



O impacto dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal

Hermes Costa * e Pedro Araújo **

Janus 2008

Em Setembro de 1994, o Conselho dos Ministros da União Europeia adoptava a Directiva 94/45/CE relativa à instituição de mecanismos de informação e consulta transnacional dos trabalhadores nas empresas ou grupos de dimensão comunitária (JOC nº L 254/64, 30 de Setembro de 1994), que podem assumir a forma de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores (PIC) ou de um Conselho de Empresa Europeu (CEE). A emergência da directiva insere-se num longo e conturbado processo, que remonta aos anos 70, cujo objectivo se pautou por fazer corresponder à crescente operação das empresas à escala europeia um sistema de relações laborais que assegurasse aos trabalhadores direitos de representação e participação a essa escala. Era, então como agora, o crescente poder das multinacionais que estava em jogo. A directiva aparece, pois, como um mecanismo de compensação do défice de representação e participação dos trabalhadores a nível europeu e no seio das multinacionais, défice que os sindicatos nunca foram efectivamente capazes de colmatar. A importância da Directiva extravasa, assim, largamente o plano jurídico, na medida em que comporta uma dimensão política e simbólica fundamental, medindo-se 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.

O principal objectivo da directiva é o de “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (artigo 1.º, n.º 1). Este objectivo aplica-se a todas as empresas/grupos que, dentro do Espaço Económico Europeu (EEE, que inclui 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 [artigo 2º, n.º 1, a)]. Desde que possuam operações no EEE, as multinacionais com sede fora do EEE encontram-se igualmente abrangidas pela directiva.

As oportunidades emergentes oferecidas pela directiva englobam uma política de concessão de direitos de informação — sobre “questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores” (artigo 6.º, nº 3) — e 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” [artigo 2.º, n.º 1, f)]. Os mecanismos de informação e consulta contemplados pela directiva representam um passo decisivo no sentido da democracia laboral, na medida em que poderão encorajar o estabelecimento de uma política de informação activa, o fortalecimento dos contactos entre os representantes de diferentes estruturas de representação dos trabalhadores nacionais, e o desenvolvimento do diálogo social dentro das multinacionais.

Transposta para o direito português em 1999 (Lei 40/99, de 9 de Junho), a aplicação da directiva parece ainda atravessar um processo de aprendizagem, de resto patente



no número de Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) constituídos em multinacionais com sede em Portugal, mas igualmente no número de multinacionais com operações no país.

Multinacionais com operações em Portugal

De acordo com a *European Works Councils Database* (2006), elaborada sob a coordenação de P. Kerckhofs para o Instituto Sindical Europeu, das 2.204 multinacionais que preenchem as condições da directiva, 737 possuem operações em Portugal, 615 (ou 83,4%) das quais se encontram abrangidas pela directiva. Cerca de metade das multinacionais abrangidas pela directiva (335 ou 54,5%) estabeleceram 343 CEEs com base em 482 acordos efectivos. A diferença entre o número de CEEs e o número de acordos justifica-se pelo facto de novos acordos serem firmados depois de fusões ou dissoluções de empresas ou devido à renegociação do acordo original ou subsequentes.

A Alemanha, a França e o Reino Unido são os países do EEE com maior número de multinacionais a operar em Portugal. Relativamente às multinacionais com sede fora do EEE, os Estados Unidos e o Japão ocupam as posições de destaque. A Suíça é o país da Associação Europeia de Livre Comércio (EFTA) com maior número de multinacionais com representações em Portugal.

A Alemanha, a França e o Reino Unido são igualmente os países do EEE com maior número de multinacionais abrangidas pela directiva e, simultaneamente, aqueles que estabeleceram o maior número de CEEs. Fora do EEE, são os Estados- Unidos e o Japão que possuem o maior número de multinacionais abrangidas pela directiva e com CEEs estabelecidos. Finalmente, dos Estados membros que aderiram à União Europeia (UE) em 2004, apenas Malta e Polónia possuem multinacionais com operações em Portugal. Apenas a multinacional polaca se encontra abrangida pela directiva, embora não tenha estabelecido qualquer mecanismo de informação e consulta. Nenhum dos países que em Janeiro de 2007 integraram a UE possui operações em Portugal.

Relativamente aos sectores de actividade, das 335 multinacionais com CEEs destacam-se os seguintes sectores: metalúrgico (34,3%); químico (23%); indústria alimentar e hotelaria (10,4%); actividades financeiras (8,1%); e serviços indiferenciados (5,4%).

