Geography, University of Southampton.

Wills, Jane (2000), "Great expectations: three years in the life of a European Works Council", *European Journal of Industrial Relations*, 6 (1), 83-105.

Wills, Jane (2001), "Uneven geographies of capital and labour: the lessons of European Works Councils", in P. Waterman e J. Wills (orgs.), *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, pp. 180-205.

Wills, Jane (2004), "Re-scaling trade unions organizations: Lessons from the European front line", in Ronaldo Munck (2004), *Labour and Globalisation*. Liverpool: Liverpool University Press, pp. 85-104.

Whittall, Michael *et al.* (eds.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of European Works Councils*. Londres: Routledge.

Anexos

Anexo I

Diretiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

Jornal Oficial nº L 254 de 30/09/1994 p. 0064 - 0072

DIRETIVA 94/45/CE DO CONSELHO de 22 de Setembro de 1994 relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

O CONSELHO DA UNIAO EUROPEIA,

Tendo em conta o Acordo relativo à política social anexo ao protocolo nº 14, relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o nº 2 do seu artigo 2º,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (2),

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 189ºC do Tratado (3),

Considerando que, com base no protocolo relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, o Reino da Bélgica, o Reino da Dinamarca, a República Federal da Alemanha, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a Irlanda, a República Italiana, o Grão-Ducado do Luxemburgo, o Reino dos Países Baixos e a República Portuguesa, a seguir designados «Estados-membros», desejando aplicar a Carta social de 1989, adoptaram entre si um acordo relativo à política social;

Considerando que o nº 2 do artigo 2º do citado acordo autoriza o Conselho a adoptar, por meio de Diretivas, prescrições mínimas;

Considerando que, nos termos do artigo 1º do acordo, a Comunidade e os Estados-membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais;

Considerando que o ponto 17 da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores prevê, nomeadamente, que «a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros»; que «tal é válido nomeadamente nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros»;

Considerando que, não obstante a existência de um amplo consenso entre a maioria dos Estados-membros, não foi possível ao Conselho tomar uma decisão sobre a proposta de Diretiva relativa à criação de um conselho de empresa europeu nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores (4), com as alterações que lhe foram introduzidas em 3 de Dezembro de 1991 (5);

Considerando que, nos termos do nº 2 do artigo 3º do Acordo relativo à política social, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;

Considerando que, após essa consulta, a Comissão, considerando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta em causa, nos termos do nº 3 do artigo 3º do referido acordo, e que os parceiros sociais apresentaram à Comissão os respectivos pareceres;

Considerando que, concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no artigo 4º do referido acordo;

Considerando que o funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas; que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das atividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões;

Considerando que os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados nas legislações ou na prática dos Estados-membros são muitas vezes inadaptados à estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores; que esta situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo;

Considerando que devem ser adoptadas disposições adequadas por forma a garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los;

Considerando que, para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar outros procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, para o efeito, é necessária uma definição da noção de empresa que exerce o controlo que se aplique exclusivamente à presente Diretiva e não prejudique outras definições de grupo e de controlo que possam ser adoptadas em textos a elaborar no futuro;

Considerando que os mecanismos para a informação e consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes ao grupo, situados nos Estados-membros, quer a direcção central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo, esteja ou não situada no território dos Estados-membros;

Considerando que, de acordo com o princípio da subsidiaridade, compete aos Estados-membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores;

Considerando que, em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a natureza, a composição, as atribuições, as regras de funcionamento, as normas processuais e os recursos financeiros do conselho de empresa europeu ou de qualquer outro procedimento de informação e consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica;

Considerando, todavia, que convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem, se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações;

Considerando, além disso, que os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, sem prejuízo da faculdade conferida às partes de adoptarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente Diretiva, deve ser informado e consultado sobre as atividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacte nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-membros diferentes; que, conseqüentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo devem ser obrigadas a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das atividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores; que o conselho de empresa europeu deve ter a possibilidade de formular um parecer no final dessas reuniões;

Considerando que os representantes designados dos trabalhadores devem ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores;

Considerando que é conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da Diretiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos trabalhadores pela

legislação e/ou a prática do país que o emprega; que não devem sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua atividade e devem beneficiar de adequada protecção em matéria de licenciamento e outras sanções;

Considerando que, no caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-membros, as disposições da presente Diretiva relativas à informação e consulta dos trabalhadores devem ser aplicadas pelo seu representante, eventualmente designado, num dos Estados-membros ou, na falta de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais trabalhadores empregue nos Estados-membros;

Considerando que convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, à data de aplicação da presente Diretiva, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que os Estados-membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente Diretiva,

ADOPTOU A PRESENTE DIRETIVA:

SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º Objecto

1. A presente Diretiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.
2. Para o efeito, será instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no nº 1 do artigo 5º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores nos termos, segundo as regras e com os efeitos previstos na presente Diretiva.
3. Em derrogação do nº 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do nº 1 do artigo 2º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do nº 1 do artigo 2º, o conselho de empresa europeu será instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6º
4. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no nº 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-membros.

5. Os Estados-membros podem dispor que a presente Diretiva não é aplicável às tripulações da marinha mercante.

Artigo 2º

Definições

1. Para efeitos da presente Diretiva, entende-se por:

- a) «Empresa de dimensão comunitária», qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;
 - b) «Grupo de empresas», um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;
 - c) «Grupo de empresas de dimensão comunitária», um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:
 - empregue, pelos menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-membros,
 - possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes
 - e
 - inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutro Estado-membro;
 - d) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;
 - e) «Direcção central», a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;
 - f) «Consulta», a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado;
 - g) «Conselho de empresa europeu», o comité instituído nos termos do nº 2 do artigo 1º ou do disposto no anexo, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;
 - h) «Grupo especial de negociação», o grupo constituído nos termos do nº 2 do artigo 5º, para negociar com a direcção central a constituição de um «conselho de empresa europeu» ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do nº 2 do artigo 1º
2. Para efeitos da presente Diretiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados no dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

Artigo 3º

Definição da noção de «empresa que exerce o controlo»

1. Para efeitos da presente Diretiva, entende-se por «empresa que exerce o controlo» uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa («empresa controlada»), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.
2. Presume-se que uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:
- a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,
 - ou
 - b) Dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,

ou

c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

3. Para efeitos do nº 2, os direitos do voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.

4. Não obstante os nºs 1 e 2, uma empresa não é considerada uma «empresa que exerce o controlo» de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo nº 5, alíneas a) ou c), do artigo 3º do Regulamento (CEE) nº 4064/89 do Conselho, de 21 de Dezembro de 1989, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas (6).

5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-membro relativa à liquidação falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.

6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma «empresa que exerce o controlo» é a do Estado-membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.

Se a legislação que rege a empresa não for a de um Estado-membro, a legislação aplicável será a do Estado-membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua falta, a do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação no nº 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido nº 2, será considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

SECÇÃO II

INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES

Artigo 4º

Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores

1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta a que se refere o nº 2 do artigo 1º na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-membro, incumbe ao representante da direcção central num Estado-membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no nº 1.

Na falta desse representante, incumbe à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-membro a responsabilidade referida no nº 1.

3. Para efeitos da presente Diretiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do nº 2, são considerados a direcção central.

Artigo 5º
Grupo especial de negociação

1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o nº 1 do artigo 1º, a direcção central encetará as negociações para a instituição de um comité europeu de empresa ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-membros diferentes.

2. Para o efeito, será constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes directrizes:

a) Os Estados-membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-membros devem dispor que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por motivos alheios à sua vontade têm o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

b) O grupo especial de negociação é composto no mínimo por três membros e no máximo por dezassete membros.

c) Nas eleições ou designações, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,

- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central;

d) A direcção central e as direcções locais são informadas da composição do grupo especial de negociação.

3. Incumbe ao grupo especial de negociação fixar, com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos conselhos europeus de empresa ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6º, a direcção central convocará uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto informará as direcções locais.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode fazer-se assitir por peritos à sua escolha.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do nº 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6º Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos nºs 3 e 4 serão suportadas pela direcção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

Artigo 6º

Conteúdo do acordo

1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e da consulta dos trabalhadores referidas no nº 1 do artigo 1º
2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no nº 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelecerá:
 - a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;
 - b) A composição do conselho de empresa europeu, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato;
 - c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu;
 - d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
 - e) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
 - f) A duração do acordo e o seu processo de renegociação.
3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta, em vez de constituir um conselho de empresa europeu.
O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.
Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.
4. Os acordos referidos nos nºs 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo.
5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos nºs 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

Artigo 7º

Disposições supletivas

1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no nº 1 do artigo 1º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-membro no qual está situada a direcção central:
 - se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,
 - ou
 - se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no nº 1 do artigo 5º,
 - ou
 - se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no nº 5 do artigo 5º

2. As disposições supletivas referidas no nº 1 previstas na legislação do Estado-membro, devem satisfazer o disposto no anexo.

SECÇÃO III DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 8º

Informações confidenciais

1. Os Estados-membros devem dispor que os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não são autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial.

O mesmo se aplica aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta.

Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, cada Estado-membro deve dispor que a direcção central situada no seu território não é obrigada a comunicar as informações cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de entravar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar.

O Estado-membro em causa pode subordinar esta dispensa a uma autorização administrativa ou judicial prévia.

