

ENSINO SUPERIOR

REVISTA DO SNESUP



A universidade ainda precisa de intelectuais?

O limbo da enfermagem
por Ana Paula Monteiro
pág. 14

Ciência Cidadã
por Paulo Ferreira
da Cunha
pág. 22

As faltas justificadas
por Gonçalo Velho
pág. 26

FICHA TÉCNICA:

Propriedade da Revista
SNESup

Sede Nacional

Av. 5 de Outubro, 104, 4.º
1050-060 LISBOA
Telefone: 217 995 660
Fax : 217 995 661
E-Mail: snesup@snesup.pt
Site: www.snesup.pt

Outras Sedes do SNESup

Pr. Mouzinho Albuquerque, 60 - 1.º
(Rotunda da Boavista)
4100-357 PORTO
Telefone: 22 543 05 42
Fax 225 430 543
E-Mail: snesup.porto@snesup.pt

Estrada da Beira, 503, R/C, A
3030-173 COIMBRA
Telefone: 239 781 920
Fax: 239 781 921
E-Mail: snesup.coimbra@snesup.pt

Jul/Ago/Set

Periodicidade Trimestral

Administração

Av. 5 de Outubro, n.º 104, 4.º
1050-060 LISBOA
Telefone: 217 995 660
Fax : 217 995 661
E-Mail: snesup@snesup.pt

Diretor

Paulo Peixoto

Diretoras-adjuntas

Catarina Fernando
Teresa Nascimento

Conselho Editorial

Álvaro Borralho
Catarina Fernando
Gonçalo Velho
João Leitão
Mariana Gaio Alves
Paulo Ferreira da Cunha
Teresa Nascimento

Produção, Edição e Publicidade

Terra das Ideias
Rua Fernando Oliveira, 8
2130-999 Benavente
Telefone: 263 589 307
Fax: 263 589 309
E-Mail: apoioaocliente@terradasideias.com
www.terradasideias.com

Conceção gráfica, paginação, pré-impressão e impressão

Terra das Ideias
www.terradasideias.com

Registado na Entidade Reguladora para
a Comunicação Social com o número:
125898

Tiragem

5.000 Exemplares

Depósito Legal

180504/02

ISSN 2183-2110

Preço: 5 Euros

Assinatura de 5 Números: 25 Euros

Créditos Fotográficos
Istockphoto, Arquivo da Revista



A universidade na teia da tecnocracia

- >4 **Opinião**
Universidades e mentalidade de *bunker*
- >7 **Vida Sindical**
SNESup reúne Grupos parlamentares para debater regime transitório dos estatutos de carreira
- >8 **Organização do Ensino**
 - > O declínio da Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar
 - > O limbo da enfermagem em Portugal: entre politécnico e universidade
- >22 **Investigação científica**
A urgência de uma ciência cidadã
- >26 **Carreiras**
As faltas justificadas
- >28 **Temas atuais**
 - > Produção e criação literárias
 - > Participação laboral
- >44 **Secção jurídica**
Reposição de aulas



HERMES AUGUSTO COSTA
 FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE DE
 COIMBRA E CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS

Os Conselhos de Empresa Europeus como instrumento de participação laboral

1. Introdução

Neste texto reúnem-se contributos resultantes de uma investigação sobre o impacto setorial dos Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) em Portugal.¹ A experiência dos CEEs resulta da Diretiva 94/45/CE (de 22.09.1994), a qual tornou possível a constituição de CEEs ou procedimentos de informação e consulta de trabalhadores. Mesmo que esta não seja uma temática sindical *tout court*, estima-se que cerca de 70% dos representantes de trabalhadores em CEEs seja proveniente do universo sindical (Waddington, 2011: 70; Costa, 2013: 556). Por outro lado, de par com as estruturas sindicais transnacionais – como a Confederação Europeia de Sindicatos, as federações sindicais europeias e internacionais, ou a Confederação Sindical Internacional