Finalmente, o número de representantes portugueses eleitos e/ou nomeados para os CEEs fornece uma visão mais elucidativa da participação de Portugal. Os representantes foram identificados a partir dos acordos de CEEs constantes da *European Works Councils Database* (2006). Foram excluídos os casos em que, quer a base de dados, quer os acordos são omissos relativamente à participação de representantes portugueses e, no caso de revisões dos acordos, reteve-se o número de representantes constante do acordo mais recente. Tendo em conta estes critérios, foram identificados 201 representantes portugueses eleitos e/ou nomeados para 163 CEEs em 163 multinacionais. O universo das multinacionais é extremamente instável, pelo que o número de representantes portugueses que aqui se disponibiliza é susceptível de sofrer alterações. Com efeito, por um lado, foram identificadas multinacionais com representantes portugueses que não constam da base de dados (a *Transdev*, do sector dos transportes, por exemplo). Por outro lado, várias multinacionais cessaram operações em Portugal, tendo perdido



representantes nos respectivos CEEs: a Clarks, do sector do calçado, que encerrou em 2003; a Honeywell, do sector metalúrgico, que encerrou em 2005; ou a Opel, do ramo automóvel, que encerrou em 2006, são apenas alguns exemplos.

No EEE, a França, o Reino Unido e a Alemanha são os países com operações em Portugal que detêm maior número de representantes portugueses. Fora do EEE, essa posição é ocupada pelos Estados Unidos.

A distribuição dos representantes portugueses pelos sectores de actividade mais significativos faz-se da seguinte forma: o sector metalúrgico com 63 representantes; o sector químico com 37 representantes; as actividades financeiras com 30 representantes; a indústria alimentar e hotelaria com 27 representantes; e o sector têxtil com 13 representantes.

Multinacionais com sede em Portugal

Apenas sete multinacionais com sede em Portugal preenchem as condições para o estabelecimento de um dos mecanismos de informação e consulta previstos pela Directiva. Porém, somente o Grupo Banco Espírito Santo constituiu, em 2003, um Procedimento de Informação e Consulta dos Trabalhadores (PIC) que viria a ser transformado num CEE em 2005. As seis multinacionais que não estabeleceram qualquer CEE pertencem aos seguintes sectores de actividade: indústrias da madeira e da cortiça, excepto mobiliário (Corticeira Amorim e Sonae Indústria); actividades de serviços financeiros, excepto seguros e fundos de pensões (Caixa Geral de Depósitos e Millennium BCP); extracção de petróleo bruto e de gás natural; actividades de apoio à extracção de petróleo e de gás natural (Galp Energia/Petrogal); e fabricação de produtos minerais não metálicos (Cimentos de Portugal).

Os CEEs continuam a ser olhados com algum cepticismo por parte dos representantes das estruturas representativas dos trabalhadores de empresas sediadas em Portugal, não se configurando, pois, como prioridade prática. Os CEEs aparecem, de facto, como incapazes de evitar a ocorrência de problemas que efectivamente afectam os trabalhadores no quadro da globalização da economia (sendo os desinvestimentos, as reestruturações e o desemprego os problemas mais comumente referidos). Além disso, por um lado, a informação potencialmente difundida pelas administrações das multinacionais em sede dos CEEs não é considerada como uma mais-valia. Por outro, o processo de decisão é percebido como uma prerrogativa das administrações e isso independentemente da maior ou menor capacidade de intervenção dos CEEs. Duas limitações que, portanto, tendem a esvaziar de conteúdo o papel da informação e da consulta, os dois pilares em que assenta a Directiva 94/45/CE.

Os representantes das multinacionais com sede em Portugal não deixam, porém, de reconhecer algumas virtualidades aos CEEs: a aquisição de um conhecimento mais aprofundado da realidade da multinacional; o conhecimento e o contacto com realidades laborais distintas; o intercâmbio de experiências com diferentes colectivos de trabalhadores que se confrontam com problemas similares; a criação de condições para colmatar os efeitos das reestruturações; o desenvolvimento de um diálogo e acção transnacionais; e a formação de uma solidariedade internacional.

A criação de uma rede de relações sectorial e intersectorial de representantes portugueses em CEEs afigura-se como uma condição indispensável para a partilha



de problemas, o intercâmbio de boas práticas, a discussão de possíveis estratégias conjuntas e, em resultado disso, a maximização do valor utilitário dos CEEs.

Informação complementar

CEE DO GRUPO BANCO ESPÍRITO SANTO

Perante um clima particularmente adverso à criação de CEEs, a experiência do Grupo BES aparece como uma excepção. Dela destacamos três aspectos: as condições de partida que serviram de alavanca à constituição do CEE; as características do CEE que de forma mais decisiva contribuem presentemente para assegurar o seu dinamismo; e os aspectos positivos mais salientes que resultam da acção do CEE.