3. Cada Estado-membro pode adoptar disposições especiais a favor da direcção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham directa e principalmente finalidades de orientação ideológica relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de adopção da presente Diretiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

Artigo 9º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores

A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de colaboração e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

Artigo 10º

Protecção dos representantes dos trabalhadores

Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no nº 3 do artigo 6º gozam, no exercício das suas funções, da mesma protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no seu país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no nº 3 do artigo 6º, bem como ao pagamento dos respectivos

salários, tratando-se de membros que fazem parte do pessoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 11º

Cumprimento do disposto na presente Diretiva

1. Cada Estado-membro assegurará que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária, situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente Diretiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.
 2. Os Estados-membros assegurarão que sejam comunicadas pelas empresas, a pedido das partes interessadas no âmbito da aplicação da presente Diretiva, as informações relativas ao número de trabalhadores referidos no nº 1, alíneas a) e c), do artigo 2º
 3. Os Estados-membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente Diretiva; assegurarão, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente Diretiva.
 4. Ao aplicarem o artigo 8º, os Estados-membros instituirão processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8º
- Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

Artigo 12º

Relação entre a presente Diretiva e outras disposições

1. A presente Diretiva é aplicável sem prejuízo das disposições tomadas nos termos da Diretiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (7), e com a Diretiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (8).
2. A presente Diretiva é aplicável sem prejuízo dos direitos à informação e consulta dos trabalhadores previstos nos direitos nacionais.

Artigo 13º

Acordos vigentes

1. Sem prejuízo do nº 2, as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, na data prevista no nº 1 do artigo 14º ou na data, anterior a esta, de aplicação da Diretiva no Estado-membro em causa, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente Diretiva.
2. Quando caducarem os acordos referidos no nº 1, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar. Caso contrário, é aplicável o disposto na presente Diretiva.

Artigo 14º
Disposições finais

1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente Diretiva o mais tardar em 22 de Setembro de 1996, ou assegurar-se-ão, o mais tardar nessa mesma data, de que os parceiros sociais põem em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam em qualquer momento garantir os resultados impostos pela presente Diretiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.
2. Quando os Estados-membros adoptarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente Diretiva ou ser acompanhadas dessa referência na publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

Artigo 15º
Reanálise pela Comissão

O mais tardar em 22 de Setembro de 1999, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-membros e os parceiros sociais a nível europeu, ao reexame das regras de execução da presente Diretiva e verificará, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor ao Conselho as eventuais alterações necessárias.

Artigo 16º

Os Estados-membros são os destinatários da presente Diretiva.

Feito em Bruxelas, em 22 de Setembro de 1994.

Pelo Conselho

O Presidente

N. BLUEM

- (1) JO nº C 135 de 18. 5. 1994, p. 8 e JO nº C 199 de 21. 7. 1994, p. 10.
- (2) Parecer proferido em 1 de Junho de 1994 (ainda não publicado no Jornal Oficial).
- (3) Parecer do Parlamento Europeu de 4 de Maio de 1994 (JO nº C 205 de 25. 7. 1994), posição comum do Conselho de 18 de Julho de 1994 (JO nº C 244 de 31. 8. 1994, p. 37).
- (4) JO nº C 39 de 15. 2. 1991, p. 10.
- (5) Jo nº C 336 de 31. 12. 1991, p. 11.
- (6) JO nº L 395 de 30. 12. 1989, p. 1.
- (7) JO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29. Diretiva com a última redacção que lhe foi dada pela Diretiva 92/56/CEE (JO nº L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).
- (8) JO nº L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

ANEXO
DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS
referidas no artigo 7º

1. A fim de realizar o objectivo referido no nº 1 do artigo 1º e nos casos previstos no nº 1 do artigo 7º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

a) A competência do conselho de empresa europeu limita-se à informação e consulta sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

No caso das empresas ou grupos de empresas referidos no nº 2 do artigo 4º, a competência do conselho de empresa europeu limita-se às matérias relativas a todos os estabelecimentos ou a todas as empresas do grupo situados nos Estados-membros ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

b) O conselho de empresa europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados de entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

c) O conselho de empresa europeu é composto no mínimo por três membros e no máximo por trinta membros.

Se a sua dimensão assim o justificar, elege um comité restrito composto por três membros, no máximo.

O conselho de empresa europeu adopta o seu regulamento interno.

d) Na eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,

- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central.

e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu.

f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6º ou de manter em vigor as disposições supletivas adoptadas nos termos do presente anexo.

Os artigos 6º e 7º aplicam-se, mutatis mutandis, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6º; nesse caso, a expressão «grupo especial de negociação» é substituída por «conselho de empresa europeu».

2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.

A reunião incide nomeadamente sobre a sua estrutura, situação económica e financeira, evolução provável das atividades, produção e vendas, situação e evolução provável do emprego, investimentos, alterações de fundo relativas à organização, introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção, transferências da produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

3. Em circunstâncias excepcionais que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

Na reunião organizada com o comité restrito podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas medidas em questão.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á o mais rapidamente possível, com base num relatório, elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

4. Os Estados-membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. Sem prejuízo do disposto no artigo 8º, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos do presente anexo.

6. O conselho de empresa europeu ou o comité restrito pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas funções.

7. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir adequadamente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do conselho de empresa europeu e do comité restrito.

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

Anexo II

Lista das multinacionais com operações em Portugal (2006)

3 Suisses	Air Liquide	American Standard Companies
A P Møller Group	Akzo-Nobel	Amorim Group
A&E Products	Alamo Rent-a-Car	AMS Corporate
A. Menarini Industrie Farmaceutiche Riunite	Albright & Wilson	Amylum
Abb (apa)	Alcan	Andersen Consulting
ABB Daimler-Benz Transportation	Alcatel	Anixter
Abbott	Alcoa	Antalis
Abengoa	Aldeasa	Ara Schuhfabriken
ABN-Amro Holding	Alfa Laval AB	Archer Daniels Midland
ABX Logistics	Alitalia	Arjo Wiggins Appleton
AC Nielsen Corporation	Aller Group	Armstrong Holdings Inc.
Accor - Wagons Lits	Alliance UniChem Plc	Arriva plc
Accord Group	Allianz	Arrow Electronics
Achieve Global	Allied Domecq	Artänder Bekleidungswerke Holding
Atividades De Construcciones Y Servicios	Alpla-Werke Lehner GmbH & CO KG	Arvato Bertelsmann
ACV International	Alstom	Asko
Adecco	Altadis	Assa Abloy
Adolf Würth GmbH & Co.KG	Altana	Assurances Generales De France
Aegon	Altran	Astra
Aer Lingus plc	Amcor	Astrazeneca
Agfa-Gevaert	Amec	AT Kearney

Air France	American International Group	AT&T
Atos Origin	Barloworld	BNP Paribas
Auchan	BASF	Boehringer Ingelheim
Aventis	Bata	Boehringer Mannheim (Roche Applied Science)
AvestaPolarit	Bauholding Strabag	Boeing
Aviva	Bausch & Lomb	Böhler-Uddeholm
Aviva PLC	Baxter	Bolloré
Avnet	Bayer	Bolton Group
Avon	Bayer HealthCare	Borealis
Avon Rubber	BBDO Worldwide	Bosch Und Siemens Hausgeräte
AXA	BBVA	Boston Consulting Group
Axel Johnson	BC Components (Beyschlag)	Bouygues
Axima Refrigeration	Beaulieu	Brambles Industries
Azlan Group	Beiersdorf	Brenntag AG
B. Braun	Bekaert	Bridgestone - Firestone
Bahco	Belron	Brintons Ltd
Balluff Sensors	Benesse Corporation	British Airways
Banco Central Hispanoamericano	Benetton Group	British American Tobacco
Banco Espirito Santo	Benteler	British Petroleum
Banco Popular Español	Bernward Leineweber	British Steel
BancoSabadell	Bertelsmann	Bull
Banesto	Bertrand Faure	Bunge
Bankgesellschaft Berlin	Best Western International Inc	Bureau Veritas
Banque Nationale De Paris	BICC	Burmah Castrol
Barclays	Binder Dijker Otto International (BDO)	Burns Philp
C & J Clark	Chloride Group	Cookson Group
Cable & Wireless	Christian Salvesen	Cooper Industries

Cadbury Schweppes	Ciba Geigy	Cordiant
Caixa General De Depositos	Ciba Specialty Chemicals	Corus
Caixa Geral De Depositos	Cimentos De Portugal	Credit Commercial de France
Campenon Bernard	Citigroup	Crédit Lyonnais
Campofrio Group	Clariant	Crown Cork And Seal Company
Cap Gemini Ernst & Young	Club Mediterranee	Daimlerchrysler
Cardo	Coates	Dalgety
Careal Holding	Coats	Dalkia International
Cargill	Cockerill Sambre	Danfoss
Carglass	Cognnaizant Corporation (gartner)	Danone
Carl Bro Gruppen As	Coleman	Danzas
Carlsberg	Colgate-Palmolive Company Inc	Dat Schaub Amba
CarnaudMetalbox	Colliers International	David S Smith
Carrefour	Commercial Union	De Agostini
Cegelec	Compagnie Maritime Belge	De La Rue
Celanese	Companhia Iberica De Distribuicao	Decathlon
Cereal Partners Worldwide	Compania Espanola De Petroleos	Deere
Cetelem	Compaq Computer	Degussa
Ceva Sante Animale	Compass Group	Dell Computer Corp.
Chargeurs International	Computer Science Corporation	Delphi Automotive Systems
ChevronTexaco	Conagra Foods	Delta
CHIPITA	Continental	Denso Corporation
Deutsche Bank	Edscha	Essilor International
Deutsche Post World Net	EF Education	Etam
Dexia	Eiffage	Euralcom
DHL	El Paso Natural Gas Company	Eurest
DHV Beheer	Electrolux	Euro RSCG Worldwide
Diageo	Electronic Arts	Euronext

