



OFICINA DO CES

ces

Centro de Estudos Sociais
Laboratório Associado
Faculdade de Economia
Universidade de Coimbra

HERMES AUGUSTO COSTA

**O QUE MUDOU COM A DIRECTIVA 2009/38/CE,
RELATIVA AOS CONSELHOS DE EMPRESA
EUROPEUS?**

**Dezembro de 2010
Oficina nº 359**

Hermes Augusto Costa

**O que mudou com a Directiva 2009/38/CE,
relativa aos Conselhos de Empresa Europeus?**

**Oficina do CES n.º 359
Dezembro de 2010**

OFICINA DO CES
Publicação seriada do
Centro de Estudos Sociais
Praça D. Dinis
Colégio de S. Jerónimo, Coimbra

Correspondência:
Apartado 3087
3001-401 COIMBRA, Portugal

Hermes Augusto Costa

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra

Centro de Estudos Sociais

O que mudou com a Directiva 2009/38/CE, relativa aos Conselhos de Empresa Europeus?¹

Resumo: O processo de revisão da Directiva 94/45/CE, que tornou possível a constituição de Conselhos de Empresa Europeus ou procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores das empresas de dimensão comunitária, encontrava-se previsto, nos termos do artigo 15º daquela lei comunitária, desde 1999, mas apenas foi consumado em 2009. Este texto trata das principais fundamentações associadas ao “discurso reivindicativo” dos defensores do processo de revisão da Directiva e das principais mudanças resultantes da nova Directiva em vigor: a Directiva 2009/38/CE, de 6.05.2009.

1. Introdução

O lugar dos Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) assim como dos procedimentos de informação e consulta (PICs) dos trabalhadores das empresas de dimensão comunitária representa um avanço no ordenamento jurídico transnacional relativo às matérias de ordem social. Mesmo sabendo-se que a constituição de CEEs ou PICs foi atravessada por tensões e confrontos entre “euro-optimistas” (em especial representantes de organizações de trabalhadores) e “euro-pessimistas” (em geral, os empregadores europeus), e que se trata de um tema de intervenção e participação laboral que carece de maior consolidação e aprofundamento (Costa, 2005; Costa e Araújo, 2007a; 2009). A revisão da Directiva 94/45/CE (de 22.09.1994) e a sua substituição pela Directiva 2009/38/CE (de 6.05.2009)² resultam de um longo processo que, de certo modo, justificava a necessidade de encontrar uma *via alta* para os CEEs.

¹ A reflexão suscitada por este texto insere-se no âmbito do projecto por mim coordenado, intitulado “Informação e consulta de trabalhadores nas multinacionais: análise do impacto dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal nos sectores metalúrgico, químico e financeiro” (proj. III/7/2008), e financiado pelo Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra.

² A expressão “velha Directiva” neste texto reporta-se à Directiva 94/45/CE, ao passo que sempre que as expressões “nova Directiva” ou “Directiva reformulada” se reportam à Directiva 2009/38/CE.

Este texto concentra-se precisamente na identificação das principais transformações decorrentes da “passagem de testemunho” de uma Directiva a outra. A primeira parte recupera, de forma necessariamente breve, a missão e os objectivos dos CEEs na sua concepção original. Na segunda parte, recuperam-se as principais razões para rever a Directiva (nomeadamente do ponto de vista sindical/laboral), bem como alguns estudos a partir dos quais se consegue captar o modo como os representantes de trabalhadores em CEEs (afinal os principais destinatários dos CEEs) perspectivam os CEEs, em especial as respectivas limitações, que tornaram o processo de revisão da Directiva inevitável. Por fim, na terceira parte, sistematizam-se algumas das principais mudanças associadas à Directiva 2009/38/CE. Não se trata aqui de entrar em todos os detalhes que uma análise jurídica mais *fina* certamente reclamaria,³ mas sim de reunir alguns contributos interpretativos e algumas implicações de relevância social e jurídica decorrentes da nova lei comunitária.

2. Missão e objectivos da Directiva 94/45/CE

Como afirmam Costa e Araújo (2007b: 6-8), a emergência da Directiva 94/45/CE (de 22.09.1994) – que tornou possível a constituição de CEEs ou PICs – insere-se numa luta que há muito vinha sendo travada no contexto europeu no sentido de fazer corresponder à crescente operação das empresas à escala transnacional mecanismos de representação e participação dos trabalhadores adequados a essa escala. Isto é, expandindo-se a esfera de acção das multinacionais, era imperativo que se expandisse também a esfera de actuação dos trabalhadores. Simples na sua formulação, o processo para a criação desses mecanismos revelar-se-ia longo, complexo e até controverso.⁴ Ainda que, para alguns, a adopção da Directiva 94/45/CE tivesse redundado numa versão fragilizada das propostas até então apresentadas sobre informação e consulta dos trabalhadores (Leite *et al.*, 1996), esta configurou-se como um importante instrumento jurídico tendente ao reforço da representação e participação laboral no âmbito das multinacionais, representação e participação que os sindicatos, particularmente em Portugal, nunca lograram verdadeiramente maximizar (Costa, 2005). A emergência da Directiva suscitou, assim, um conjunto de expectativas, nomeadamente quanto ao reforço da europeização do diálogo social (Paternotre, 1998), ao incremento da democracia laboral (Buschak, 1995), ao estabelecimento de redes de

³ Para uma análise mais detalhada e fundamentada das principais alterações normativas previstas com a Directiva 2009/38/CE, consulte-se, entre outros, Blainpain (2009), Dorssement e Blank (orgs., 2010), ou Picard (2010).

⁴ Para uma análise dos antecedentes da Directiva 94/45/CE, cf. Costa (2005: 607-610).

comunicação entre representantes dos trabalhadores e estruturas de representação (Wills, 2000) e a um renovado fôlego para a acção sindical e para a reivindicação colectiva (Lecher *et al.*, 1999; Wills, 2004; Telljohann, 2005). Em última análise, procura-se a edificação de uma identidade laboral europeia (Whittall, Knudsen e Huijgen, 2007).

O objectivo principal da Directiva 94/45/CE consistiu em “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (n.º 1 do art.º 1º).⁵ As oportunidades emergentes oferecidas pela Directiva englobavam, deste modo, a concessão de direitos de informação – sobre “questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores” (art.º 6º, n.º 3) – e direitos de 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” (art.º 2º, n.º 1, al. f).

Como já se referiu, a Directiva 94/45/CE consagrou dois mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas/grupos de empresas de dimensão comunitária: os CEEs ou os PICs. Uma vez aberto o processo negocial,⁶ o passo seguinte consistia na formação de um Grupo Especial de Negociação (GEN) (art.º 5º) composto por representantes dos trabalhadores (art.º 5º, n.º 2, al. b). Entretanto, concedeu-se aos Estados-Membros a competência para determinar o modo de eleição ou de designação dos membros do GEN que devem ser eleitos ou nomeados no seu território (art.º 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 direcção central (art.º 5º, n.º 2). A direcção central e direcções locais são, posteriormente, informadas da composição do GEN (art.º 5º, n.º 2, d).

⁵ A “empresa de dimensão comunitária” emprega mil ou mais trabalhadores nos Estados-Membros e em pelo menos dois Estados-Membros diferentes emprega um mínimo de cento e cinquenta trabalhadores em cada um deles (art.º 2º, n.º 1, al. a). Por sua vez, o “grupo de empresas de dimensão comunitária” emprega pelo menos mil trabalhadores nos Estados-Membros, 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 2º, n.º 1., al. c).

⁶ 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 direcção 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.º 5º, n.º1).

Posteriormente deve adoptar-se um dos mecanismos de informação e consulta (CEE ou PIC) e celebrar-se o respectivo acordo (art.º 6º). Cabe deste modo ao GEN fixar, em colaboração com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, as atribuições e a duração do mandato dos CEEs ou as regras de execução dos PICs (art.º 5º, n.º 3). O acordo escrito funciona, pois, como uma espécie de guia que condicionará a actividade futura dos CEEs. Na verdade, 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 ficam determinadas nos acordos. A Directiva estabelece, porém, alguns requisitos básicos. Assim, os CEEs têm o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano, de modo a que os trabalhadores possam ser informados e consultados, 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. A reunião deve incidir sobre um conjunto de pontos que se encontram previstos no anexo 2 da Directiva 94/45/CE:

- a estrutura da empresa;
- a situação económica e financeira;
- a evolução provável das actividades, 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 colectivos.

Tendo em conta esses requisitos, os acordos negociados com base no artigo 6º, ou seja, depois da entrada em vigor da Directiva a 22 de Setembro de 1996,⁷ estabelecem os modos de funcionamento dos CEEs, incluindo as empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária, ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo (art.º 6º, n.º 2, al. a); a composição do CEE, bem como o número de membros, a

⁷ Os acordos negociados antes da entrada em vigor da Directiva, designados de voluntários ou de antecipação à Directiva, são reconhecidos pela Directiva nos termos do seu artigo 13º.

distribuição dos lugares e a duração do mandato (art.º 6º, n.º 2, al. b) (as partes possuem aqui discricionariedade total para escolher os membros e respectivo 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.º 6º, n.º 2, al. c); o local, a frequência e a duração das reuniões do CEE (art.º 6º, n.º 2, al. d); os recursos financeiros e materiais a afectar ao CEE (art.º 6º, n.º 2, al. e); e a duração do acordo e o seu processo de renegociação (art.º 6º, n.º 2, al. f).