– ou a celebração de acordos-quadro globais (envolvendo administrações de multinacionais e federações sindicais globais), os CEEs configuram-se com um instrumento de participação laboral no espaço da empresa transnacional. A investigação em apreço (Costa e Costa, 2014) foi dividida em três partes: numa primeira, de enquadramento temático e teórico, advoga-se a necessidade de operar um processo de regulação social da atividade das multinacionais. Além disso, fornece-se uma explicação dos antecedentes da Diretiva 94/45/CE, situam-se os objetivos e funções dos CEEs e procede-se a uma análise das principais transformações associadas ao processo de revisão da Diretiva dos CEE e às novas configurações que passou a assumir com a entrada em vigor da Diretiva 2009/38/CE. Além disso, empreende-se uma revisão crítica da

literatura internacional sobre o tema e identificam-se tipologias e boas práticas de CEEs.

Na segunda parte do livro abre-se espaço para um registo quantitativo e normativo associado aos CEEs nos setores em análise: metalúrgico, químico e financeiro. A escolha dos setores metalúrgico e químico prendeu-se com a representatividade destes dois setores quanto à constituição de CEEs. Por sua vez, a escolha do setor financeiro foi motivada por ser nele que se encontrou o único CEE existente de uma multinacional com sede em Portugal. O tratamento da *European Works Councils Database* (<http://www.ewcodb.eu/>) permitiu, assim, analisar a expressão quantitativa de CEEs em Portugal e, sequencialmente, proceder a uma análise dos acordos de CEEs envolvendo representantes portugueses nos três setores.

¹ O projeto de investigação intitulou-se *Informação e consulta de trabalhadores nas multinacionais: análise do impacto dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal nos setores metalúrgico, químico e financeiro* (proj. III/7/2008) e foi financiado pelo Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra (Costa e Costa, 2011). Mais recentemente, e após algumas atualizações, o estudo seria publicado em livro na Imprensa da Universidade de Coimbra, sob o título *Conselhos de Empresa Europeus: um estudo dos setores metalúrgico, químico e financeiro em Portugal* (1ª edição em maio de 2014 e reimpressão em outubro de 2014). Ver Costa e Costa (2014).



Na terceira parte do livro recuperam-se testemunhos (por meio da realização de entrevistas) de representantes de trabalhadores portugueses em CEEs (por sinal todos membros do “conselho restrito” de cada CEE) e confere-se uma atenção especial a três estudos de caso – Autoeuropa (CEE do grupo VW/setor metalúrgico), Air Liquide (CEE do grupo Air Liquide/setor químico) e Banco Espírito Santo (CEE do grupo BES/setor financeiro). Em complemento à visão dos representantes de trabalhadores em CEEs, concede-se ainda algum espaço ao modo como as entidades patronais (administradores/departamentos de recursos humanos) percecionam o papel dos CEEs, recuperando-se para o efeito resultados de um inquérito anteriormente realizado. Com bem se compreende, o propósito

deste texto não é de recuperar todos os aspetos a que a estrutura da referida obra se reporta, mas apenas colocar algumas matérias em destaque. Assim sendo, os seguintes tópicos serão aqui objeto de maior atenção: âmbito e desafios, obstáculos persistentes, análise de acordos de CEEs e boas práticas associadas a três estudos de caso.

O surgimento da Diretiva 94/45/CE representou um importante instrumento jurídico de reforço da representação e participação laboral nas multinacionais.

2. Âmbito e desafios dos CEEs

Em 1994, o surgimento da Diretiva 94/45/CE representou um importante instrumento jurídico de reforço da representação e participação laboral nas multinacionais. Por sinal, um instrumento potencial de europeização do diálogo social (Telljohann *et al.*, 2009), incremento da democracia laboral (Buschak, 1995), comunicação entre representantes dos trabalhadores e estruturas de representação (Wills, 2000), ação sindical e reivindicação coletiva (Lecher *et al.*, 1999; Telljohann, 2005) e fomento de uma identidade laboral europeia (Whittall, Knudsen e Huijgen, 2007). O objetivo da Diretiva 94/45/CE foi o de melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas

ou grupos de empresas de dimensão comunitária (isto é, empresas com 1.000 ou mais trabalhadores nos Estados-Membros e em pelo menos dois Estados-Membros diferentes emprega um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles). Por um lado, através da concessão de direitos de informação sobre questões transnacionais capazes de afetar consideravelmente os interesses dos trabalhadores. E, por outro, da atribuição de direitos de consulta, vertidos na troca de opiniões e diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direção central ou outro nível de direção mais adequado. Ora, de entre as matérias sobre as quais devem incidir os referidos direitos de informação e consulta, contam-se: a estrutura da empresa; a situação económica e financeira; a evolução provável das atividades, produção e vendas; a situação e evolução provável do emprego; os investimentos; as alterações de fundo relativas à organização; a introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção; as transferências de produção; as fusões, a redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos; os despedimentos coletivos.

Os CEEs combinam uma vertente empresarial com uma vertente setorial, abrindo caminho a um maior conhecimento das multinacionais por parte dos sindicatos e criando possibilidades de solidariedade transnacional entre trabalhadores e sindicatos. Resultado de uma lei comunitária, os CEEs são produto de uma *regulação de cima para baixo* (Miller, 1999: 346), ou de um *localismo globalizado* (Santos, 1995: 263), observável no modo como uma multinacional está em condições de alargar as suas atividades para além de um registo meramente local ou nacional. Por outro lado, porém, esteve também subjacente à constituição dos CEEs a criação de condições de *luta a partir de baixo*, o que nos reconduz a um *cosmopolitismo*, termo utilizado para descrever práticas e discursos de resistência (Santos,

A constituição de CEEs afigura-se com um processo moroso

1995: 264). Na verdade, é possível, em teoria, criar condições para uma organização laboral transnacional assente numa articulação de lutas resultante da partilha de problemas comuns aos trabalhadores de uma mesma empresa, ainda que de diferentes nacionalidades, superando-se, assim, barreiras linguísticas e culturais. No longo prazo, a conquista de uma solidariedade genuína poderia, assim, resultar de uma articulação entre uma liderança estratégica e um ativismo democrático. O desafio

Questões como as condições de trabalho (...) só muito esporadicamente constam dos acordos.

dual resultante dos CEEs – por sinal a experiência onde a legislação social europeia até hoje mais avançou – passa por combinar processos de orientação estratégica com mobilização de base (Hyman, 2001: 175). Ou, como advoga Jane Wills (2001: 189), de par com *redes horizontais* entre trabalhadores europeus, os CEEs potenciam também a criação de *redes verticais* entre a “base” e o “topo”, isto é, entre trabalhadores e administradores das empresas.

3. Obstáculos

Mas independentemente de os CEEs terem servido de referência para outras experiências fora do espaço europeu – como foi o caso do contrato coletivo do MERCOSUL da Volkswagen (Costa, 2008: 229 ss.) – e de em 2009 a Diretiva

ter sido objeto de uma revisão (por meio da Diretiva 2009/38/CE), não deixaram de persistir obstáculos de várias ordens. Por um lado, obstáculos relacionados com o funcionamento dos CEEs em termos genéricos, os quais se traduziram: na identificação de diferenças significativas na capacidade formal dos representantes dos trabalhadores exercerem o seu papel; na observação de processos pouco claros de seleção de representantes de trabalhadores (não raras vezes indicados pelas administrações das empresas); na consagração dos CEEs mais como prolongamento de diferentes estruturas nacionais de informação e consulta dos trabalhadores do que como genuínas instituições europeias, etc..

Por outro, no caso português, os obstáculos ao funcionamento dos CEEs, encontram-se relacionados: com as referidas situações menos claras de escolha dos representantes para os CEEs; com os processos de competição entre estruturas sindicais (sobretudo quando está em causa a possibilidade de ocupar um lugar ímpar de representação); com a atribuição de um sentido utilitarista aos CEEs (pois muitos trabalhadores entendem que os CEEs podem ser um órgão de obtenção de melhores condições salariais); com uma fraca cultura de participação ao nível da empresa.