Diamant Boart	Electronic Data Systems	Europ Assistance
D'Ieteren	Elf-Acquitaine	Exel
Disney, Walt Company	ElPozo	Exide Technologies
DMC	Endesa	Exxon Mobil
Dometic International	Eni	Fabricas Lucia Antonio Betere
Dow Chemical Company	Enterasys Networks	Facom Tools Group
Dr. Johannes Heidenhain	Epcos	Falke Gruppe
Dr. Oetker	Equant	Faurecia
Draka Holding	Eram	Felina
DTZ Holdings	Eramet	Ferrero
DURA Automotive Systems	Ergee Textilgruppe	Ferro
Dyckerhoff & Widmann	Erich Rohde Kg, Schuhfabriken	Ferrovial Agroman
Dywidag Systems International (DSI)	Ericsson	Fiat
E Merck	Eridania Beghin-say	Fichet Bauche
E. Leclerc	Erwin Junker Maschinenfabrik	Fiege
EbroPuleva	Esab	First Choice Holidays
Eccolet Sko (ECCO Shoes)	Escada	Flender
Ecolab	Esselte Holding	FLS Industries
Fluid System Partners (FSP)	General Motors	Grünenthal
FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC)	Générale De Banque	Grupo Antolin Irausa
Ford	Generali Group	Grupo Cobra
Försäkrings AB Skandia	Geodis	Grupo Cortefiel
Fortis	GeoPost	Grupo Dragados
France Telecom	Gerling NCM	Grupo Indra
Franke	Getronics	Grupo Ormazabal
Franz Haniel & Cie.	Giant Manufacturing Co	Grupo Repsol
Freudenberg & Co.	Glaxo Wellcome	Grupo Santander

Fujitsu	GlaxoSmithKline	Grupo Uralita
Gabor	Global One Communications	Gruppo Tessile Miroglio (ora Gruppo Miroglio)
Gambro	Goethe-Institut Inter Nationes	Guardian Royal Exchange
Gamma Holding	Goodyear	Guinness
Gardena	GP General Parcel Logistics	H. Lundbeck
Gate Gourmet	Grafton Group	Haironville
GB-INNO-BM	Granada Group	Harsco Corporation
GE Jenbacher	GrandVision	Hazlewood Foods
Geberit	Greif	Heberger-Bau GmbH
Gebr. Knauf Gipswerke	Groupama Holding	Heidelberg Cement Group
GEC Alsthom	Groupe SEB	Heinz
Gehe	Groupe Suez	Hellmann Worldwide Logistics
General Accident	Groz-Beckert AG	Herberts
General Cable Corp	Grundfos	Hero
General Electric Medical Systems	Grundig	Hertz
Hewlett-Packard	Intergraph	Kellogg
Hiab	Intermarche (groupe)	Kemira Oyj Chemicals
Hilti	Internatio-Müller	Keramik Laufen
Hoechst	International Consultants On Targeted Security	KM Europa Metal
Hoerbiger	International Masters Publishers	Kodak
Holmen	International Power PLC	Konica- Minolta Holdings
Honda	International Service System A/s (iss)	Koninklijke (Royal) Numico
Honeywell	Interpublic Group Of Companies	Koninklijke Ahold
Hoya	Isolux Wat	Koninklijke Boskalis Westminster
Hucke	Istituto Finanziario Industriale	Koninklijke Luchtvaart Maatschappij (KLM)
Huhtamäki	ITT-Industries	Kortenbach & Rauh

Hydro	Iveco	KPMG International
IBM	J Bibby & Sons	Kroschu Kabelwerke
Ibstock	Jacobs Engineering	Krupp-Hoesch
IC Companys	JC Decaux	Kunert
Ikea-gruppen	Jefferson Smurfit Group	Kvaerner
Ina Wälzlager Schaeffler	Joh. A. Benckiser	KWH Pipe Group Ltd.
Inchcape	Johnson & Johnson	Kyocera Mita Europe
Inditex	Johnson, S.c. & Son	Lactalis
Industrial & Financial Systems (IFS)	Joy Global Inc.	Lafarge
Infineon Technologies	Jungheinrich	LaSer
ING Group N.V.	Kaefer Isoliertechnik	LBC
Ingram Micro	Kathrein Werke	Lear Seating Corporation
InterContinental Hotels Group	Keller Group	Lecta
Lectra	Magna Donnelly	Millennium BCP
Le-Go Bekleidungswerke	Mahle	Millward Brown Group
Legrand	Manitowoc	Mitsubishi Motors Corporation
Leica	Manutan Group	Mobil
Leica Camera	Marconi Corporation	Monberg & Thorsen Holding
Leica Geosystems	Margarete Steiff	Monsanto
Leo Burnett Worldwide	Mars Incorporated	Moore Stephens International
Leoni	Massive International	Mott MacDonald Group
Lep International Management	Matel	MVV Energie Group
Leroy Merlin	Mattel Inc.	Nalco
Levi Strauss	Mazda Corporation	National Instruments
Lexmark International	McDonald's	Naturana Dölker
L-Fashion Group	Media Planning Group (MPG)	NEC
LG Group	Menvier Swain Group	Neste
Lidl & Schwarz Stiftung & Co.	Merck & Co.	Nestlé

Lloyds Register Of Shipping	Merck Sharp & Dohme	Newell Rubbermaid Inc.
Logista	Merloni Elettrodomestici	Nexans
Lonmin	Merril Lynch	Nilfisk-Advance
L'Oréal	Metro	NKT Group
LOT Polish Airlines	Metso	Nokia
Lowe Group	MHM Mode Holding München	Norske Skog
Lucent Technologies	Microsoft Corporation	Novar
LVMH	Midway Holding	Novartis
Maersk Sealand	Miele & Cie.	Novo Nordisk
Nutreco Holding	Pinault - Printemps - Redoute	Renault
OBO Betterman	Pioneer	Renault-Nissan Alliance
Océ	Pipelife	Rentokil Initial
OCS Group	Pirelli	Reuters Holdings
Oki Electric Industry Co. .	Plastic Omnium	Rheinhold & Mahla
Onyx	Plettac	Rheinmetall
Oriflame Cosmetics	Portugal Telecom SGPS	RHI (Radex-Heraklith IndustriebeteiligungsAG)
Otis	Power Control GE	Rhodia Group
Outokumpu	Powergen	Ricoh
Parmalat Finanziaria	Praxair	Rieker-schuh
Partecipazioni Fin Rie E Ind Li Spa	PricewaterhouseCoopers	Rieter
Paul Hartmann	Procter & Gamble	RMC (Readymix Concrete) Group
Pearson plc	Prosegur Grupo	Robert Bosch
Pechiney	PSA Peugeot Citroen	Roca Radiadores
Peninsular & Oriental Steam Navigation	Quelle	Roche Holding (Hoffmann La Roche Ltd)
Pernod Ricard	Raisio Yhtymä	Röchling Gruppe
Pescanova	Ralston Purina	Rockwell Automation
Petrogal	Randstad Holding	Rothmans International (BAT)

Pez International	Rank Group	Royal & Sun Alliance Insurance Group
Pfizer	Rauma - Valmet	Royal Vopak
Pharmacia & Upjohn .	Raychem	RWE
Philip Morris International	Readers Digest Association	Sacmi
Philips Electronics	Reckitt & Colman	Saffa
Pilkington	Reckitt Benckiser	Sagem
Saint Gobain PAM & CANALISATION	Schott Glass	Socomec
Saint-Gobain	Schroders plc	Soletanche Bachy
Sait Radioholland	Schuh-Union	Solvadis
Salamander	Scottish & Newcastle	Solvay
Same Deutz	Seagram	Solvus
Samsung	Seco Tools	Somfy International
Sandvik	Securitas	Sonae Industria
Sanitec	Sedgwick Group	Sonepar Distribution
Sanofi-Synthelabo	Semi-Tech	Sony
Sanyo	SEPHORA.COM	Sony Ericsson
SAP	Servier	Spie
Sapa	SEW Eurodrive	Spie Trindel
Sara Lee	Shandwick International	Staedtler
Sara Lee Branded Apparel	Sibelco	Stagecoach
Sartorius	Siemens	Starwood Lodging Group
SCA Mölnlycke AB	SigmaKalon	Stefanel
Scancem Group	Sipcam-Oxon Group	Stöhr & Co.
Schade	Sitel Corp	StoraEnso
Schering	SKF	Stryker Corp.
Schering Plough	Smith & Nephew Plc	Sun Chemical
Schieder-möbel	Smithkline Beecham	Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA
Schindler	Snaidero	Syngenta