3. Principais razões para rever a Directiva

Nos termos do artigo 15º da Directiva 94/45/CE, esta deveria ter sido revista até Setembro de 1999, depois de consultados “os Estados-Membros e as organizações representativas dos trabalhadores e empregadores ao nível europeu”. Com o apoio da Comissão Europeia, os parceiros sociais europeus – Confederação Europeia de Sindicatos (CES), União das Indústrias da Comunidade Europeia (UNICE)⁸ e Centro Europeu das Empresas de Participação Pública (CEEP) – realizaram um encontro em 28-30 de Abril de 1999 intitulado “Conselhos de Empresa Europeus: prática e desenvolvimento” com vista e discutirem a necessária revisão da Directiva. Porém, este encontro veio apenas confirmar a visão divergente que empregadores e trabalhadores tinham sobre a necessidade de rever/reformular a Directiva. Uma vez que, até Setembro de 1999, a Comissão Europeia não tinha feito qualquer acção concreta para proceder à revisão da Directiva, a CES, em Dezembro do mesmo ano, divulgou uma resolução que pretendeu chamar a atenção da Comissão para a obrigação de revisão da Directiva.

3.1. As posições da CES

Como lembram Costa (2005: 619-620) e Jagodzinski (2009: 115-116), várias questões preocupavam a CES e os trabalhadores em geral⁹ em relação à Directiva dos CEEs:

⁸ A UNICE passaria a designar-se BusinessEurope desde 2007 (www.businesseurope.eu).

⁹ Sobre as propostas da CES, cf. ETUC (1999; 2001). Para uma análise sobre as opiniões que vários estudiosos dos CEEs emitiram no contexto inicial em que se aguardava a revisão da Directiva, cf. Lecher (1999: 298-301), Miller (1999: 359-362), Blanke (1999a: 49; 54-56; 1999b: 380-382), Buschak (1999a: 386-392; 1999b: 60-65; 2000: 161-172), Kerckhofs (2010: 145-150), Waddington (2002: 183-186), Hall (2003) ou Waddington e Kerckhofs (2003: 335-338).

- Garantir que a informação fosse transmitida aos trabalhadores com antecedência (de modo a ser estudada com rigor), de uma forma regular e por escrito, em todas as línguas dos representantes de modo a aligeirar os obstáculos à compreensão das matérias;
- Assegurar que a consulta dos trabalhadores se fizesse sempre com a devida antecedência;
- Assegurar a qualidade da informação facultada pelas direcções das empresas aos trabalhadores, em especial quando estão em causa medidas de reestruturação empresarial;
- Salvaguardar o direito de os CEEs serem informados sobre medidas previstas e não somente as já implementadas;
- Reduzir o limiar de trabalhadores para a abrangência da Directiva de 1 000 para 500 no Espaço Económico Europeu (EEE) e de 150 para 100 em pelo menos dois Estados-Membros;
- Clarificar a noção de “confidencialidade”;
- Fazer menção explícita às Federações Sindicais Europeias (FSEs), de âmbito sectorial, como parte que devia ser informada da composição do GEN. Ou seja, garantir a participação de um representante das FSEs quer nos GENs, quer nos CEEs para assegurar uma melhor coordenação e apoio à acção dos representantes dos trabalhadores;
- Garantir que o GEN pudesse ser assistido por peritos à sua escolha e que estes participassem nas negociações com a direcção central;
- Garantir o acesso à formação tanto em línguas como em matérias mais técnicas, de modo a melhorar a participação dos representantes;
- Estabelecer sanções para os casos de desrespeito do estabelecido na Directiva e a possibilidade, por parte dos CEEs, de levantar processos judiciais no caso de incumprimento dos acordos ou do estabelecido pela Directiva;
- Encurtar o período de negociações de um acordo para o máximo de um ano, cujo limite está actualmente fixado nos três anos após o início do processo;
- Clarificar os termos de renegociação dos acordos;
- Conferir uma maior eficácia geral à formação dos representantes dos trabalhadores;
- Criar a possibilidade de os representantes dos trabalhadores transitarem entre todas as sucursais da multinacional;
- Garantir a realização de reuniões preparatórias e posteriores às reuniões ordinárias;

- Apelar urgentemente a que a Comissão reconhecesse oficialmente que sempre que as decisões empresariais fossem tomadas sem a consulta aos CEEs, as mesmas fossem consideradas nulas ou sem efeito.

3.2. As visões dos representantes de trabalhadores em CEEs

Entretanto, no início do século XXI, alguns estudos sobre a percepção que representantes de trabalhadores em CEEs expressavam sobre o funcionamento destes chamavam igualmente a atenção para pontos que se articulavam de perto com a necessidade de reformular a Directiva. Dois desses estudos foram conduzidos por Jeremy Waddington (2003; 2006) a este respeito. O primeiro estudo consistiu na aplicação de um inquérito a representantes de CEEs de seis países europeus (Alemanha, Irlanda, Grã-Bretanha, Suécia, Holanda e Finlândia)¹⁰, e explorou variáveis como a nacionalidade, a função do representante na empresa do CEE e o país de origem da multinacional. Constatou-se um descontentamento generalizado em relação ao funcionamento dos CEEs, em particular no que respeita ao alcance da agenda e à qualidade da informação e da consulta. Simultaneamente, verificou-se um crescente apoio dos parceiros sociais à revisão da Directiva, em especial nas áreas que melhorem a qualidade da informação e da consulta.

O inquérito aplicado pretendeu apurar se os representantes dos CEEs consideravam que os objectivos básicos relativos à informação e consulta estavam ou não a ser atingidos e o que poderia explicar as variações na qualidade da informação e da consulta. Adicionalmente, foi também feita uma questão sobre se o tema dos direitos sindicais tinha aparecido na agenda dos CEEs (Waddington, 2003: 310). Ora, a velha Directiva revelava-se omissa em relação à “qualidade” da informação e do processo de consulta, em particular no que se refere à forma

¹⁰ O questionário foi concebido pelo autor em colaboração com os representantes das organizações participantes. Foi distribuído entre 1999 e 2000 por correio ou e-mail. 840 inquéritos foram enviados e 558 devolvidos, com uma taxa de devolução de 66,4%. Por país, a taxa de devolução variou entre os 40,2% na Finlândia e os 94,4% na Suécia. 87,1% dos respondentes eram do sexo masculino, com uma média de idades de 48 anos. Excluindo nove representantes de CEEs não sindicalizados alemães, todos os restantes pertenciam a sindicatos. Os inquiridos eram trabalhadores de 222 multinacionais com base em 17 países. Assinale-se ainda que ao partir do pressuposto de que a amostra não é representativa de toda a Europa, Waddington agrupou 6 países em três categorias: Dois, Irlanda e Reino Unido, com uma tradição voluntarista de relações laborais compreendendo um único canal de representação (sindical), pluralismo sindical, largas áreas de não-influência sindical e negociação colectiva ao nível da empresa; Dois, Alemanha e Holanda, com uma tradição legal ou jurisdicional no centro da qual se encontram sistemas duais de representação dos trabalhadores; Dois: Finlândia e Suécia, com uma elevada densidade sindical, um único canal de representação, dependência da negociação colectiva para regular o quadro da representação, cobertura negocial relativamente alargada e a articulação da negociação colectiva ao nível da empresa com outra de um nível mais elevado.

e ao *timing*. Deste modo, procurou-se captar a visão dos representantes dos CEEs sobre o conjunto de assuntos em que a informação incidia, apurar se a forma e o *timing* foram os apropriados (úteis), e se, de facto, a consulta genuína tinha tido ou não lugar. Os temas da agenda dos CEEs alvos de informação e consulta foram variados: situação económica e financeira; estratégia empresarial e planos de investimento; mudanças nos métodos de trabalho; encerramentos ou reduções de pessoal; fusões, aquisições; nova política tecnológica; reorganização das linhas de produção; transferências/relocalização da produção; níveis de emprego e previsões; política de investigação e desenvolvimento; formação; igualdade de oportunidades; saúde e segurança; protecção ambiental; direitos sindicais; tempo de trabalho; licença parental; entre outros.

Não cabe aqui retomar a frequência com que estes assuntos aparecem na agenda dos CEEs, a qual é, em si mesma, muito variável. Valerá apenas realçar dois deles: por um lado, sobre um tema central para os representantes dos trabalhadores, a “evolução do emprego”, constatou-se que quase 40% dos representantes inquiridos afirmaram não ter havido qualquer discussão sobre as perspectivas de “evolução do emprego” na empresa, ao contrário daquilo que a Directiva determinava; por outro lado, a questão dos “direitos sindicais” era apontada como “não levantada” por quase 3/4 dos representantes, o que revelava o escasso progresso no desenvolvimento de laços entre os CEEs e os sindicatos.

Mas um tanto à semelhança das posições da CES sobre os pontos a rever na velha Directiva (mencionados acima), este inquérito procurou conhecer a visão dos representantes dos CEEs sobre o programa da revisão, cuja forma abarcava três grandes linhas: extensão da cobertura, qualidade da informação e da consulta e aspectos processuais. Foi pedido aos inquiridos para classificarem um conjunto de elementos numa escala que ia do “concordo plenamente” até ao “discordo em absoluto”. Foi pedida a opinião dos representantes sobre os seguintes tópicos:

- mais empresas abrangidas;
- inclusão de *joint-ventures* e empresas em regime de *franchising*;
- informação sobre um conjunto mais alargado de temas;
- limites temporais para a informação providenciada pela administração;
- consulta antes da administração implementar as decisões;
- direitos específicos durante as fusões ou aquisições;
- composição do CEE deve respeitar a força de trabalho segundo o género;

- mais ajuda para interpretar a informação;
- mais ajuda para as reuniões informais;
- ajuda para a formação;
- papel formal para os sindicatos.