Em terceiro lugar, foram ainda identificados obstáculos à constituição de CEEs em multinacionais com sede em Portugal, tais como: i) as prioridades definidas pelos representantes de trabalhadores (quer de responsáveis sindicais, quer membros de comissões de trabalhadores) vão no sentido de secundarizar o papel dos CEEs, uma vez não se tratar de algo que remeta para preocupações essencialmente nacionais, essas sim a merecer interesse prioritário; ii) em complemento a este ponto, observou-se que o direito à informação e consulta é considerado como já existente na legislação relativa às comissões de trabalhadores, pelo que tal facto retarda também o foco nos CEEs; iii) os processos de privatização

empresarial são geradores de relações laborais mais instáveis e, nessa medida, uma possível entrada de novos efetivos com condições contratuais menos favoráveis não constitui um estímulo à participação laboral (através dos CEEs); iv) a constituição de CEEs afigura-se com um processo moroso, que implica negociações quer com a entidade empregadora (e que, como já se percebeu, são muitas vezes tensas), mas quer inclusive a definição de estratégias de aproximação entre trabalhadores, em especial quando estes são provenientes de culturas sindicais distintas pois uma multinacional pode ter múltiplas filiais no espaço económico europeu com visões distintas sobre a própria relevância do diálogo social no seio das multinacionais; v) o facto de muitos representantes nem sempre exercerem essa condição a tempo inteiro faz com que se mostrem pouco disponíveis para uma acumulação de funções em sede dos CEEs para além das que por vezes já desempenham enquanto representantes nas organizações nacionais; vi) o reduzido número de ações de formação sobre a problemática dos CEEs, quer promovido pelas administrações das multinacionais, quer pelas organizações representativas dos trabalhadores; vii) a (quase) inexistência de experiências nacionais em CEEs, que pudessem constituir uma referência a ter em conta; viii) consequentemente, nem sempre se atribui aos CEEs um sentido de eficácia capaz de desbloquear as

relações entre capital e trabalho à escala da empresa multinacional (Costa e Araújo, 2009: 45-52; Costa e Costa, 2014: 126-127).

Questões como as condições de trabalho (salários, principalmente) e a igualdade de oportunidades são ainda uma raridade .

4. Os acordos de CEEs (a dimensão formal)

O processo de institucionalização dos CEEs passa pela celebração de acordos formais entre as partes. No estudo de Costa e Costa (2014) foram analisados 111 acordos de CEEs nos quais se reportava a existência do mínimo de um representante português em cada um dos setores em análise. Os acordos em vigor por país de sede das multinacionais e por setor de atividade, os representantes portugueses por países e setor de atividade e uma análise pormenorizada da natureza dos acordos (tipo de acordo, subscritores, legislação aplicável, duração do acordo, composição do CEE, carácter abrangente *versus* carácter restrito dos acordos, oportunidade da informação e da consulta, formas de eleição dos representantes, modo

de funcionamento das reuniões, etc.) são os principais aspetos trabalhados em Costa e Costa (2014). No entanto, neste texto destaco apenas 5 tópicos: as questões objeto de informação e consulta; a referência à oportunidade da informação e consulta; as questões expressamente excluídas da agenda; a confidencialidade; e a formação de representantes. Como se verá, alguns destes tópicos confirmam as dificuldades relacionadas com a “conceção” dos CEEs, ou não fossem os acordos a definir as condições de enquadramento para a ação daqueles órgãos de informação e consulta dos trabalhadores.