Schmitz Cargobull	Société Générale	Systemat
Schneider Electric	Société Générale de Surveillance (SGS)	Tafisa
Tamfelt Corp.	Thiel Logistik	Umicore
Tampella	Thomas Cook	Unichips
Tarkett (Sommer-Alibert)	Thyssen Krupp	Unilever
Tate & Lyle	Thyssen-Krupp AG	Unilever Bestfoods
Technip-Coflexip	TI Automotive	Unisys
Teka	Tibbett & Britten	United Biscuits (holdings)
Teksid SpA	Tiedemanns	United Technologies
Telefonica	TNS	UPM-Kymmene
Telindus Group	Tokheim International	UPS
Tengelmann	Toshiba Corporation	Valeo
Tenneco Automotive	Total	VeBeGo International
Tenneco Inc.	Totalfina	Veolia Environnement
Teris	Toyota Motor Corporation	VF Corporation
Tetra Laval	Toys R Us	Viatrix
Tetra Pak	Triumph International	Visteon
Texas Instruments	Triumph-Adler	VKR Holding
Texon	TRW Automotive	VNU
Texon International	TUI Group	Vodafone Group
Textron	Tupperware	Voith
The Bel Group	Tyco Healthcare/Mallinckrodt Group	Volkswagen
The Colomer Group	Tyco International	Von Roll
The Corinthia Group	UAP	Vorwerk & Co.
The Hempel Group	UCB	
The World Law Group	Umdasch	
VWR International	Wpp Group	
Walter Bau	Würth	

Wärtsilä	Wyeth	
Wartsila (Metra Group)	Xerox	
Watts Blake Bearne & Co	Yamanouchi	
Wella	Yazaki	
Whirlpool	YKK	
Wienerberger	Yorkshire Chemicals	
William Baird	Yves Rocher (Laboratoires)	
Williams	Zeneca Group	
Willich	Zurich Financial Services Group	
Willis Corroon Group	VINCI	
Winterthur Gruppe	Vishay	

Fonte: *European Works Councils Database, 2006*

Anexo III		
Lista das multinacionais com operações em Portugal com CEEs constituídos (2006)		
3 Suisses	Altadis	BASF
A. Menarini Industrie Farmaceutiche Riunite	Altana	Bauholding Strabag
Abb (apa)	Amcor	Bausch & Lomb
Abbott	American Standard Companies	Baxter
ABN-Amro Holding	Antalis	Bayer
AC Nielsen Corporation	Arjo Wiggins Appleton	BBVA
Accor - Wagons Lits	Armstrong Holdings Inc.	Beiersdorf
Adecco	Arriva plc	Bekaert
Aegon	Assa Abloy	Benteler
Aer Lingus plc	Assurances Generales De France	Bertelsmann
Agfa-Gevaert	Astrazeneca	BICC
Air France	Auchan	BNP Paribas
Air Liquide	Aventis	Boehringer Ingelheim
Akzo-Nobel	AvestaPolarit	Böhler-Uddeholm
Alcan	Aviva	Bolton Group
Alcatel	AXA	Borealis
Alcoa	Axima Refrigeration	Bosch Und Siemens Hausgeräte
Alitalia	B. Braun	Bouygues
Aller Group	Bahco	Bridgestone - Firestone
Allianz	Banco Espirito Santo	British Airways
Allied Domecq	Banque Nationale De Paris	British American Tobacco
Alstom	Barclays	British Petroleum
Bull	Continental	DURA Automotive Systems
Bunge	Cooper Industries	E Merck
Burmah Castrol	Corus	Eccolet Sko (ECCO Shoes)

Cable & Wireless	Crédit Lyonnais	Edscha
Cadbury Schweppes	Crown Cork And Seal Company	Eiffage
Cap Gemini Ernst & Young	Daimlerchrysler	Electrolux
Cardo	Dalgety	Electronic Data Systems
Cargill	Danfoss	Elf-Acquitaine
Carglass	Danone	Eni
Carlsberg	David S Smith	Epcos
Carrefour	De La Rue	Eramet
Cegelec	Deere	Erich Rohde Kg, Schuhfabriken
Chargeurs International	Degussa	Ericsson
ChevronTexaco	Delphi Automotive Systems	Esselte Holding
Christian Salvesen	Delta	Euronext
Ciba Specialty Chemicals	Deutsche Bank	Exel
Citigroup	Deutsche Post World Net	Exide Technologies
Clariant	Dexia	Exxon Mobil
Club Mediterranee	DHV Beheer	Falke Groupe
Coats	Diageo	Faurecia
Colgate-Palmolive Company Inc	Diamant Boart	Ferrero
Commercial Union	Dow Chemical Company	Fiat
Compass Group	Dr. Oetker	Flender
Computer Science Corporation	Draka Holding	Ford
Fortis	Grundfos	Kellogg
France Telecom	Grundig	Kodak
Franke	Grupo Repsol	Koninklijke (Royal) Numico
Freudenberg & Co.	Gruppo Tessile Miroglio (ora Gruppo Miroglio)	Koninklijke Luchtvaart Maatschappij (KLM)
Fujitsu	Guardian Royal Exchange	Lafarge
Gambro	Heidelberg Cement Group	Lear Seating Corporation

Gamma Holding	Heinz	Legrand
Gate Gourmet	Hewlett-Packard	Leica
Geberit	Holmen	Leoni
Gehe	Honda	Levi Strauss
General Cable Corp	Honeywell	L'Oréal
General Electric Medical Systems	Huhtamäki	Lucent Technologies
General Motors	Hydro	Magna Donnelly
Generali Group	IBM	Mahle
Geodis	Ikea-gruppen	Manitowoc
Gerling NCM	ING Group N.V.	Mars Incorporated
Getronics	International Service System A/s (iss)	McDonald's
GlaxoSmithKline	ITT-Industries	Merloni Elettrodomestici
Global One Communications	Jacobs Engineering	Metro
Goethe-Institut Inter Nationes	Jefferson Smurfit Group	Monsanto
Goodyear	Joh. A. Benckiser	Neste
Groupama Holding	Johnson & Johnson	Nestlé
Groupe SEB	Jungheinrich	Nexans
Groupe Suez	Kaefer Isoliertechnik	NKT Group
Nokia	Procter & Gamble	Saint-Gobain
Norske Skog	PSA Peugeot Citroen	Same Deutz
Novar	Quelle	Samsung
Novartis	Randstad Holding	Sandvik
Novo Nordisk	Rank Group	Sanitec
Nutreco Holding	Raychem	Sanofi-Synthelabo
Océ	Reckitt & Colman	Sanyo
Parmalat Finanziaria	Reckitt Benckiser	Sapa
Paul Hartmann	Renault	Sara Lee
Pearson plc	Renault-Nissan Alliance	Sara Lee Branded Apparel

Pechiney	Rentokil Initial	Scancem Group
Peninsular & Oriental Steam Navigation	Reuters Holdings	Schering Plough
Pernod Ricard	Rheinmetall	Schindler
Pfizer	RHI (Radex-Heraklith IndustriebeteiligungsAG)	Schmitz Cargobull
Pharmacia & Upjohn .	Rhodia Group	Schneider Electric
Philip Morris International	Ricoh	Schott Glass
Philips Electronics	Rieter	Scottish & Newcastle
Pilkington	RMC (Readymix Concrete) Group	Seagram
Pinault - Printemps - Redoute	Robert Bosch	Seco Tools
Pioneer	Roca Radiadores	Securitas
Pirelli	Roche Holding (Hoffmann La Roche Ltd)	SEW Eurodrive
Plettac	Rockwell Automation	Sibelco
Power Control GE	Royal & Sun Alliance Insurance Group	Siemens
Praxair	RWE	SKF
Smith & Nephew Plc	Toyota Motor Corporation	Whirlpool
Snaidero	Triumph International	Wienerberger
Société Générale	TUI Group	Xerox
Société Générale de Surveillance (SGS)	Tyco International	Yves Rocher (Laboratoires)
Solvay	UAP	Zurich Financial Services Group
Sony	UCB	
Spie	Umicore	
Stagecoach	Unilever	
Starwood Lodging Group	Unisys	
StoraEnso	United Biscuits (holdings)	
Stryker Corp.	UPM-Kymmene	
Sun Chemical	UPS	
Svenska Cellulosa Aktiebolaget SCA	Valeo	

Syngenta	VF Corporation	
Tafisa	VINCI	
Tarkett (Sommer-Alibert)	Visteon	
Tate & Lyle	VNU	
Tenneco Automotive	Vodafone Group	
Tetra Laval	Voith	
Textron	Volkswagen	
Thomas Cook	Von Roll	
Thyssen Krupp	Vorwerk & Co.	
Toshiba Corporation	Wärtsilä	
Total	Wella	

Fonte: *European Works Councils Database, 2006*

Anexo IV

Lista das multinacionais com operações em Portugal sem CEEs constituídos (2006)