Ficou claro que há um apoio esmagador dos representantes a quase todos os aspectos do programa apresentado. Somente na “questão do género” é que menos de metade dos representantes disse concordar. O apoio demonstrado em relação ao tema da informação revelou-se bastante elevado, sobretudo por se tratar do assunto mais directamente ligado à figura dos representantes nos CEEs. Nos temas relacionados com o aumento do número de empresas abrangidas pela Directiva (extensão da cobertura), os representantes anglo-irlandeses mostraram-se marcadamente mais favoráveis do que os seus colegas da Europa continental. Este facto é consistente com a maior satisfação demonstrada pelos mesmos sobre as actuais práticas dos CEEs. Também os representantes de empresas com sede em países anglo-saxónicos expressam um maior apoio do que os seus colegas de empresas com sede no continente. Dada a extensão da insatisfação com a qualidade da informação providenciada e com os procedimentos de consulta dos CEEs, não surpreende o facto de haver um forte apoio a cada uma das três medidas que poderão melhorar a qualidade da prática dos CEEs, destacando-se, neste apoio expresso, os representantes anglo-irlandeses.

As medidas que poderão melhorar a formação dos representantes dos CEEs foram também generalizadamente defendidas. A questão da “formação sobre direito do trabalho e relações laborais noutros Estados-Membros” constitui uma prioridade para 52,9% dos inquiridos. Muitos apontaram a falta de compreensão dos sistemas legal e industrial de outros países como uma falha para o desenvolvimento dos CEEs. Por outro lado, as barreiras colocadas pela língua ao nível da compreensão das reuniões foram igualmente um aspecto que se deveria melhorar na opinião de 34,9% dos representantes. A possibilidade de inclusão de um “papel formal para os sindicatos” na nova Directiva dos CEEs revelou-se uma expectativa partilhada pela maioria dos inquiridos e foi o único aspecto processual mais fortemente valorizado pelos representantes da Europa continental do que pelos seus colegas anglo-irlandeses.

O segundo estudo conduzido por Jeremy Waddington (2006) procurou perceber também como os membros dos CEEs vêem estas instituições. Para o efeito, o autor partiu

igualmente de um inquérito (aplicado em 2005), mas desta feita aos representantes de CEEs pela CES, em empresas cujos CEEs são coordenadas por seis Federações Sindicais Europeias (FSEs). O inquérito foi distribuído a 2.392 representantes de CEEs de 196 empresas e obteve um índice de respostas de 19,8%. O inquérito foi aplicado em 24 países, 84% dos respondentes eram homens, com uma média de idades de 50 anos e maioritariamente representantes dos trabalhadores há 15 anos.¹¹

A posição da CES, que desde 1999 vinha a fazer pressão sobre a Comissão Europeia para a revisão da Directiva, em parte veio a ser sustentada pelos resultados deste inquérito de 2005. O artigo 2º da velha Directiva determinava que a direcção da empresa devia informar e consultar o CEE sobre um conjunto de assuntos relacionados com a performance e estratégia da empresa. Em princípio, a grande maioria dos acordos assinados adoptou os termos constantes do artigo 2º. Menos de 1/3 dos representantes dos CEEs inquiridos considerou ser “útil a informação e consulta” de todos os itens incluídos no artigo 2º. De facto, mais de 40% afirmou que itens como “mudanças nas condições de trabalho”, “reorganização das linhas de produção” e “nova política tecnológica” não apareceram na agenda dos CEEs. Com uma média de quatro participações em reuniões plenárias de CEEs por cada inquirido, fica claro que estes temas não têm constado das reuniões. Alguns representantes de CEEs afirmaram que em termos de informação os assuntos incluídos correspondem, *grosso modo*, ao que constava no artigo 2º da Directiva. Contudo, a consulta sobre esses mesmos temas ficou aquém ou simplesmente não se realizou. Apenas o tópico constante nas agendas sindicais sobre “saúde e segurança” foi indicado por mais de metade dos respondentes como “informação útil”. Isto serviu para mostrar que os representantes dos CEEs não têm conseguido alargar a agenda das reuniões dos CEEs para além daquilo que se encontra formalmente instituído. De um modo geral, apenas 1,7 % dos representantes classificaram o CEE de “muito eficaz” meio de influenciar as decisões da direcção, em contraste com 16,9% que afirmaram ser os CEEs “nada eficazes” nesse papel.

Em situações de reestruturação das empresas e sobre o momento em que essa informação foi passada aos CEEs, o inquérito mostrou que menos de 1/4 dos representantes foi informado dessa reestruturação antes da direcção finalizar a decisão e que apenas 20% foram consultados. Noutras palavras, cerca de 75% dos representantes de trabalhadores em

¹¹ Este perfil sociográfico dos respondentes tendencialmente do sexo masculino, “maduros” e a trabalharem há um tempo considerável na empresa é muito semelhante ao que Costa e Araújo (2009: 102-114) encontraram ao inquirirem os representantes portugueses em CEEs.

CEEs ou foram informados pela direcção da empresa sobre processos de reestruturação depois da decisão já estar tomada ou nem sequer foram informados de todo. E mais de 80% dos representantes em CEEs estiveram na mesma situação em relação à consulta. Estes factos mostram claramente as escassas oportunidades que os CEEs têm para influenciar prematuramente as decisões relativas à reestruturação das empresas.

A CES, com o apoio das Federações Sindicais Europeias, apresentou o seu próprio programa para a revisão da Directiva antes da sua reformulação. Inquiridos sobre os pontos constantes desse programa, os representantes dos CEEs mostraram-se, na sua esmagadora maioria, favoráveis à revisão. Assim, do leque de questões a incluir na revisão da Directiva dos CEEs, todos os representantes concordam ou concordam plenamente nos seguintes termos (Waddington, 2006: 43-44):

1. Consulta antes das decisões serem implementadas	96%
2. Direitos específicos em casos de fusão ou concentração	94%
3. Formação para os representantes dos CEEs	93%
4. Estabelecer limites temporais para a comunicação da informação	89%
5. Direitos de negociação e de co-gestão	89%
6. Estabelecimento de limites temporais para a consulta	87%
7. Mais reuniões fora dos encontros formais dos representantes dos CEEs	85%
8. Informação sobre um leque mais alargado de questões	81%
9. Ajuda na compreensão da informação prestada pela direcção	79%
10. Alargamento da Directiva a mais empresas	74%
11. Garantias aos sindicatos	73%
12. Alargamento da Directiva a <i>joint ventures</i> e <i>franchises</i>	72%
13. Garantia de um lugar para a representação sindical nos CEEs	70%
14. Representação segundo o género nos CEEs	51%

O inquérito mostrou que os representantes dos CEEs têm um conjunto de prioridades a incluir na revisão da Directiva, nomeadamente a “consulta antes das decisões operacionais da direcção estarem tomadas e implementadas”, “direitos específicos para os CEEs em casos de fusões ou concentrações” e “limites temporais definidos na comunicação da informação pela direcção”. Quando olhamos para as áreas de “alargamento” da Directiva, verificou-se um

apoio significativo dos representantes à ideia da introdução de direitos de “negociação/co-gestão” que engrossem os direitos de informação e consulta. As estimativas mostraram que 65 CEEs negociaram acordos transnacionais com a direcção, número que tem vindo a aumentar desde 2000. Este facto mostra que a introdução de direitos de negociação apenas vem consolidar aquilo que já é uma prática dos CEEs. O apoio demonstrado a este item em particular evidenciava também o desencanto geral dos representantes dos CEEs face ao instituído em termos de informação e consulta.

Em suma, os estudos feitos em diversos países, mesmo naqueles onde a tradição de representação colectiva dos trabalhadores é muito débil, como os Estados Unidos da América, mostram um amplo apoio dos trabalhadores a medidas que melhorem essa representação colectiva. Os CEEs podem ajudar a preencher esta necessidade, tanto mais que os representantes dos trabalhadores nos CEEs consideram útil o tipo de informação que ali recebem, ainda que tenham a expectativa de poder vir a ter um papel de maior relevo no futuro em todo este processo. Assim sendo, a criação de mais CEEs e o alargamento dos seus direitos e da sua capacidade de intervenção poderão ter um impacto bastante positivo no incremento do bem-estar social dos trabalhadores. Essa é a convicção de S. Vitols (2009: 19), autor que, tendo por referência o modelo alemão, admite que este possa ser inspirador enquanto dinamizador de produção de bem-estar, desde logo porque a produtividade é 30% maior em empresas com conselhos de empresa do que naquelas que não possuem estes órgãos.