i) *Questões objeto de informação e consulta.* Nos 111 acordos analisados, as questões mais recorrentes foram as seguintes: situação económica e financeira da multinacional; estrutura e organização; análise prospetiva; principais alterações organizacionais e estruturais previstas; principais tendências ao nível do emprego; projetos, investimentos e estratégias da multinacional; novos métodos de trabalho, de produção e às novas tecnologias; transferências, deslocalizações, fusões, aquisições, reduções de pessoal, despedimentos coletivos e encerramentos; produção e vendas (produtividade e competitividade). Por outro lado, questões como as condições de trabalho (remunerações, horários de trabalho, etc.), a formação profissional, a saúde, higiene e segurança no trabalho, o ambiente, a igualdade de oportunidades, a legislação europeia, e a representação sindical só muito

Quadro 1: Multinacionais, por presença em Portugal, setores, CEE e existência de representante português

	Químico	Metalúrgico	Financeiro	Total
Multinacionais	452	816	141	1409
Multinacionais em Portugal	122	200	38	360
Com CEE	83	130	24	237
Com representante Português	39	57	15	111

Fonte: Costa (2013: 557), Costa e Costa (2014: 130)

Quadro 2: Tipologia das questões objeto de informação e consulta

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

Fonte: Costa e Costa (2014: 150)

esporadicamente constam dos acordos. Partindo deste leque de questões, é possível estabelecer uma distinção entre acordos que definem as questões a serem objeto de informação e consulta em sede dos CEEs de modo mais circunscrito à letra da Diretiva (classificados como acordos *restritos*) e acordos mais *abrangentes*, ou seja, que vão para

além do estabelecido na Diretiva. Apesar de quase não haver disparidade entre um tipo e outro, a maioria dos acordos (mais precisamente 56) enquadra-se no grupo dos acordos restritos. A ausência de outras questões nas agendas dos CEEs revela a incapacidade dos representantes dos trabalhadores para, no processo de negociação dos acordos,

irem além dos requisitos da Diretiva. Por outro lado, um olhar mais atento sobre os acordos classificados como abrangentes, permite constatar que essa abrangência se limita, para uma parte significativa dos acordos, a duas questões (25 acordos ou 49 %). Os acordos que registam a inclusão de uma e três questões que constam da tipologia

Quadro 3: Questões expressamente excluídas

	N	%
Relacionadas com unidades nacionais	24	21,6%
Potencialmente prejudiciais para a multinacional	10	9,0%
Relacionadas com unidades nacionais + Potencialmente prejudiciais	8	7,2%
Relacionadas com unidades nacionais + Potencialmente prejudiciais + Remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho	4	3,6%
Relacionadas com unidades nacionais + Remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho	2	1,8%
Relacionadas com unidades nacionais + Negociação coletiva	1	0,9%
Outras situações*	7	6,3%
Não referido	55	49,5%
Total	111	100,0%

Fonte: Costa e Costa (2014: 155)

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

acima enunciada surgem, na amostra estudada, como tendo uma representatividade de 22 % cada (11 acordos). As questões mais recorrentes dizem respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho, ao ambiente e à formação profissional. Questões como as condições de trabalho (salários, principalmente) e a igualdade de oportunidades são ainda uma raridade no leque das questões a serem debatidas em sede dos CEEs.

ii) Oportunidade da informação e consulta. Na linha do que relataram alguns estudos anteriores realizados no contexto europeu, é reduzido o número dos acordos que fazem referência explícita ao facto de a informação e consulta deverem ter lugar em tempo útil, ou seja, previamente à tomada de qualquer decisão suscetível de afetar os interesses dos trabalhadores. Tal apenas sucede em 38 dos 111 acordos estudados (34,2 %). Uma minoria, portanto, face aos 69 acordos (62,2 %) que não fazem referência à oportunidade da informação e consulta. De resto, nalguns acordos está explicitamente estabelecido que a direção central e/ou respetivas sucursais são os únicos órgãos competentes para sugerir/implementar decisões.