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 CEE, destacam-se as seguintes:

- Um bom relacionamento entre a Comissão de Trabalhadores do Grupo BES (em exercício aquando do início das negociações) e os sindicatos portugueses e espanhóis.
- A ocupação simultânea de funções de responsabilidade em distintas estruturas de representação dos trabalhadores (Comissão de Trabalhadores e sindicatos).
- Um bom relacionamento com a administração.

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

- Uma acção que extravasa as fronteiras rígidas do acordo.
- Uma acção proactiva, ao invés de meramente reactiva.
- A maximização das redes e contactos informais que garantem o acesso à informação de qualidade, “informação credível”, na base da qual se pode sustentar a acção do CEE.
- A experiência acumulada por parte dos membros do CEE.

Finalmente, no que diz respeito aos aspectos positivos mais salientes resultantes da acção do CEE, salientaríamos dois em particular:

- A aquisição de uma perspectiva macro das actividades do Grupo, ou seja, das “grandes questões” com impacto nos interesses dos trabalhadores.
- O papel de mediação exercido pelo CEE entre a administração e as organizações de trabalhadores portuguesas e estrangeiras, nomeadamente nas operações susceptíveis de afectar os interesses dos trabalhadores (fusões, aquisições, etc.).

* **Hermes Costa**

Sociólogo. Professor Auxiliar da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e investigador do Centro de Estudos Sociais (membro do Núcleo de Estudos do Trabalho e Sindicalismo). Tem publicados vários artigos e livros sobre as relações laborais e o sindicalismo numa perspectiva transnacional, bem como sobre Conselhos de Empresa Europeus.

** **Pedro Araújo**

Sociólogo. Investigador do Centro de Estudos Sociais (onde é membro do Núcleo de Estudos do Trabalho e Sindicalismo). Tem investigado e publicado na áreas das políticas sociais e de emprego (com destaque especial para as consequências sociais do desemprego), bem como dos Conselhos de Empresa Europeus.



UNIÃO EUROPEIA
FEDER.

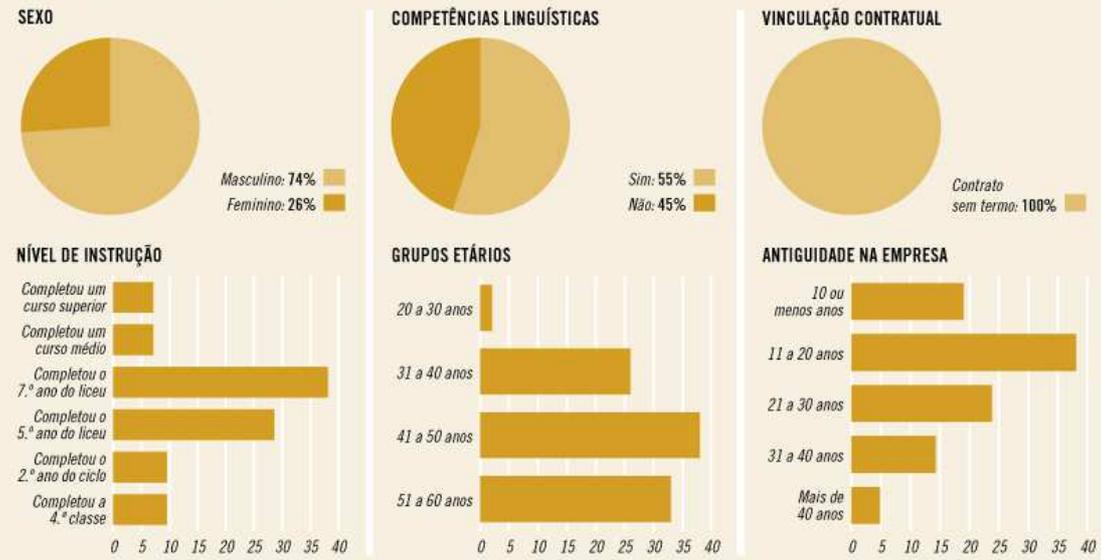




Infografia

PERFIL DOS REPRESENTANTES PORTUGUESES NOS CEEs

No âmbito do projecto “Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral” (POCI/SOC/59689/2004), financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia e sediado no Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra, foram entrevistados 42 representantes portugueses em CEE. O perfil sociográfico que se apresenta diz respeito a uma amostra estratificada dos representantes portugueses (20% da população por sectores de actividade).



Fonte: Poci / SOC / 59689 / 2004.



REPRESENTANTES PORTUGUESES EM CEES DE MULTINACIONAIS COM SEDE NA EUROPA



Fonte: European Works Councils Database, 2006.