3.3. A aproximação de posições entre parceiros sociais europeus

Contrariamente à CES, a visão das organizações de empregadores europeus sobre a necessidade de revisão da Directiva dos CEEs foi, como seria de esperar, muito menos entusiasta para não dizer crítica. Somente em 2007 os CEEs foram reconhecidos como instrumentos úteis. Em geral, quase até ao início de 2008, a atitude das organizações de empregadores sobre a necessidade de revisão da Directiva foi quase sempre negativa e crítica, “não necessária, nem desejável”, devendo antes a Comissão preocupar-se com o alargamento da UE e a integração de representantes dos novos Estados-Membros nos CEEs já existentes. Em 2006, os empregadores europeus afirmavam, entre outras coisas, que “o potencial dos CEEs não será aumentado modificando a Directiva dos CEEs ou alargando o seu alcance. As partes envolvidas ao nível da empresa devem poder por si adaptar os CEEs existentes aos

novos desenvolvimentos do mercado e à globalização. Um enquadramento flexível é desejável e não mais provisões legislativas restritivas” (Jagodzinski, 2009: 118).

Face a posições tão díspares dos parceiros sociais europeus e apesar delas, a Comissão marcou para 2008 a revisão da Directiva. Em Fevereiro desse ano a Comissão publicou finalmente um comunicado que abria a segunda fase de consulta sobre a revisão da Directiva dos CEEs. A necessidade de adequação da legislação existente à “renovada estratégia de Lisboa” e a “necessidade de adaptar a legislação dos CEEs às novas realidades económicas e sociais, à luz do aumento do número e da escala das operações de reestruturação transnacionais”, foram alguns dos motivos invocados (Jagodzinski, 2009: 120). Em 29 de Agosto de 2008 os parceiros sociais europeus apresentam um documento conjunto (*Joint Advice to the Council*) onde se destacam alguns dos seguintes pontos:

- Melhorar a definição dos termos informação e consulta;
- Reconhecer o direito dos representantes de organizações sindicais comunitárias competentes de integrar as negociações para a criação de CEEs no âmbito do Grupo Especial de Negociação (GEN);
- Garantir formação adequada aos membros dos CEEs e dos elementos do GEN sem perda de salário;
- Informar e/ou consultar em simultâneo os CEEs e as organizações nacionais de representação de trabalhadores em situações de mudanças substanciais na organização do trabalho;
- Manter o *status* excepcional dos acordos assinados antes da Directiva dos CEEs (chamados acordos artigo 13º) na revisão da Directiva.

Este documento conjunto dos parceiros sociais constituiu um importante contributo para a reformulação da Directiva, apesar dos pontos acordados serem um pequeno compromisso entre os seus assinantes.

Em síntese, nos últimos anos, como recorda Peter Kerckhofs (2010: 399-400), uma série de desenvolvimentos levaram a que a Directiva dos CEEs tivesse que ser reformulada. Entre os factores para essa reformulação contam-se: i) os casos julgados em tribunal relativos a CEEs, que vieram mostrar a necessidade de integrar salvaguardas adicionais que garantissem uma maior efectividade dos direitos de informação e consulta enunciados na Directiva de 1994; ii) o alargamento da UE, a inclusão do Reino Unido e a extensão da

Directiva dos CEEs aos países que fazem parte do EEE¹² alargou o seu âmbito geográfico de 11 para 30 países e fez aumentar as expectativas em torno da aplicação da Directiva; iii) a evolução da posição dos sindicatos e das organizações patronais sobre os CEEs à medida que o número de CEEs durante os anos 90 foi crescendo. Os desenvolvimentos no funcionamento dos CEEs contribuíram para que se criassem redes entre estas estruturas e as estruturas nacionais de representação dos trabalhadores e de sindicatos, tanto ao nível nacional como europeu. Com o passar do tempo também as organizações patronais mudaram as suas posições sobre os CEEs e sobre o seu enquadramento legal.

Em forma de antecipação à secção seguinte, se atentarmos no ponto 7 do preâmbulo da nova Directiva podemos observar uma explanação das razões de fundo para reformular a Directiva 94/45/CE: “Afigura-se necessário modernizar a legislação comunitária em matéria de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, no intuito de garantir a efectividade dos direitos de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, aumentar a percentagem de conselhos de empresa europeus já instituídos, permitindo simultaneamente que os acordos existentes continuem a funcionar, resolver os problemas constatados na aplicação prática da Directiva 94/45/CE e resolver a questão da insegurança jurídica decorrente de algumas das suas disposições ou da sua falta e melhorar a articulação dos instrumentos legislativos comunitários em matéria de informação e consulta dos trabalhadores”

4. O que é *neo* na Directiva 2009/38/CE?

Pelo que ficou dito até aqui, é possível antever quais os principais focos de insatisfação quando ao funcionamento da velha Directiva, em especial do ponto de vista sindical e dos representantes dos trabalhadores em CEEs. Atente-se pois, seguidamente, numa síntese das principais alterações de fundo, bem como na identificação de algumas questões que sobressaem e que têm que ver com as palavras-chave da Directiva e com o seu carácter iminentemente transnacional.

¹² Recorde-se que o EEE inclui os Estados-Membros da União Europeia, bem, como a Islândia, Noruega e o Liechtenstein.

4.1. Algumas alterações de fundo

Menos de um ano depois do lançamento do processo legislativo (Fevereiro de 2008) a Directiva remodelada (“reformulada”¹³ é o termo utilizado na Directiva) foi adoptada pelo Conselho da UE em 17 de Dezembro de 2008. Algumas das alterações contempladas podem aqui ser elencadas.¹⁴ Desde logo, duas:

a) Por um lado, foi acrescentada uma explicação ao ponto 16 do preâmbulo da nova Directiva, mostrando como interpretar a noção chave de “transnacionalidade” da competência dos CEEs e o direito que os próprios representantes dos trabalhadores têm ao seu acesso: “são consideradas transnacionais as questões que dizem respeito ao conjunto da empresa ou do grupo ou, pelo menos, dois Estados-Membros. Tal inclui as questões que, independentemente do número de Estados-Membros em causa, são importantes para os trabalhadores europeus em razão do alcance dos seus efeitos potenciais ou que envolvem transferências de actividades entre Estados-Membros”;

b) Por outro lado, foi acrescentado o ponto 36 no preâmbulo da nova Directiva, que explicita as sanções a aplicar, em caso de violação das obrigações presentes na Directiva, assim como é igualmente garantido, nos termos do artigo 10º, o papel de protecção dos representantes dos trabalhadores: por exemplo, dotando os membros dos CEEs “dos meios necessários para aplicar os direitos decorrentes da Directiva” (artigo 10º, n.º 1) ou mesmo prevendo que os membros do GEN e do CEE beneficiem “de formações sem perda de remuneração” (artigo 10º, n.º 4).

Em comparação com a Directiva 94/45/CE, a Directiva 2009/38/CE apresenta, pois, um conjunto de progressos:

1. O ponto 7 do preâmbulo da Directiva apresenta, como foi dito acima, os principais motivos que estiveram na origem da sua reformulação. Este ponto constitui uma espécie *mea culpa* do legislador europeu quanto à necessidade de melhorar o quadro normativo anterior;

2. As principais competências e razões de ser dos CEEs – a informação e a consulta – são confirmadas e ampliadas pela nova Directiva. No seu conjunto, oito alíneas (pontos) e o

¹³ A Directiva 2009/38/CE é uma Directiva reformulada. Tal significa que a velha Directiva e as alterações introduzidas pela nova Directiva estão reunidas num único instrumento. Uma vez que o prazo final para a transposição da nova Directiva para o(s) direito(s) nacional(ais) é 5.06.2011, a velha Directiva deixará tecnicamente de existir, o que significa que há apenas uma Directiva a produzir efeitos legais. O novo artigo 18º da Directiva 2009/38/CE faz um elenco das principais alterações (de artigos e alíneas) comparativamente à versão da Directiva 94/45/CE, sendo a sua aplicabilidade válida a partir de 6.06.2011 (Picard, 2010: 20).

¹⁴ Para uma análise mais detalhada das alterações e melhorias da Directiva 2009/38/CE, cf. Jagodzinski, (2009: 126-132). Cf. também ETUC (2010).

artigo 2º fazem referência a estes conceitos chave realçando, em particular, a natureza atempada da informação e da consulta assim como a necessidade de garantir que as mesmas não limitam ou retardam o processo de tomada de decisão nas empresas. Nas disposições supletivas (Anexo I) foi introduzida uma diferenciação entre as matérias sobre as quais os CEEs têm o direito a ser informados e aquelas que exigem a sua consulta;

3. Outro elemento novo da Directiva é a obrigatoriedade da direcção central da empresa de dimensão comunitária, bem como das administrações locais, de transmitirem a informação necessária à abertura de negociações para a criação de CEE (em especial informação relativa à estrutura da empresa ou grupo e dos seus trabalhadores);

4. Um outro dado novo foi também introduzido ao nível do GEN, que agora tem um número mínimo de 10 elementos (*i.e.*, um elemento por cada 10% ou fracção da força de trabalho empregada num Estado-Membro). Em reconhecimento do papel das organizações sindicais e/ou organizações representativas dos trabalhadores foi introduzida a obrigatoriedade de serem informadas as estruturas sindicais europeias competentes aquando das negociações para a criação de CEE. Para além disso, os representantes sindicais também poderão, à luz da nova Directiva, ser convocados enquanto peritos do GEN;

5. O parágrafo 4 do artigo 5º introduz mais um elemento novo que é a possibilidade do GEN poder reunir-se antes e depois de qualquer encontro com a direcção central, sem a presença de representantes dessa direcção. Esta possibilidade permitirá ao CEE discutir mais abertamente os conteúdos das reuniões plenárias e concertar estratégias e planos de acção com base nas informações recebidas da direcção;