É reduzido o número dos acordos que fazem referência explícita ao facto de a informação e consulta deverem ter lugar em tempo útil.

iii) Questões expressamente excluídas dos acordos. Cerca de metade dos acordos analisados (56) fazem referência explícita a questões que não podem ser objeto de informação e consulta em sede dos CEEs. As matérias mais recorrentes dizem respeito: aos problemas relacionados com unidades nacionais isoladamente e às questões potencialmente prejudiciais para a multinacional. Igualmente na linha do que é sustentado por Costa e Araújo (2009: 84), sendo o objetivo da Diretiva melhorar o direito dos trabalhadores à informação e consulta transnacionais, é

Os resultados favoráveis das negociações da Comissão de Trabalhadores com Administração traduziram-se efetivamente na obtenção de aumentos salariais.

compreensível que sejam mais frequentemente excluídas das agendas e competências dos CEEs as questões respeitantes às unidades nacionais (24 acordos ou 21,6 %). Porém, apesar desta reserva, alguns acordos salvaguardam a possibilidade de, em circunstâncias excecionais (reestruturações, deslocalizações, encerramentos, despedimentos coletivos, etc.), se realizarem encontros entre os representantes dos trabalhadores da unidade afetada, os representantes dos trabalhadores do CEE e a direção central. A própria Diretiva prevê, de resto, a realização de reuniões extraordinárias para esse efeito. Embora os acordos prevejam que os representantes dos trabalhadores nos CEEs, bem como os peritos ou convidados, devam manter confidenciais as informações comunicadas como tais durante e após o seu mandato, nalguns acordos as direções centrais reservam-se o direito de não divulgar informação que possa ser potencialmente prejudicial para a multinacional (10 acordos ou 9 %).

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

O que a análise dos acordos evidencia é que a questão da confidencialidade se encontra explicitamente prevista em 97 dos 111 acordos, ou seja, em 87,4 % dos acordos. Trata-se de uma maioria esmagadora, bem reveladora das cautelas das multinacionais quanto à proteção dos seus interesses, por vezes mesmo quando os assuntos não o justificariam.

v) Formação dos representantes. Nos acordos analisados sobressaíram três linhas de força. Em primeiro lugar, um elevado número de acordos que simplesmente não menciona a formação dos representantes (49 acordos ou 44,1%). Em segundo lugar, a formação em Línguas aparece isoladamente em 20 acordos (18%). Em terceiro lugar, a referência à formação de uma forma ambígua: aquela que é necessária para que os representantes desempenhem adequadamente as suas funções no âmbito dos CEEs (18 acordos ou 16,2%).

5. Estudos de caso: boas práticas

Em face quer dos já mencionados obstáculos que se colocam aos CEEs, quer da limitações que também são inerentes a uma maioria dos acordos, importa destacar três estudos de caso nos quais foi possível identificar um conjunto de boas práticas. O aprofundamento destes estudos de caso permitiu, no que diz respeito aos contactos (entrevistas) com os representantes de trabalhadores, orientar a discussão para os seguintes pontos: o processo de revisão da diretiva e a nova Diretiva 2009/38/CE; o texto do acordo do CEE da multinacional em questão; o modo de funcionamento do CEE da multinacional do representante; os impactos da crise económica internacional nos CEEs; e a classificação da atuação dos CEEs, em geral, e do CEE a que o representante pertence, em particular. No entanto, seguidamente são apenas fornecidos os traços mais salientes de cada um dos estudos de caso.

5.1. O CEE do grupo Volkswagen

No setor metalúrgico, foi estudado o CEE do grupo Volkswagen, tendo sobretudo por base a experiência da filial portuguesa, a Autoeuropa. Neste estudo de caso merecem ser destacados os seguintes pontos com fatores indutores de boas práticas de relações laborais: a cultura de parceria social como ponto de partida; a interlocução especial com a comissão de trabalhadores; a efetividade da democracia laboral; e a capacidade para resolver problemas/desbloquear impasses.