A P Møller Group	Avon	Boston Consulting Group
Abengoa	Avon Rubber	Bureau Veritas
Accord Group	Axel Johnson	C & J Clark
Atividades De Construcciones Y Servicios	Azlan Group	Caixa General De Depositos
ACV International	Balluff Sensors	Caixa Geral De Despositos
Adolf Würth GmbH & Co.KG	Banco Central Hispanoamericano	Campeon Bernard
Alamo Rent-a-Car	Banco Popular Español	Careal Holding
Alfa Laval AB	BancoSabadell	Carl Bro Gruppen As
Alliance UniChem Plc Unichem plc	Banesto	Celanese
Alpla-Werke Lehner GmbH & CO KG	Bankgesellschaft Berlin	Ceva Sante Animale
Altran	Barloworld	CHIPITA
Amorim Group	Bata	Cimentos De Portugal
AMS Corporate	BC Components (Beyschlag)	Cognnaizant Corporation (gartner)
Anixter	Beaulieu	Coleman
Ara Schuhfabriken	Benesse Corporation	Compagnie Maritime Belge
Archer Daniels Midland	Benetton Group	Companhia Iberica De Distribuicao
Arrow Electronics	Bernward Leineweber	Compania Espanola De Petroleos
Artänder Bekleidungswerke Holding	Bertrand Faure	Conagra Foods
Asko	Best Western International Inc	Cookson Group
AT&T	Binder Dijker Otto International (BDO)	Cordiant
Aviva PLC	Boeing	Dalkia International

Avnet	Bolloré	De Agostini
Decathlon	Fichet Bauche	Grupo Uralita
Dell Computer Corp.	Fiege	H. Lundbeck
Denso Corporation	First Choice Holidays	Haironville
D'Ieteren	FLS Industries	Harsco Corporation
Disney, Walt Company	Fluid System Partners (FSP)	Hazlewood Foods
Dometic International	FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC)	Hellmann Worldwide Logistics
Dr. Johannes Heidenhain	Försäkrings AB Skandia	Hero
DTZ Holdings	Franz Haniel & Cie.	Hertz
E. Leclerc	Gabor	Hilti
EbroPuleva	Gardena	Hoerbiger
EF Education	Gebr. Knauf Gipswerke	Hoya
El Paso Natural Gas Company	GEC Alsthom	Ibstock
ElPozo	Giant Manufacturing Co	Ina Wälzlager Schaeffler
Endesa	GP General Parcel Logistics	Inchcape
Eram	Grafton Group	Inditex
Ergee Textilgruppe	GrandVision	Industrial & Financial Systems (IFS)
Escada	Greif	Infineon Technologies
Essilor International	Groz-Beckert AG	InterContinental Hotels Group
Etam	Grünenthal	Intergraph
Euralcom	Grupo Antolin Irausa	Intermarche (groupe)
Eurest	Grupo Cobra	Internatio-Müller
Europ Assistance	Grupo Cortefiel	International Consultants On Targeted Security
Fabricas Lucia Antonio Betere	Grupo Dragados	International Masters Publishers
Ferro	Grupo Santander	Interpublic Group Of Companies
Isolux Wat	LOT Polish Airlines	OBO Betterman
JC Decaux	LVMH	Oki Electric Industry Co. .

Johnson, S.c. & Son	Manutan Group	Oriflame Cosmetics
Joy Global Inc.	Marconi Corporation	P O De A Ucar
Kathrein Werke	Margarete Steiff	Partecipazioni Fin Rie E Ind Li Spa
Keller Group	Massive International	Pescanova
Konica- Minolta Holdings	Matel	Petrogal
Koninklijke Ahold	Mattel Inc.	Pez International
Koninklijke Boskalis Westminster	Mazda Corporation	Pipelife
Kortenbach & Rauh	Menvier Swain Group	PricewaterhouseCoopers
KPMG International	Merck & Co.	Prosegur Grupo
Kroschu Kabelwerke	Merril Lynch	Raisio Yhtymä
Kunert	Metso	Ralston Purina
Lactalis	MHM Mode Holding München	Readers Digest Association
Lectra	Microsoft Corporation	Rheinhold & Mahla
Le-Go Bekleidungswerke	Midway Holding	Rieker-schuh
Leica Camera	Miele & Cie.	Röchling Gruppe
Lep International Management	Millennium BCP	Royal Vopak
Leroy Merlin	Mitsubishi Motors Corporation	Sagem
Lexmark International	Monberg & Thorsen Holding	Sait Radioholland
L-Fashion Group	Moore Stephens International	SAP
LG Group	Nalco	Sartorius
Lidl & Schwarz Stiftung & Co.	Naturana Dölker	SCA Mölnlycke AB
Lloyds Register Of Shipping	NEC	Schade
Schieder-möbel	Texon International	Wpp Group
Schuh-Union	The Bel Group	Würth
Semi-Tech	The Colomer Group	Wyeth
Servier	The Hempel Group	Yamanouchi
Sitel Corp	TI Automotive	YKK
Socomec	Tibbett & Britten	

Soletanche Bachy	TNS	
Solvus	Tokheim International	
Somfy International	Toys R Us	
Sonae Industria	Triumph-Adler	
Sonepar Distribution	Tupperware	
Staedtler	Tyco Healthcare/Mallinckrodt Group	
Stefanel	Umdasch	
Stöhr & Co.	Unichips	
Systemat	United Technologies	
Tamfelt Corp.	VeBeGo International	
Tampella	Veolia Environnement	
Technip-Coflexip	Vishay	
Teka	VKR Holding	
Telefonica	VWR International	
Telindus Group	Watts Blake Bearne & Co	
Tengelmann	William Baird	
Tenneco Inc.	Williams	
Texas Instruments	Willich	

Anexo V**Conteúdo dos acordos do Procedimento de Informação e Consulta e do Conselho de Empresa Europeu do Grupo BES**

	Procedimento de informação e consulta	Conselho de Empresa Europeu
Tipo de acordo	Artigo 6º	
Signatários	GEN e Direcção Central	Membros do CEE e Direcção Central
Data	16 de Julho 2003	30 de Março 2005
Legislação aplicável	Legislação Portuguesa	
Alcance geográfico	Abrange todas as empresas controladas pelo BES com sede nos Estados-membros da UE. Presentemente, abrange o Banco Espírito Santo, S.A. (BES) com sede em Portugal e o Banco Espírito Santo, S.A. (BESSA) sediado em Espanha.	
Duração do acordo	Quatro anos renovados por mais quatro se o acordo não for denunciado por qualquer das partes com uma antecedência de seis meses.	
Composição	Representantes dos trabalhadores	
Atribuição de lugares	<ul style="list-style-type: none">. Dez representantes portugueses (5 lugares para a Comissão de Trabalhadores; 2 lugares para o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, 1 lugar para o Sindicato dos Bancários do Norte, 1 lugar para o Sindicato dos Bancários do Centro, e 1 lugar para o Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários).. Um representante espanhol (em representação de diversos sindicatos).. Os representantes serão em número de 11.	

Eleição/nomeação dos representantes dos trabalhadores	Os representantes portugueses são designados/eleitos de entre trabalhadores do GBES no activo, de acordo com estipulado na lei aplicável. Os representantes espanhóis são designados/eleitos de entre trabalhadores do GBES no activo, de acordo com as disposições legais e regulamentares do respectivo Estado-membro.
Protecção dos representantes dos trabalhadores	Prevista
Duração do mandato	Quatro anos
Formação	Não prevista
Competências	Os representantes têm o direito de ser informados e consultados pela Direcção Central, em geral, sobre todas as matérias transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores. São consideradas matérias transnacionais todas as que dizem respeito ao conjunto do GBES ou, no mínimo, às empresas com sede em Portugal e em Espanha
Questões objecto de informação e consulta	<ul style="list-style-type: none"> . Mudança nas instalações que implique transferências de locais de trabalho; . Encerramento de empresas ou estabelecimentos; . Despedimento colectivo; . Política de pessoal.
Oportunidade da informação e consulta	Inexistência de compromisso
Confidencialidade	Representantes não devem revelar a terceiros as informações recebidas com expressa reserva de confidencialidade nem as informações sujeitas pela sua natureza ao dever de sigilo profissional. Dever de sigilo perdura para além do local em que os obrigados se encontrem durante e após os respectivos mandatos e da cessação das suas funções.
Recusa em prestar informação	A Direcção Central reserva-se o direito de recusar prestar informação que, por lei ou regulamento, seja considerada confidencial ou privilegiada. Decisão da Direcção Central poderá ser impugnada judicialmente pelos representantes

	dos trabalhadores.	
Recursos materiais e financeiros	Em Outubro de cada ano, os representantes dos trabalhadores apresentarão à Direcção Central uma proposta de orçamento para o seu funcionamento. A direcção Central suportará todas as despesas, devidamente orçamentadas, referentes à organização, funcionamento, informação e efectivação de reuniões, bem como as referentes às eventuais deslocações e estadas dos representantes.	
Secretariado	Quando da sua primeira reunião, os representantes elegerão entre si um Secretariado.	Na primeira reunião do CEE com a Direcção Central (1 de Março 2006), foi formado um Secretariado composto por três membros: coordenação, administração e finanças.
Número de reuniões/ano sem Direcção Central	Os representantes podem reunir até quatro vezes ao ano, desde que em território nacional.	
Número de reuniões/ano com Direcção Central	Os representantes podem reunir uma vez por ano com a Direcção Central.	
Reuniões extraordinárias	Previstas	
Reuniões preparatórias	Representantes dos trabalhadores têm o direito a reunir no dia anterior a qualquer reunião a efectuar com a Direcção Central.	
Reuniões posteriores	Não previstas	
Agenda	Deve estar disponível a ambas as partes num prazo de 15 dias previamente à reunião anual entre representantes dos trabalhadores e Direcção Central.	
Difusão da informação	Os representantes dos trabalhadores no CEE devem informar os representantes dos trabalhadores das empresas do GBES ou, na sua falta, os trabalhadores sobre as informações recebidas e os resultados das consultas	

	realizadas.
Língua de trabalho	Portuguesa
Tradução	Considerada desnecessária
Peritos	Não previstos

Anexo VI

Instrumentos metodológicos

1. Guião das entrevistas aos representantes dos trabalhadores

Entrevista n.º
Data:
Multinacional:
Representante:

1. Assinatura do Acordo e Instituição do CEE

- . Gostaria de começar por lhe perguntar de que forma decorreu o processo de instituição do Conselho de Empresa Europeu (CEE)?
- . De quem partiu a iniciativa?
- . Houve, então, representantes portugueses a participar no Grupo Especial de Negociação?
- . São os mesmos que participam agora no CEE? **Não:** Porquê?
- . De que forma decorreu a negociação do acordo?