6. No que respeita ao conteúdo dos acordos, novos elementos foram também introduzidos: a representação dos trabalhadores no CEE deve ser, na medida do possível, uma “representação equilibrada dos trabalhadores segundo as actividades, as categorias profissionais e o sexo – e a duração do mandato” (artigo 6º, n.º 2, al. b). Por outro lado, a nova Directiva deverá incluir obrigatoriamente cláusulas contratuais sobre modalidades de articulação entre a informação e a consulta do CEE e as instâncias nacionais de representação dos trabalhadores. Deve também constar obrigatoriamente do acordo final de um CEE “a data de entrada em vigor do acordo e a sua duração, as modalidades segundo as quais o acordo pode ser alterado ou denunciado, bem como os casos em que deve ser renegociado”, incluindo quando ocorrem alterações na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou grupo (artigo 6º, al. g);

7. As competências dos CEEs não só estão melhor definidas na nova Directiva (artigo 1º, n.º 2), como são alargadas (artigo 12º, n.º 1) à área da representação colectiva dos interesses dos trabalhadores, garantindo no futuro melhor acesso e melhores meios de defesa dos seus direitos em termos legais;

8. As novas competências que advêm da reformulação da Directiva obrigam as direcções das empresas a providenciarem os meios necessários ao CEE e aos seus membros. Esta regra, vista em conjunto com o artigo 10º, n.º 2, assim como quando combinada com a obrigatoriedade de informação dos trabalhadores nas instâncias nacionais que os representam, constitui uma garantia e um reforço dos instrumentos de acção dos CEEs.

4.2. O *timing* da informação e consulta e a relação nacional/transnacional

Um dos principais objectivos que esteve por detrás da reformulação da Directiva 94/45/CE foi o de assegurar a eficácia dos direitos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores através da clarificação do momento, forma e conteúdo dos procedimentos em questão. Se atentarmos no ponto 21 do preâmbulo da nova Directiva podemos constatar isso mesmo: “é conveniente clarificar as noções de informação e de consulta dos trabalhadores, de harmonia com as directivas mais recentes sobre esta matéria e que se aplicam num quadro nacional, com o triplo objectivo de reforçar a efectividade do nível transnacional de diálogo, permitir uma articulação adequada entre os níveis nacional e transnacional desse diálogo e garantir a segurança jurídica necessária na aplicação da presente directiva”.

Sequencialmente, nos pontos 22 e 23 do preâmbulo da Directiva 2009/38/CE, é apresentada uma clarificação dos conceitos de informação e consulta. Em relação à oportunidade (momento) para a informação e consulta dois aspectos tornam-se claros nessas cláusulas:

O objectivo da informação é o de permitir aos representantes dos trabalhadores “um exame adequado [...] sem retardar o processo de tomada de decisão nas empresas (ponto 22 do preâmbulo). Para se atingir este objectivo, a informação sobre medidas de reestruturação transnacionais tem que ser fornecida o mais cedo possível, para que o CEE tenha a possibilidade de elaborar as suas próprias posições. A intenção expressa na Directiva de não atrasar o processo de tomada de decisão implica obrigações tanto para o CEE como para a administração da empresa. O CEE deve comprometer-se a não fazer uso dos seus direitos para atrasar o processo. A administração tem que ter em atenção, desde logo no planeamento

do processo de decisão, o tempo que é necessário para colocar em marcha os intensivos procedimentos de informação e consulta.

O objectivo da consulta, por sua vez, consiste em que por meio desta se permita a expressão de uma opinião (dos representantes dos trabalhadores) “que será útil no processo de tomada de decisão” (ponto 23 do preâmbulo). Esta é uma afirmação clara uma vez que, em contraste com o ponto 20 do preâmbulo da Directiva original, a consulta depois da decisão tomada já não interessa. A função do CEE não deve limitar-se ao acompanhamento do processo de implementação das medidas de reestruturação mas também ter influência na sua decisão. Além disso, a opinião do CEE deverá ser útil em todo o processo de tomada de decisão. Assim, não é de todo suficiente consultar o CEE no último momento antes da tomada de decisão. A intenção é *ante tempus* a de integrar as críticas, ideias e sugestões dadas pelo CEE no desenvolvimento das propostas da administração para a decisão final.

Como recordam Blanke e Rose (2010: 342-343), o legislador europeu resolveu não incluir estes novos conceitos de informação e consulta nas disposições supletivas do anexo da Directiva reformulada. Antes pelo contrário, as novas definições de informação e consulta foram acrescentadas ao artigo 2º da nova Directiva (atente-se com efeito no artigo 2º, § 1 f: definição de “informação”; e ainda no artigo 2º § 1 g: definição de “consulta”).¹⁵ Neste reforço da centralidade concedida às noções de informação e consulta percebe-se que a questão do *timing* é nuclear, até porque a informação e consulta praticadas em tempo útil foi um dos pretextos mais fortes para a reformulação da nova Directiva. É uma questão de eficácia a informação e consulta ao nível transnacional ocorrer num momento tal que a expressão de uma opinião por parte do CEE possa ser útil no processo de tomada de decisão por parte da empresa. A Directiva 2009/38/CE estipula claramente que as futuras consultas deverão ocorrer antes das decisões tomadas pela administração.

¹⁵ Apesar deste melhor aprimoramento das definições de “informação” e “consulta”, Blanke e Rose (2010: 344) alertam, no entanto, para o facto de o alcance normativo das definições não ser totalmente claro. No artigo 2º da Directiva reformulada é claramente dito que as definições são “para efeitos da presente directiva”. No artigo 14º da mesma fica estipulado que a presente Directiva não deve ser aplicada às empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária nas quais ainda vigore o velho Artigo 13º da Directiva 94/45/CE ou “tenha sido assinado ou revisto um acordo celebrado nos termos do Artigo 6º da Directiva 94/45/CE, entre 5 de Junho de 2009 e 5 de Junho de 2011” (artigo 14º, 1a e 1b). Isto pode significar que a clarificação das novas definições do Artigo 2 § 1 f) e g) da Directiva reformulada não venham a ter impacto sobre muitos dos acordos de CEEs existentes e simultaneamente sobre todos aqueles que forem assinados até essa data de 2011. Mas os acordos concluídos sob o Artigo 6º entre 1996 e 4 de Junho de 2009 e todos aqueles que serão assinados depois de 5 de Junho de 2011 serão interpretados de acordo com as novas definições de informação e consulta depois da transposição da nova Directiva.

Na velha Directiva não estava contemplada qualquer regra sobre o momento exacto no tempo para se dar início ao processo de informação e consulta entre as normas legais da Directiva. Além disso, apresentava-se uma afirmação vaga que apontava para o facto de a informação e consulta deverem ocorrer “o mais rapidamente possível” depois “de certas decisões” que não se encontravam claramente definidas e não existia nenhuma afirmação que se reportasse ao facto de o CEE dever exercer influência sobre o processo de decisão da empresa (Blanke e Rose, 2010: 332). Na nova Directiva, ao invés, sustenta-se que a informação deverá ser dada tão cedo quanto possível de modo a que os representantes dos trabalhadores possam exercer influência nos processos de tomada de decisão transnacionais. Isto significa que o acto de informar deve ser iniciado não só antes de começar a implementação da decisão e mesmo antes de se ter chegado a uma decisão final, mas integrado no processo de preparação dessa mesma decisão. Mesmo não estando previstos direitos de co-gestão, a informação e consulta estão agora orientadas para um objectivo bem definido que é a participação efectiva dos trabalhadores no desenvolvimento das suas empresas (Blanke e Rose, 2010: 352-353).

Além das implicações decorrentes do processo de tomada de decisão por parte das administrações, a questão do tempo correcto para a informação e consulta deve ainda articular-se com a relação entre os órgãos nacionais de representação dos trabalhadores e os órgãos representativos dos trabalhadores de nível europeu (em particular os CEEs). Com efeito, uma ligação entre os níveis transnacional e nacional de informação e consulta é vista como necessária na Directiva 2009/38/CE, em particular no que diz respeito à coordenação cronológica de quem deve ser informado e consultado em primeiro lugar: o CEE ou os representantes nacionais dos trabalhadores. Como lembram Blanke e Rose (2010: 328-329), alguns conselhos de empresa, como os *comités d'entreprise* franceses insistem para que o CEE seja informado e consultado em primeira mão, antes mesmo do seu próprio processo de consulta se iniciar. Pelo contrário, os conselhos de empresa (*Betriebsräte*) alemães partem do princípio de que lhes deve ser dada a informação em primeira mão e a oportunidade para tomarem posição sobre essa informação numa fase prematura das medidas de reestruturação planeadas, ou seja, muito antes de qualquer consulta ao CEE.

Antes da nova Directiva 2009/38/CE não existiam regras nas legislações europeia ou nacionais que determinassem que em casos de competências de consulta concorrentes ao nível europeu ou nacional e local quais é que se sobreporiam. A partir desta Directiva passam

a estar contempladas regras claras sobre a coordenação dos direitos dos CEEs e dos órgãos nacionais de representação dos trabalhadores, no artigo 12º. Mas a nova Directiva é menos clara na questão da dimensão do tempo: basicamente encoraja (artigo 12º, §2) as partes na negociação dos acordos de CEEs na empresa ou grupo de empresas a chegarem a um compromisso e a encontrarem soluções adequadas: “As modalidades de articulação entre a informação e consulta do CEE e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores são estabelecidas pelo acordo referido no artigo 6º. Esse acordo não afecta as disposições do direito e/ou da prática nacionais em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.”