Se artigo 13º: Pensa que o facto de se tratar de um acordo voluntário teve alguma influência particular: 1) para o desenrolar do processo de negociação do acordo?; 2) para o funcionamento actual do CEE?

. Conteúdo do Acordo

- . Na sua opinião, quais são os pontos mais salientes do acordo?
- . O que pensa da duração do acordo?
- . Alguma vez participou na revisão de um acordo?

- . **Sim:** Na sua opinião essa(s) revisão(ões) trouxe(ram) efectivamente melhorias?
- . **Não:** Quais seriam as vantagens de uma revisão do(s) acordo(s)? (Actualizar conteúdos? Incorporar aspectos decorrentes da aprendizagem da participação no CEE?...)
- . Relativamente às questões que podem ser objecto de informação e consulta em sede do CEE. Pensa que as questões definidas pelo acordo são suficientes ou que este deveria incluir outras questões?

Sim: Quais? Porque é que não foi possível obter acordo sobre essas questões?

- . Tal como estão acordadas, pensa que as questões objecto de informação e consulta limitam a acção do CEE?
- . O que podem fazer os representantes dos trabalhadores para contornar essas eventuais limitações?

. **Seleção do representante e dos representantes em geral**

- . De que forma foi eleito/nomeado par o CEE?
- . Qual a sua opinião sobre o processo de eleição/nomeação dos membros do CEE?
- . Na sua opinião, a duração dos mandatos é suficiente para garantir estabilidade ao CEE e para criar laços entre os representantes?

. **Composição do CEE**

- . Foi problemático chegar à composição do CEE?
- . Quem levantou mais questões? Os sindicatos ou outras formas de representação dos trabalhadores? A direcção central?
- . Na sua opinião a composição do CEE acordada é representativa dos trabalhadores?
- . Tal como se encontra composto, pensa que o CEE detém legitimidade para falar em nome dos trabalhadores? **Não:** O que é que deveria ser alterado?

2. Funcionamento do CEE

Gostaria agora de lhe colocar algumas questões relativas ao funcionamento do CEE. Em primeiro lugar, algumas questões práticas.

. Agenda

- . Na definição da agenda é assegurada que haja uma representação uniforme dos problemas inerentes a todas as sucursais?
- . Há sucursais com maior capacidade de influência na definição da agenda?

. Reuniões

Relativamente às reuniões do CEE.

- . Quantas vezes é que o CEE reúne por ano?
- . Como é que se processam as reuniões preparatórias à reunião anual? É definida alguma estratégia entre os diversos representantes dos trabalhadores?
- . Como é que se processam as reuniões ordinárias?
- . Qual o tipo de questões que são recorrentemente levantadas pelos representantes dos trabalhadores?
- . Os problemas e as questões levantadas pelas diversas representações nacionais são relativamente uniformes ou há diferenças acentuadas?
- . As diversas representações nacionais tentam, de alguma forma, canalizar os trabalhos do CEE para as questões que mais lhes interessam?
- . Há uma contribuição desigual dos representantes nas reuniões?
- . Os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos localizados no país da sede podem, de alguma maneira, ter um acesso privilegiado a informações? **Sim:** Isso confere-lhes maior protagonismo no seio do CEE?
- . Pensa que o facto de fazer parte de uma representação portuguesa pode trazer algumas desvantagens? Sente isso em relação a outras representações nacionais?
- . Pensa que os representantes possuem um conhecimento adequado dos outros contextos nacionais onde a empresa detém sucursais?
- . Como é que se processam as reuniões posteriores?
- . Alguma vez participou numa reunião extraordinária? **Sim:** Porquê? Como é que estas se processam?

Peritos: Nas reuniões a que assistiu alguma vez estiveram presentes peritos? Qual o seu papel? Que avaliação faz dos peritos?

- . Pensa que a língua representa um obstáculo ao funcionamento do CEE?
- . Houve algum caso em que teria sido importante que os representantes tivessem sido informados e consultados com mais antecedência? **Sim:** O que é que aconteceu?
- . O que pensa do princípio da confidencialidade?
- . Existem matérias onde há claramente maior dificuldade em obter informações?
- . Pensa que as entidades empregadoras poderão, de algum modo, esconder-se por detrás desse princípio para não veicular atempadamente determinadas informações?
- . Na sua opinião, qual é a real capacidade dos representantes dos trabalhadores para, em sede do CEE, influenciar uma decisão?
- . Existem matérias onde há claramente uma maior dificuldade em os representantes dos trabalhadores serem consultados?

. Redes informais

- . Fora das reuniões, os representantes dos trabalhadores mantêm algum tipo de contacto entre si?
- . Na sua opinião, há maiores possibilidades de ter acesso a informações por via mais informal do que durante os trabalhos do CEE?

Difusão da informação

- . Posteriormente às reuniões, existe algum mecanismo de difusão da informação aos trabalhadores?
- . Quem assume essa função?
- . Qual a receptividade dos trabalhadores aos trabalhos do CEE?
- . O interesse dos trabalhadores pelos trabalhos do CEE acentua-se em alturas de crise?

Formação profissional

- . Já alguma vez participou em acções de formação destinadas a melhorar o seu desempenho no âmbito do CEE? **Sim:** Quem organizou essa formação? Qual a avaliação que faz da formação que frequentou?
- . Qual a importância que atribui à formação para o desempenho da função dos representantes dos trabalhadores nos CEEs?

Protecção dos representantes

- . Alguma vez teve problemas devido à sua participação no CEE?

3. Balanço Global

Em jeito de balanço, se não se importa, gostaria ainda de lhe perguntar pela avaliação que faz do CEE em que participa? (É mais ou menos dinâmico? / É mais ou menos limitado à sua função primeira de informação e consulta? / É mais ou menos capaz de organizar uma solidariedade entre trabalhadores de cariz transnacional?)

. Como avalia as relações entre o CEE e os restantes órgãos de representação dos trabalhadores (sindicatos, comissões de trabalhadores, etc.) existentes a nível nacional?

. Como avalia as relações do CEE com a direcção central?

. A existência do CEE implicou mudanças, de facto, nas condições de trabalho? Quais?

. Na sua opinião, os interesses nacionais/locais sobrepõe-se à tentativa de organizar uma solidariedade a nível internacional?

. Na sua opinião, o clima de Instabilidade/insegurança, com origem na globalização da economia, nos processos de reestruturação, etc., constitui um obstáculo à emergência de uma solidariedade transnacional?

Responsabilidade Social das Empresas:

Pensa que a acção dos CEEs pode ser considerada um exercício de RSE das empresas?

Artigo 13º: Na sua opinião a constituição voluntária de um CEE pode ser vista como um exemplo de responsabilidade social da empresa? Ou, pelo contrário, foi antes uma forma de não ficar dependente dos requisitos formais da Diretiva?

Artigo 6º: Na sua opinião, os CEEs podem ser visto como um exercício de responsabilidade social das empresas?

Anexo VI
Instrumentos metodológicos
2. Inquérito de caracterização sociográfica dos representantes dos trabalhadores

Caracterização dos(as) Representantes dos trabalhadores Portugueses(as)	Questionário n.º _____
--	-------------------------------

- 1. Sexo**
- M (1)
- F (2)
- 2. Ano de nascimento?** _____
- 3. Grau de instrução? (o mais alto que completou)**
- Não sabe ler nem escrever (1)
- Sabe ler e escrever mas não completou a 4ª classe (4º ano) (2)
- Completou a 4ª classe (4º ano, 1º ciclo) (3)
- Completou o 2º ano do ciclo (6º ano, 2º ciclo) (4)
- Completou o 5º ano do liceu (9º ano, 3º ciclo) (5)
- Completou o 7º ano do liceu (12º ano, secundário) (6)
- Completou um curso médio (7)
- Completou um curso superior (8)
- NS (-1)
- NR (-2)
- 4. Há quanto tempo trabalha nesta empresa/fábrica?** _____ anos/meses
- 5. Qual é a sua situação na profissão?**
- Trabalhador por conta de outrem (1)
- Outra situação, qual? (2)
- NS (-1)
- NR (-2)
- 6. Que tipo de contrato tem?**
- Contrato sem termo (1)
- Contrato a prazo (2)
- Recibos verdes (3)

- Estágio remunerado (4)
- Estágio não remunerado (5)
- Outra situação. Qual? (6)
- NS (-1)
- NR (-2)

7. Na sua profissão, desempenha funções de chefia? **Isto é**, tem pessoas sob o seu comando?

- Sim, como quadro superior (1)
- Sim, como quadro intermédio (2)
- Não (3)
- NS (-1)
- NR (-2)