Adicionalmente, como uma provisão a reforçar esta ideia, é dito que as legislações nacionais devem criar disposições sobre a coordenação entre os dois níveis:

Na falta de tais modalidades definidas por acordo, os Estados-Membros devem prever que o procedimento de informação e consulta tenha lugar no Conselho de Empresa Europeu, bem como nas instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sempre que estejam previstas decisões susceptíveis de provocar alterações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho. (artigo 12º, §3)

Em primeiro lugar, as regulamentações dos Estados-Membros só serão válidas nos casos em que “estejam previstas decisões susceptíveis de provocar alterações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho”. Em segundo lugar, as regulamentações prévias dos Estados-Membros deverão apenas assegurar que ambos os processos de informação e consulta irão ser “igualmente” conduzidos. O artigo 12º, §3 nada diz sobre de que forma é que os dois processos devem estar ligados.

O ponto 37 do preâmbulo da Directiva 2009/38/CE é, no entanto, esclarecedor neste ponto:

Na falta de acordo sobre esta matéria e sempre que se prevêem decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, o processo deve ser conduzido concomitantemente ao nível nacional e europeu, respeitando as competências e as esferas de intervenção respectivas das instâncias de representação dos trabalhadores. A emissão de um parecer pelo CEE não deverá afectar a capacidade da direcção central na condução das consultas necessárias, respeitando os prazos previstos pelas legislações e/ou as práticas nacionais. As legislações e/ou as práticas nacionais deverão eventualmente ser adaptadas para que o CEE possa, se necessário, ser informado antes ou ao mesmo tempo que as instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sem reduzir o nível geral de protecção dos trabalhadores.

Esta última frase clarifica o seguinte: em futuros acordos ou regulamentações relacionadas com as ligações entre a informação e consulta dos CEEs e as organizações nacionais de representação dos trabalhadores (ORTs) deverão constar disposições relativas à coordenação temporal. Em resumo, a questão da coordenação entre a participação dos trabalhadores ao nível nacional e europeia encontra-se prevista pela primeira vez na legislação comunitária. No entanto, não foi prevista uma ordem cronológica específica. Nas disposições obrigatórias da nova Directiva não há uma definição precisa sobre qual deve ser a ordem temporal para a informação e consulta nos diferentes níveis. Somente no ponto 37 do preâmbulo, como vimos, é que o legislador europeu indica uma certa preferência pela interpretação de que o CEE deve ter prioridade ou pelo menos ser informado ao mesmo tempo que os órgãos nacionais competentes. Nas disposições obrigatórias da Directiva aquilo que fica estipulado é que a coordenação temporal deve ficar definida em cada acordo negociado em concreto. Só as partes interessadas em cada empresa ou conjunto de empresas poderão entre si desenvolver uma determinada coordenação cronológica nos vários níveis de participação de modo a que esta seja o mais eficiente possível.

4.3. Em busca de CEEs enquanto “actores europeus”

Pegando no argumento com que findou a secção anterior, valerá a pena acrescentar que, além dos argumentos jurídicos, é curial invocar questões de ordem pragmática. Ou seja, é provável que a relação nacional/transnacional pensada de modo a garantir em tempo útil o acesso à informação e consulta dos trabalhadores será tanto mais facilidade quanto for “saudável” a relação entre CEEs e ORTs. Mas a questão prioritária talvez seja mesmo que haja informação e consulta em tempo útil e de forma significativa. Se esse passo for garantido na prática quotidiana do funcionamento dos CEEs e se, a par dele, os “canais de comunicação” entre representantes de CEEs e representantes de ORTs estiverem desimpedidos, certamente que isso será um passo importante para reforçar o próprio “estatuto transnacional” dos CEEs.

Ora, é sobre o papel dos CEEs enquanto “actor europeu” que melhor se poderá também perceber a mais-valia dos CEEs. Na opinião de J. Lamers (2010), a Directiva 2009/38/CE destaca precisamente o reforço do papel europeu que os CEEs deverão representar. Por um lado, limita a competência dos CEEs às matérias transnacionais e, por outro lado, liga os níveis de informação e consulta nacionais e europeus. O papel europeu dos CEEs também é reforçado na nova Directiva uma vez que esta lhes atribui a competência de representarem

colectivamente os interesses dos trabalhadores a nível europeu. Os CEEs obtêm o direito legal à formação dando aos representantes a possibilidade de desempenharem mais eficazmente as suas atribuições num contexto internacional.

Ainda assim, mesmo assumindo que a Directiva reformulada pretende reforçar o papel europeu dos CEEs, ela não esconde alguma ambiguidade acerca da autonomia das partes face à anterior Directiva dos CEEs. Segundo Lamers (2010: 361), a cláusula que obriga a devolver a informação aos trabalhadores (artigo 10º, §2) colide com o princípio da autonomia das partes. Porquê? Devido à sua natureza, a transmissão da informação sobre as reuniões e actividades do CEE deveria constar nas disposições do acordo do CEE ou no seu regulamento. O acordo e o seu regulamento são governados pela autonomia das partes. Assim, ao invés de introduzir a devolução da informação aos trabalhadores como uma cláusula obrigatória, Lamers entende que a cláusula de devolução da informação deveria estar integrada no mandato que as comissões de trabalhadores locais atribuem aos membros dos CEEs que os representam. Presume-se que a razão que motivou o legislador a introduzir a cláusula da devolução da informação no artigo 10º terá sido a de legitimar o novo estatuto legal europeu dos CEEs que os faz representantes colectivos dos trabalhadores. No entanto, este objectivo teria sido igualmente conseguido se essa cláusula fosse parte das negociações dos acordos dos CEEs.

Mas ainda em reforço do papel dos CEEs enquanto actor europeu, recorde-se de novo o ponto 16 do preâmbulo de Directiva, que restringe a competência dos CEEs às questões transnacionais como forma de excluir a possibilidade de ali serem tratados assuntos de natureza local. Assim, qualquer matéria relevante para a força de trabalho de uma empresa na Europa ou qualquer transferência de actividade são consideradas matérias transnacionais, independentemente do número de países envolvidos. Como resultado, o âmbito da competência dos CEEs irá “abraçar” o das comissões de trabalhadores locais e o dos sindicatos. A Directiva reformulada pretende ligar os procedimentos de informação e consulta dos CEEs com aqueles que ocorrem ao nível dos órgãos representativos dos trabalhadores locais. O resultado será o aumento da cooperação entre esses órgãos locais e os CEEs, quando estiverem em causa matérias de importância crucial para a força de trabalho ou em situações de transferências de actividade dentro da UE.

O reforço da colaboração e confiança entre administrações de empresas e representantes de trabalhadores constitui, em bom rigor, um factor igualmente decisivo para o

reforço do papel europeu dos CEEs. Na óptica das administrações das empresas, no plano europeu o valor acrescentado dos CEEs significa: incentivo à internacionalização, plataforma europeia para a comunicação, veículo para a informação e comunicação, fertilização cruzada internacional, desenvolvimento de uma dimensão europeia, ajuda ao processo de decisão. Por sua vez, na óptica dos representantes dos trabalhadores nesse mesmo plano europeu o valor acrescentado dos CEEs significa: acesso ao mais alto nível da instituição, informação ao nível do grupo, consulta com colegas de outros países, fertilização cruzada internacional, visões comuns e valores, condução e avaliação através do diálogo europeu e desenvolvimento da dimensão europeia (Lamers, 2010: 387).¹⁶

Para Peter Kerckhofs (2010: 399), o que está em jogo com a nova Directiva é, em grande medida, a efectividade dos próprios CEEs. E isso passa por considerar 3 vertentes de análise: a facilitação das condições para a criação de novos CEEs, o apoio aos CEEs já existentes, de modo a dotá-los de maior qualidade, e o envolvimento dos parceiros sociais na criação de CEEs.

I. Relativamente ao estabelecimento de condições para a criação de novos CEEs, esta parece indissociável da vontade das partes (a tal confiança entre as partes de que se falava acima é, na verdade, decisiva a esse respeito). Perante o elevado número de empresas que se encontra dentro do âmbito de aplicação da Directiva mas que não tem constituídos CEEs,¹⁷ um esforço necessário passa pela necessidade de os representantes dos trabalhadores convencerem as administrações das empresas onde trabalham a divulgar o âmbito e a estrutura das empresas multinacionais onde trabalham. Ao fazerem este pedido, o desejo de constituírem um CEE pode desencadear desde logo alguma oposição. Essas reservas podem desencorajar os actores envolvidos a continuar com esta fase do processo. Subsequentemente poderão ter que convencer representantes dos trabalhadores desconhecidos de outro país a participar no pedido escrito para dar início ao GEN. Ultrapassar estes desafios nesta fase preparatória é crucial para a criação dos mais de 1 000 CEEs não existentes (Kerckhofs, 2010: 403)

¹⁶ Sobre uma síntese do valor acrescentado dos CEEs na óptica dos representantes de trabalhadores portugueses, cf. Costa e Araújo (2007b: 29).

¹⁷ Blainpain (2009: xi) questiona-se até que ponto será possível criar novos CEEs, sobretudo em empresas com menos de 10 000 trabalhadores (onde o número de CEEs é considerado escasso). Em seu entender, isso explica-se pelo escasso poder efectivo dos sindicatos em apoiarem os trabalhadores no estabelecimento e funcionamento de CEEs. O facto de os sindicatos passarem a poder actuar como peritos poderá criar maiores possibilidades reforço do número de CEEs.

Com a implementação da Directiva 2009/38/CE, o seu artigo 4º §4 poderá ajudar neste processo de recolha de informação sobre o âmbito e estrutura da empresa, responsabilizando as administrações locais pela divulgação desta informação em cada local de trabalho. Mas, entretanto, a presença sindical é decisiva para desencadear a constituição de CEEs. Com efeito, se as empresas não tiverem envolvimento sindical bem cimentado nas suas operações, os sindicatos, por si próprios, pouco poderão fazer para ultrapassar estas dificuldades. Em empresas com uma presença sindical limitada as administrações poderão fazer pressão sobre aqueles que procuram dar o passo para criar um GEN. Afinal, adverte Kerckhofs, o legislador não foi capaz de dotar as organizações sindicais de meios para ultrapassar este problema permitindo-lhes fazer o pedido em nome desses trabalhadores.

Ainda sobre o processo de facilitação das condições para a criação de novos CEEs, Kerckhofs (2010: 404-406) distingue igualmente incentivos legais bem como regras destinadas a melhorar a capacidade de negociação dos GENs. A questão dos incentivos legais prende-se também com a motivação dos actores envolvidos para perceberem a mais-valia que um CEE pode representar. Se os actores estiverem decididos a avançar com a criação de um CEE, um pedido formal por escrito para dar início à constituição do GEN poderá ser negligenciável ou reduzido a uma mera formalidade.¹⁸ Porém, se as motivações negativas prevalecerem como factores inibidores poderá desencadear-se efeito contrário. Se as obrigações que decorrem da Directiva 2009/38/CE são causa de algum receio, elas poderão ser evitadas se, por antecipação, se der desde já início à constituição de CEEs, antes do dia 6 de Junho de 2011. Se o impacto for semelhante àquele que teve o artigo 13º da Directiva 94/45/CE, o número de CEEs poderá aumentar cerca de 50%. Nos 12 meses anteriores ao dia 22 de Setembro de 1996, o artigo 13º terá incentivado cerca de 30% das empresas abrangidas a constituírem CEEs. Projectando esta proporção sobre as 1 471 empresas abrangidas sem CEEs, seria de esperar a constituição de mais 440 CEEs antes do dia 6 de Junho de 2011. No entanto, Kerckhofs considera que é pouco provável que o artigo 14º da Directiva 2009/38/CE venha a ter um impacto tão grande, ainda mais quando os próprios actores não o esperam. As

¹⁸ O anterior artigo 13º da Directiva 94/45CE provou ser um incentivo efectivo. Excluía as empresas de qualquer obrigação no âmbito da Directiva que tivessem criado mecanismos de informação e consulta para a sua força de trabalho europeia, antes da Directiva ter entrado em vigor, em 22 de Setembro de 1996. Deverá ter constituído um estímulo para as administrações das empresas e representantes dos trabalhadores de 412 empresas multinacionais para iniciarem o processo de constituição de CEEs mesmo antes daquela data limite. Um incentivo semelhante poderá ser o artigo 14º, §1b da Directiva 2009/38/CE. Exclui as empresas de seguirem as obrigações inerentes à nova Directiva se chegarem a acordo para a constituição de um CEE ao abrigo do artigo 6 da Directiva 94/45/CE, antes de 6 de Junho de 2011 (a data limite para a transposição da nova Directiva para as legislações nacionais).

organizações sindicais europeias não têm estado envolvidas em grande número em reuniões de preparação, tanto quanto estiveram antes de 1996. A maior parte das grandes empresas e as mais internacionais já têm criados CEEs, o que significa que as restantes empresas abrangidas pela Directiva sem CEEs constituídos estarão longe de se comparar àquelas que antes de 1996 também ainda não tinham CEEs.

Quanto à actuação do GEN importa reter o marco temporal de Junho de 2011. Com já se disse, até 5 de Junho de 2011 a criação de novos CEEs deverá ser feita ainda ao abrigo do artigo 6º da Directiva 94/45/CE, sob a forma de um GEN, e com os conteúdos a serem determinados no acordo do CEE. A partir de 6 de Junho de 2011, cinco novas regras irão melhorar a capacidade de negociação dos GENs:

i) Aos países com mais de 10% da força de trabalho europeia é-lhes dado mais peso na composição dos GENs;

ii) Os representantes dos trabalhadores nos GENs terão direito a ter reuniões preparatórias e posteriores, algo que os representantes dos trabalhadores não tinham antes e depois das reuniões negociais com a administração (artigo 5º, §4, secção 2 da Directiva reformulada). Esta nova possibilidade permitirá aos membros do GEN estreitar a sua coesão interna ao longo do processo negocial;

iii) As FSEs deverão ser notificadas da composição do GEN e do início das negociações (artigo 5º, §2c da Directiva reformulada). Desta forma os sindicatos poderão monitorizar até que ponto as estruturas de representação dos trabalhadores existentes são respeitadas na eleição ou designação dos membros do GEN, de acordo com as regras e procedimentos nacionais em vigor, tal como determina o artigo 5º, §2a da Directiva reformulada;

iv) A pedido dos membros do GEN, as organizações sindicais europeias poderão delegar um perito sindical para o GEN, para ajudar e aconselhar durante as negociações (artigo 5º, §4 secção 3 da Directiva reformulada). Os GENs poderão, desta forma, beneficiar da experiência de outros CEEs e das lições que outras negociações do GEN ensinaram;

v) Os membros do GEN têm direito a receber formação para melhor desempenharem o seu papel de representantes dos trabalhadores no contexto europeu (Artigo 10º, §4 da Directiva reformulada). Esta oportunidade de formação poderá preparar melhor os representantes dos trabalhadores para a cooperação e para as negociações que irão ter de fazer no âmbito do GEN.

II. A segunda vertente de análise que poderá contribuir para dotar os CEEs de maior efectividade prende-se com o apoio aos CEEs já existentes, *i.e.*, com a criação de dispositivos que melhorem a qualidade dos CEEs em funcionamento. Neste ponto, a nova Directiva poderá produzir três categorias de impactos: impacto legal estrito, impacto moral e impacto ao nível dos processos legais (*case law*). O impacto legal estrito é a categoria das obrigações legais que não são contestáveis, nem deixam espaço para interpretações. A segunda categoria é formada pelas provisões que legalmente não serão obrigatórias mas que, apesar disso, são geralmente seguidas e consideradas, uma vez que os actores se sentem moralmente obrigados a segui-las. A terceira categoria, pelo contrário, abrange as obrigações legais que são objecto de contestação, por via das diferentes interpretações que poderão ter. A questão aqui é a de saber se os direitos dos actores são infringidos de tal modo que eles os possam trazer para os tribunais e, claro, também de que forma é que os tribunais poderão eventualmente alargar o impacto legal da Directiva. As lições que se aprenderam destes processos legais estão integradas nos incentivos que ajudam ao estabelecimento de CEEs inexistentes, e parcialmente também nas definições melhoradas dos termos informação e consulta, mas não tanto na definição das competências transnacionais atribuídas aos CEEs.¹⁹

III. A terceira vertente capaz de contribuir para uma maior efectividade dos CEEs prende-se com o envolvimento dos parceiros sociais. A adopção da Directiva reformulada fez com que as organizações do trabalho e o patronato revissem a suas posições em relação ao enquadramento legal dos CEEs. De contrários à adopção da Directiva dos CEEs em 1994 e à sua revisão em 2004 e 2005, a *Business Europe* (ex-UNICE) passou a negociar com a CES a revisão de 2008 (como foi referido anteriormente). Conseguiu-se uma posição conjunta, o que demonstrou, por um lado, que a posição dos empregadores se tornou cada vez mais favorável a uma alteração do quadro legal dos CEEs e, por outro lado, mostrou haver do lado do trabalho um ajustar de expectativas até se chegar a uma posição conjunta.

A implementação da Directiva reformulada irá contribuir para desencadear outros desenvolvimentos que poderão ser influenciados pelos parceiros sociais europeus, enquanto as suas acções neste campo também poderão contribuir para mudar o seu papel na implementação e funcionamento dos CEEs. As posições iniciais para o período de transição foram definidas pelos parceiros sociais em 2009. As posições estratégicas para o período depois de 6 de Junho de 2011 ainda não foram definidas.

¹⁹ Para uma análise mais apurada relativa ao *upgrading* dos CEEs existentes, cf. Kerckhofs (2010: 408-413).

Entretanto, a CES procedeu a uma interpretação legal da Directiva reformulada e as FSEs²⁰ chegaram a um acordo sobre as recomendações para o período entre 5 de Junho de 2009 e 5 de Junho de 2011 (EMF *et al.*, 2009). As organizações sindicais estão a assumir a Directiva reformulada como a base de qualquer renegociação ou nova negociação neste período de transição. Uma vez que as novas provisões da Directiva reformulada tiveram o acordo dos parceiros sociais europeus, os sindicatos não vêm razão para atrasar a sua integração nas negociações que estão a decorrer ou renegociações, ou para limitar a sua aplicação aos CEEs já existentes. Além do mais, alguns avisos são dados aos membros dos sindicatos:

- Não alterar as definições que constam da Directiva reformulada, excepto se elas formalizarem “boas práticas” que vão para além dessas definições;

- Não aceitar limites temporais para os procedimentos de consulta, porque os procedimentos de informação e consulta deixaram de poder ser vistos como impeditivos dos processos de tomada de decisão das empresas;

- Não rejeitar nos novos acordos a possibilidade de que mudanças significativas ao âmbito ou à estrutura da empresa provoquem renegociações à luz da Directiva reformulada.