8. Está filiado(a) nalgum(uns) sindicato(s)?

- Sim (1) ▶ [Questão 8.1](#)
- Não (2) ▶ [Questão 10](#)
- NS (-1)
- NR (-2)

8.1. Se sim, qual(quais)?

9. E antes desse(s), esteve filiado(a) noutra(s) sindicato(s)?

- Sim (1) ▶ [Questão 9.1](#)
- Não (2) ▶ [Questão 11](#)
- NS (-1)
- NR (-2)

9.1. Se sim, qual(quais)?

10. Mas já esteve filiado(a) nalgum(uns) sindicato(s)?

- Sim (1) ▶ [Questão 10.1](#)
- Não (2) ▶ [Questão 12](#)
- NS (-1)
- NR (-2)

10.1. Se sim, qual(quais)?

11. Dedicar-se à atividade sindical...

A tempo inteiro? (1)

A tempo parcial? (2)

NS (-1)

NR (-2)

12. Para além da sua língua materna domina mais alguma língua?

Sim (1)

Não (2) ► Termina o inquérito

NS (-1)

NR (-2)

13. Quantas línguas?

14. Que línguas?

Fim do inquérito

Anexo VI
Instrumentos metodológicos
3. Inquérito aos representantes da entidade empregadora

Inquérito aos representantes das Entidades empregadoras das empresas com representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus	Inquérito n.º _____
---	-------------------------------

O presente inquérito enquadra-se no projecto "Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral", a decorrer no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (<http://www.ces.uc.pt/projectos/projectos.php>). O principal objectivo deste estudo é avaliar os impactos da implementação da Directiva 94/45/CE em Portugal. A perspectiva das entidades empregadoras é, neste sentido, fundamental para avaliar as potencialidades e as limitações da Directiva. Este inquérito está a ser aplicado a uma amostra representativa de empresas que possuem Conselhos de Empresa Europeus. Agradecemos desde já a sua colaboração e aproveitamos igualmente para assegurar a confidencialidade das informações prestadas.

I. Constituição do Conselho de Empresa Europeu

1. Qual das seguintes opções melhor se ajusta ao processo de constituição do Conselho de Empresa Europeu na sua empresa?

- . O Conselho de Empresa Europeu resultou da iniciativa dos trabalhadores (1)
- . O Conselho de Empresa Europeu resultou da iniciativa:
 - . do sindicato (2)
 - . da comissão de trabalhadores (3)

- . da comissão de higiene, saúde e segurança no trabalho (4)
- . O Conselho de Empresa Europeu resultou da iniciativa da administração local da empresa (5)
- . O Conselho de Empresa Europeu resultou da iniciativa da sede da empresa/grupo (6)
- . Outra situação? Qual? (7)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

2. De que forma decorreu o processo de constituição do Conselho de Empresa Europeu na sua empresa?

Por favor, assinale a opção que melhor descreve esse processo.

- . Foi um processo rápido, uma vez que havia consenso quanto à constituição do Conselho de Empresa Europeu (1)
- . Foi um processo moroso, uma vez que não havia consenso quanto à constituição do Conselho de Empresa Europeu .. (2)
- . Outra? Qual? (3)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

II. Composição do Conselho de Empresa Europeu

1. O Conselho de Empresa Europeu da sua empresa é:

- . Misto (inclui representantes da administração na sua composição) (1)
- . Unilateral (inclui apenas representantes dos trabalhadores) (2)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

2. A administração da empresa participou na nomeação dos actuais representantes da empresa no Conselho de Empresa Europeu?

- . Sim (1)
- . Não (2)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

III. Participação da administração nas actividades do Conselho de Empresa Europeu

1. A administração da empresa é informada das actividades do Conselho de Empresa Europeu:

- . Sim, porque faz parte da prática do Conselho de Empresa Europeu (1)
- . Não, porque não faz parte da prática do Conselho de Empresa Europeu (2)
- . Sim, sempre que solicita informação (3)
- . Não, porque nunca solicita informação (4)
- . Outra situação? Qual? (5)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

2. De que forma tem acesso à informação sobre as actividades do Conselho de Empresa Europeu?

- . Através dos representantes da administração da empresa nomeados para o Conselho de Empresa Europeu (1)
- . Através dos representantes dos trabalhadores da empresa nomeados para o Conselho de Empresa Europeu (2)

- . Através dos representantes da administração da sede da empresa/grupo (3)
- . Outra situação? Qual? (4)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

3. Na sua opinião, a participação da administração da empresa no Conselho de Empresa Europeu é:

- . Suficiente (1)
- . Insuficiente (2)
- . Se insuficiente, porquê?
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

IV. Papel do Conselho de Empresa Europeu

1. Avalie, numa escala de 1 a 5 (em que 1 é "piorou significativamente" e 5 é "melhorou significativamente"), os seguintes impactos do Conselho de Empresa Europeu na sua empresa:

	Piorou significativamente	Piorou	Não teve impactos significativos	Melhorou	Melhorou significativamente	Não sabe	Não responde
O envolvimento dos trabalhadores nos assuntos da empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A implementação de novas estratégias	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A aceitação da implementação de novas estratégias	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A aceitação das decisões da administração por parte dos trabalhadores	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A qualidade das decisões	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
O tempo de decisão	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A comunicação entre administração e trabalhadores	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)

A mediação de conflitos entre administração e trabalhadores	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Os níveis de conflitualidade no seio da empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A visibilidade dos problemas existentes na empresa em Portugal	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A resolução de problemas específicos da empresa em Portugal	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
A aquisição de benefícios semelhantes às restantes sucursais da empresa/grupo	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (5)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)

2. De que forma classificaria o Conselho de Empresa Europeu da sua empresa?

- . É uma estrutura activa, mas com pouca visibilidade (1)
- . É uma estrutura activa e com visibilidade (2)
- . É uma estrutura relativamente passiva (3)
- . É uma estrutura sem qualquer actividade (4)
- . Outra? Qual? (5)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

3. Descreva sumariamente o papel que, na sua opinião, o Conselho de Empresa Europeu deveria desempenhar na sua empresa?

4. A empresa tem planos para melhorar o funcionamento e/ou a acção do CEE?

- . Sim (1)
- . Não (2)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

5. Se sim, por favor, indique quais:

V. Vantagens e limitações do Conselho de Empresa Europeu

1. Classifique, numa escala de 1 a 4 (em que 1 é "nada importante" e 4 é "muito importante"), as principais vantagens do Conselho de Empresa Europeu da sua empresa:

	Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Não sabe	Não responde
É um parceiro para a gestão da empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
É uma estrutura de articulação entre a administração local e a sede da empresa/grupo	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
É uma forma de reforçar a comunicação entre a administração local e os trabalhadores	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
É uma forma de reduzir os conflitos na empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
É um instrumento de Responsabilidade Social da Empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Outra vantagem? Qual? -----	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Outra vantagem? Qual? -----	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Outra vantagem? Qual? -----	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)

2. Classifique, numa escala de 1 a 4 (em que 1 é "nada significativa" e 4 é "muito significativa"), as principais limitações do Conselho de Empresa Europeu da sua empresa:

	Nada significativa	Pouco significativa	Significativa	Muito significativa	Não sabe	Não responde
Representa despesas acrescidas para a empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Duplica as funções já desempenhadas por outras estruturas de representação dos trabalhadores	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Interfere nos processos de decisão da empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Aumenta os níveis de conflitualidade na empresa	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Outra limitação? Qual? -----	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Outra limitação? Qual? -----	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)
Outra limitação? Qual? -----	<input type="checkbox"/> (1)	<input type="checkbox"/> (2)	<input type="checkbox"/> (3)	<input type="checkbox"/> (4)	<input type="checkbox"/> (-1)	<input type="checkbox"/> (-2)

VI. Conselho de Empresa Europeu e estruturas de representação dos trabalhadores

1. Assinale, por favor, a(s) estrutura(s) de representação de trabalhadores que existe(m) na sua empresa, para além do Conselho de Empresa Europeu. (Pode assinalar mais do que uma opção)

- . Associações sindicais (1)
- . Comissões de trabalhadores (2)
- . Comissões de higiene, saúde e segurança no trabalho (3)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

2. Na sua opinião, qual destas opções melhor descreve a relação entre o Conselho de Empresa Europeu e as estruturas de representação dos trabalhadores? (Assinale uma única opção)

- . As estruturas de representação dos trabalhadores não desempenham qualquer papel no Conselho de Empresa Europeu (1)
- . As estruturas de representação dos trabalhadores desempenham uma função meramente formal no Conselho de Empresa Europeu (2)
- . As estruturas de representação dos trabalhadores são um parceiro do Conselho de Empresa Europeu útil e qualificado (3)
- . As estruturas de representação dos trabalhadores utilizam o Conselho de Empresa Europeu como forma de reforçar a sua influência na empresa (4)
- . Outra? Qual? (5)
- . Não sabe (-1)
- . Não responde (-2)

VII. Dados sobre a empresa

Finalmente, queira, por favor, preencher o quadro abaixo com dados sobre a empresa e o grupo:

1. Sector de actividade:
2. Número de trabalhadores em Portugal (exacto ou aproximado)
3. Número total de trabalhadores na empresa/grupo (exacto ou aproximado)

Fim do inquérito

Anexo VI
Instrumentos metodológicos
4. Inquérito aos representantes dos trabalhadores em CEEs

Inquérito aos representantes dos trabalhadores em Conselhos de Empresa Europeus	Inquérito n.º
--	--------------------------

O presente inquérito enquadra-se no projecto “Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral”, a decorrer no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (<http://www.ces.uc.pt/projectos/projectos.php>). O principal objectivo deste estudo é o de avaliar os impactos da implementação da Directiva 94/45/CE em Portugal.