As FSEs recomendam que a assinatura de novos acordos de CEEs e de acordos renegociados seja feita, se possível, depois de 6 de Junho de 2011. Se, no entanto, forem assinados acordos no período de transição, deverão ser feitas referências à Directiva reformulada, clarificando que esta deve ser a referência em relação à definição de direitos e obrigações (EMF *et al.*, 2009).

5. Conclusão

Resultante de alguns (porventura demasiados) anos de maturação, a Directiva 2009/38/CE introduz melhorias na forma de perceber o papel da informação e consulta dos trabalhadores das empresas de dimensão comunitária situadas no EEE. Em resultado de alguns diagnósticos anteriores que apontavam limitações relativas ao modo como estava salvaguardada a participação e envolvimento dos trabalhadores (o *timing*, a consistência e utilidade da informação e da consulta que lhes era prestada, ou o reforço da presença de peritos, de mecanismos de formação, ou da realização de reuniões foram apenas algumas das

²⁰ European Metalworkers' Federation, European Mine, Chemical and Energy Workers Federation, European Trade Union Federation Textiles Clothing and Leather, Union Network International-Europa, European Federation of Public Services Union, European Federation of Food, Agriculture & Tourism Trade Unions, European Federation of Building and Woodworkers, European Transport Workers' Federation.

várias limitações apontadas), em geral, realça-se uma preocupação em definir com maior clareza as noções de “informação”, “consulta”, “transnacional”. Além disso, outras importantes alterações prendem-se com as articulações entre os vários níveis de informação e consulta dos trabalhadores, com a formação concedida aos membros dos CEEs, com a composição do GEN e seu modo de funcionamento no que concerne aos encontros de negociação.

Ainda que porventura com uma aplicação menos consistente do princípio da autonomia das partes, ao fazer da cláusula da devolução da informação uma regra obrigatória e não uma provisão inscrita na (re)negociação do acordo, o facto de se garantir o direito legal à formação constituirá uma importante pré-condição para o melhor funcionamento dos CEEs num contexto internacional, conferindo-lhe assim também melhores possibilidades de reforço da condição de actor transnacional efectivo.

Os mecanismos de vigilância sobre o *modus operandi* dos CEEs parecem encontrar-se igualmente melhor acautelados na nova Directiva. A este respeito vale a pena voltar ao conteúdo do ponto 36 do preâmbulo da Directiva 2009/38/CE, nos termos do qual o apelo ao cumprimento dos preceitos da lei comunitária é um *must* sujeito a “sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas” em caso de incumprimento. Este expectável apelo ao cumprimento da lei remete, afinal, para os trâmites associados ao processo variado de transposição da Directiva para os ordenamentos jurídicos dos países até 5 de Junho de 2011. Mas acrescentando-lhe a possibilidade de sanções, ainda que se deva admitir que será a *prática* da Directiva 2009/38/CE que melhor permitirá aferir da sua eficácia e, portanto, da oportunidade ou não de tais sanções. Afinal, como se deduz de algumas das análises aqui deixadas, a Directiva reformulada veio expandir a base legal de funcionamento dos CEE, tornando-a mais sólida. No entanto, estamos diante de um quadro que necessita ser comprovado por soluções práticas efectivas e por isso é preciso, em última análise, estar atento ao comportamento dos CEEs *em acção*.

Lista de Siglas

CEE(s), Conselho(s) de Empresa Europeu(s)
CEEP, Centro Europeu das Empresas de Participação Pública
CES, Confederação Europeia de Sindicatos
EEE, Espaço Económico Europeu
GEN(s), Grupo(s) Especial(ais) de Negociação
FSE(s), Federação(ões) Sindical(ais) Europeia(s)
ORTs, Organizações Representativas de Trabalhadores
PIC(s), Procedimento(s) de Informação e Consulta
UE, União Europeia
UNICE, União das Indústrias da Comunidade Europeia (actual *BusinessEurope*)

Referências bibliográficas

- Blainpain, Roger (2009), *European Works Councils. The European Directive 2009/38/EC of 6 May 2009*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.
- Blanke, Thomas (1999a), “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.
- Blanke, Thomas (1999b), “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”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5 (3), 366-383.
- Blanke, Thomas; Rose, Edgar (2010), “Who is first? The correct timing of information and consultation of European Works Councils in relation to national rights of worker involvement”, in Filip Dorssement and Thomas Blanke (orgs.), *The Recast of the European Works Council Directive*. Antuérpia: Intersentia, 327-356.
- Buschak, Willy (1995), “European Works Councils Open New Horizons”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (1), 133-135.
- Bushak, Willy (1999a), “Five Years After: A look forward to the revision of the EWC Directive”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5 (3), 384-392.

- Bushak, Willy (1999b), “Workers’ Involvement in the European Union or What Happened to the Nautilus and Captain Nemo?”, in E. Gabaglio e R. Hoffmann (org.), *European Trade Union Yearbook, 1998*. Bruxelas: European Trade Union Institute, 49-65.
- 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, 854 pp.
- Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2007a) *Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral*. Relatório Final de Projecto de Investigação Financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (POCI/SOC/59689/2004). Coimbra: Centro de Estudos Sociais, 587 pp.
- Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2007b), “Informação e consulta nas multinacionais: a experiência de representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 79, 3-33.
- Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2009), *As vozes do trabalho nas multinacionais: o impacto dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal*. Coimbra: Almedina/CES, 223 pp.
- EMF et al. (2009), *2009/38/EC. The New EWC Directive: Recommendations on negotiations during the transposition period (5 June 2009 to 5 June 2011)*. Bruxelas: Social Development Agency/Information and Observatory Point (INFOPOINT).
- ETUC (1999), “Review of the Directive on European Works Councils. Resolution Adopted by the Executive Committee on 2/3 December 1999”, (http://www.etuc.org/Exec/Resolutions/English/120299_ewc.cfm), consultado em 03.11.2000.
- ETUC (2001), “The EWC-Directive Needs Urgently to be Revised: Amendments of the ETUC to the Directive” (<http://www.etuc.org/EN/Dossiers/EWC/com9445.cfm>), 1-27, consultado em 05.02.2002.
- ETUC (2010), *On the Offensive for More and Stronger European Works Councils. The New European Works Council Directive ('recast')*. Bruxelas: European Trade Union Confederation.
- Jagodzinski, Romuald (2009), “Review, Revision or Recast? The Quest for an Amended EWC Directive”, in European Trade Union Institute and Observatoire Social Européen

- (orgs.), *Social Developments in the European Union 2008*. Bruxelas: European Trade Union Institute, 113-135.
- Jornal Oficial da União Europeia (2009), *Directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 6.05.2009*. JOUE n.º L 122/28-122/44, de 16 de Maio de 2009.
- Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1994), *Directiva 94/45/CE do Conselho de 22.09.1994*. JOCE n.º L 254/64-254/72, de 30 de Setembro de 1994.
- Kerckhofs, Peter (2010), “Can the Recast Directive Bring More and More Effective EWCs?”, in Filip Dorssement and Thomas Blanke (orgs.), *The Recast of the European Works Council Directive*. Antuérpia: Intersentia, 399-419.
- Lamers, Josee J. M. (2010), “EWC’s Role Recast: A European actor?”, in Filip Dorssement and Thomas Blanke (orgs.), *The Recast of the European Works Council Directive*. Antuérpia: Intersentia, 357-397.
- Lecher, Wolfgang (1999), “Resources of the European Works Council – 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.
- Leite, Jorge *et al.* (1996), *Conselhos de Empresa Europeus: Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos.
- Miller, Doug (1999), “Towards a ‘European’ Works Council”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5 (3), 344-365.
- Paternotre, Michel (1998), “La Directive ‘Comité d’Entreprise Européen’. État des lieux avant révision”, *Observatoire Social Européen, Working Paper*, 21 (<http://www.ose.be/old/fr/publications/detail.htm>), consultado em 07.10.2005.
- Picard, Séverine (2010), *European Works Councils: A trade union guide to Directive 2009/38/EC* (report 114). Bruxelas: European Trade Union Institute.
- Telljohann, Volker (2005), “The European Works Councils — A role beyond the EC Directive?”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (5), 81-96.
- Vitols, Sigurt (2009), “European Works Councils: an assessment of their social welfare impact”, *Working paper 2009.04*. Bruxelas: European Trade Union Institute.
- Waddington, Jeremy (2002), “Views on the agenda of European Works Councils and on the revision of the directive: a perspective from five countries” in E. Gabaglio e R.

- Hoffmann (orgs.), *European Trade Union Yearbook*, 2001. Bruxelas: European Trade Union Institute, 173-188.
- Waddington, Jeremy (2003), “What do representatives think of the practices of the European Works Councils? Views from six countries”, *European Journal of Industrial Relations*, 9 (3), 303-325.
- Waddington, Jeremy (2006), “Revision of the EWC Directive: How EWC members see it”, *Mitbestimmung*, 8, 41-44.
- 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.
- Whittall, Michael; Knudsen, Herman; Huijgen, Fred (orgs.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The Case of the European Works Councils*. Londres: Routledge.
- 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 (2004), “Re-Scaling Trade Unions Organizations: Lessons from the European front line”, in Ronaldo Munck (org.), *Labour and Globalisation*. Liverpool: Liverpool University Press, 85-104.