A perspectiva dos representantes dos trabalhadores é, deste ponto de vista, fundamental pelo que, na sequência das entrevistas já realizadas, vimos solicitar a colaboração dos representantes no preenchimento do inquérito abaixo.

Agradecemos desde já a sua colaboração e aproveitamos igualmente para assegurar a confidencialidade das informações prestadas.

1. A iniciativa para a constituição do CEE partiu...

- Da administração central da multinacional
- Da administração local da multinacional
- Dos trabalhadores portugueses organizados (Federações, sindicatos, CTs, etc.)

- Dos trabalhadores portugueses não organizados
- Dos trabalhadores da sede da multinacional organizados
(Federações, sindicatos, CTs, etc.)
- Dos trabalhadores da sede da multinacional não organizados
- Desconhece o processo de constituição do CEE
- Outra situação
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

2. Houve participação portuguesa no Grupo Especial de Negociação para a assinatura do acordo?

- Sim, pelo actual representante
- Sim, mas por outro representante português
- Não
- Não sabe
- Não responde

3. Conhece o acordo na base do qual foi constituído o CEE?

- Sim, bem
- Sim, razoavelmente
- Mal
- Não

- Não sabe
- Não responde

4. Participou nalguma(s) revisão(ões) do acordo?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

5. Na sua opinião, as questões que podem ser objecto de informação e consulta nas reuniões do CEE são...

- Suficientes
- Insuficientes
- Não sabe
- Não responde

6. De que forma se processou a sua eleição/nomeação para o CEE?

- Foi nomeado pela administração
- Foi nomeado pelo sindicato
- Foi nomeado pela Comissão de Trabalhadores
- Foi eleito pelos trabalhadores após nomeação pelo sindicato
- Foi eleito pelos trabalhadores após nomeação pela Comissão de Trabalhadores
- Outra situação?

Qual?.....

Não sabe

Não responde

6.1. Houve algum tipo de problema/obstáculo na sua eleição/nomeação para o CEE?

Sim

Não

Se sim, por parte de quem?

Não sabe

Não responde

7. Qual a duração do seu mandato no CEE?

1 ano

2 anos

3 anos

4 anos

Outra duração?

Qual?.....

Não sabe

Não responde

7.1. Na sua opinião, a duração dos mandatos é...

- Suficiente
- Insuficiente
- Não sabe
- Não responde

8. Em quantas reuniões do CEE participou até agora?

Por favor, escreva o número de reuniões:

9. É ou já foi membro do conselho restrito (secretariado, bureau, steering committee, etc.)?

- Sim
- Não
- Se não, porquê? (Pode assinalar mais do que uma opção)
- Nunca lhe foi solicitado
- Domina mal a língua de trabalho do CEE
- É lugar que obedece a disputas políticas e acordos ideológicos
- A sua empresa não dispõe de trabalhadores suficientes para eleger um representante
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

9.1. Na sua opinião, seria/é importante participar no conselho restrito (secretariado, *bureau*, *steering committee*, etc.)?

- Sim
- Não
- Se sim, porquê? (Pode assinalar mais do que uma opção)
- É um órgão com mais poder/reconhecimento
- É um órgão com mais influência
- Permite aceder mais facilmente a informações
- Permite reunir mais vezes com a administração
- Permite sensibilizar para questões locais
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

10. Antes das reuniões do CEE reúne com as representações dos trabalhadores a nível local ou nacional?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

11. Antes das reuniões com a administração, os representantes dos trabalhadores definem algum tipo estratégia?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

12. Os problemas levantados pelas diversas representações nacionais são....

- Uniformes
- Dísparos
- Não sabe
- Não responde

13. Na sua opinião existe uma participação desigual das representações nacionais nas reuniões?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

14. Na sua opinião, os representantes dos trabalhadores das sedes das empresas têm acesso a mais informação do que os restantes representantes?

- Sim
- Não

- Não sabe
- Não responde

14.1. Na sua opinião, a informação é abertamente partilhada entre os representantes dos trabalhadores?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

15. Na sua opinião, o conhecimento mútuo dos diversos contextos laborais nacionais é...

- Bom
- Razoável
- Fraco
- Não sabe
- Não responde

15.1. Na sua opinião, o conhecimento dos diversos contextos laborais nacionais...

- Melhorou muito graças ao CEE
- Manteve-se na mesma independentemente do CEE
- Não sabe
- Não responde

16. A língua dificulta a sua participação no CEE?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

16.1. A língua dificulta a sua participação fora do CEE? (à margem das reuniões formais)

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

17. Na sua opinião, a informação divulgada na(s) reunião(ões) é...

- Suficiente
- Insuficiente
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

17.1. No geral, a informação é divulgada atempadamente?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

18. Na sua opinião, a consulta realizada na(s) reunião(ões) ou antes das reuniões (por email, ofício, telefone, etc.) é...

- Suficiente
- Insuficiente
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

18.1. No geral, a consulta é realizada atempadamente?

- Sempre
- Quase sempre
- Quase nunca
- Nunca
- Não sabe
- Não responde

19. Na sua opinião, nas reuniões a administração recorre excessivamente ao princípio da confidencialidade?

- Sim
- Sim, mas o recurso à confidencialidade justifica-se para proteger a empresa
- Não
- Não sabe
- Não responde

20. Tem acesso a informação por via das «conversas de corredor»?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

21. Durante as reuniões fala mais frequentemente com os representantes com que tem mais...

- Afinidades culturais e linguísticas
- Afinidades ideológicas
- Procura falar com todos os representantes
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

21.1. Fora das reuniões mantém contactos com outros representantes? (Assinale a opção mais frequente)

- Sim, via e-mail
- Sim, via telefone
- Sim, via correio
- Não
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

22. Os seus contactos com os outros representantes são...

- Frequentes
- Pontuais
- Apenas quando é necessário
- Inexistentes
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

23. Procede à devolução da informação junto dos trabalhadores da sua sucursal? (Assinale a opção mais frequente)

- Sim, via plenários
- Sim, via comunicados
- Sim, via intranet

- Sim, informalmente
- Não, por causa da confidencialidade
- Não, porque não é prática
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

24. A sua sucursal já se confrontou com problemas que necessitassem da intervenção do CEE?

- Sim
- Não
- Se sim, que tipo de problemas? (Pode assinalar mais do que uma opção)
- Despedimentos colectivos
- Encerramento de filiais
- Reestruturações
- Deslocalização ou realocação de parte da actividade produtiva
- Ausência de condições de trabalho
- Outra situação?
- Qual?.....
- Não sabe
- Não responde

24.1. Conseguiu resolver esse(s) problema(s) através do CEE?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

25. Na sua opinião, o CEE tem capacidade para influenciar decisões que já tenham sido tomadas pela administração?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

26. Na sua opinião, de maneira geral a participação no CEE é importante?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

27. A sua sucursal já beneficiou directamente da intervenção do CEE?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

28. Na sua opinião, o CEE no qual participa tem ou teria capacidade para organizar acções de solidariedade internacional?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

29. Na sua opinião, a administração da sua empresa está receptiva ao CEE?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

30. Na sua opinião, os trabalhadores da sua empresa estão receptivos ao CEE?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

31. Frequentou(a) uma ou mais acções de formação no âmbito do CEE?

- Sim
- Não
- Não sabe
- Não responde

30. Por favor, indique alguns aspectos que, na sua opinião, deveriam ser alterados para melhorar o desempenho dos CEEs.

1.

2.

3.

4.

5.

Obrigado pela colaboração.

Anexo VII Entrevistas

Relação setores-entrevistas

Setores	Representantes portugueses	%	Entrevistas previstas*	Entrevistas realizadas**
Sector Metalúrgico	63	31%	12	12
Sector Químico	37	18%	7	7
Actividades Financeiras	30	15%	6	6
Indústria Alimentar & Hotelaria	27	13%	5	5
Sector Têxtil	13	6%	3	3
Construção***	9	4%	2	0
Serviços Indiscriminados	7	3%	1	1
Transportes	7	3%	1	1
Comércio	4	2%	1	1
Actividades Gráficas	3	1%	1	1
Em branco****	1	0%	1	0
Total	201	100%	40	37

* Amostra estratificada: foram extraídos 20% da população por estrato. Nos casos em que o cálculo da amostra era igual ou inferior a 0,5 assumiu-se 1.

** Inclui entrevistas com representantes de multinacionais constantes e não constantes das base de dados.



Centro de Estudos Sociais
Laboratório Associado
Universidade de Coimbra

CES

Colégio de S. Jerónimo
Apartado 3087
3001-401 Coimbra, Portugal
T. +351 239 855 570
F. +351 239 855 589
www.ces.uc.pt
ces@ces.uc.pt

CES - Lisboa

Picoas Plaza
Rua do Viriato, 13
Lj 117/118
1050-227 Lisboa, Portugal
T. +351 216 012 848
F. +351 216 012 847
www.ces.uc.pt/ces-lisboa
ceslx@ces.uc.pt

• U • C •