i) Cultura de parceria social. Este ponto assinala a importância atribuída historicamente ao papel da negociação, por sinal uma tradição arraigada na “casa mãe” da empresa, sob a inspiração de uma “cultura alemã” orientada para evitar o encerramento de empresas. Para tal em muito contribui a designada “lei-VW” e o papel do conselho fiscal. Na verdade, para levar a cabo um encerramento de uma fábrica são precisos 75% dos votos, mas como o conselho fiscal é composto por 20 elementos (10 representantes de trabalhadores e 10 acionistas) esse processo fica dificultado. Por outro lado, são os próprios representantes da administração da VW que consideram o CEE como um instrumento útil para envolver os representantes dos trabalhadores nas políticas do grupo. Além disso, e de modo complementar, do ponto de vista dos representantes dos trabalhadores, o caso da VW mostra que um CEE que consegue criar coesão interna e que se baseia numa

visão estratégica pode tornar-se um fator de influência na expansão transnacional do grupo.

Os representantes dos trabalhadores são envolvidos nos processos de tomada de decisão numa fase muito embrionária do processo.

ii) A interlocução preferencial com a comissão de trabalhadores. Segundo o representante do CEE entrevistado em mais do que uma ocasião, o peso dos trabalhadores sindicalizados na Autoeuropa ronda os 45% e não raras vezes essa presença sindical está associada a discursos e práticas que valorizam mais a combatividade do que a conciliação. Este facto, aliado a uma maior apetência da administração para interagir com comissão de trabalhadores (CT), confere a esta um papel de maior destaque. Na verdade, no seio da Autoeuropa é reportada a existência de um processo permanente de comunicação e de diálogo que, em fases de negociação, chega a atingir 3 reuniões por semana e fora das fases de negociação cifra-se numa reunião semanal. Por outro lado, o facto de o representante português no CEE ser igualmente o coordenador da CT da Autoeuropa, permite criar sinergias entre a agenda nacional e transnacional dos trabalhadores. Entretanto, ao longo dos últimos 4 anos, os resultados favoráveis das

negociações da CT com administração traduziram-se efetivamente na obtenção de aumentos salariais em grande medida sob influência do “ciclo produtivo” alemão que atua em contraciclo face ao português.

iii) A efetividade da democracia laboral. A constatação de que a ideia de liberdade, autonomia ou da partilha de responsabilidades entre capital e trabalho é legitimadora na noção de democracia no local de trabalho sai reforçada no caso da Autoeuropa. Desde logo porque é escasso o relato dos problemas existentes no seio da empresa. Por outro lado, ao contrário do que sustenta o texto da Diretiva dos CEEs e do que é o conteúdo comum à maioria dos acordos de CEEs, não é preciso que um problema ocorra em dois Estados para que ele possa ser resolvido. Ou seja, o CEE permite que se trate primeiro dos problemas mais graves e só depois dos comuns.

Mas além destes aspetos, há um conjunto de sinais reveladores do exercício da democracia laboral que podem ser elencados: a) os representantes dos trabalhadores são envolvidos nos processos de tomada de decisão numa fase muito embrionária do processo; b) ao contrário do que é frequente nas reuniões dos CEEs em geral, as reuniões do CEE da Autoeuropa demoram, em média, dois ou três dias: o primeiro dia é reservado para as CTs (e todo o tipo de organizações representativas de trabalhadores das diferentes filiais do grupo) verem o tipo de problemas que têm; o segundo dia para reuniões de trabalho



entre trabalhadores e diretores de recursos humanos; finalmente, o terceiro dia destina-se ao encontro mais formal do CEE, envolvendo representantes de trabalhadores e a direção do grupo; c) o CEE é visto como um órgão conciliador (muito apoiado precisamente na lógica do sistema de cogestão alemão). Como dizia numa das entrevistas o representante português dos trabalhadores no CEE da VW “se nós fizermos uma greve aqui a primeira coisa que eles nos dizem é para antes de entrarem em greve comuniquem-nos, para ver o que é que nós podemos fazer cá”; d) não há sectarismos nas posições dos diferentes representantes (portanto, não há riscos de contribuições desiguais), ainda que os trabalhadores da sede possam ter acesso mais fácil (rápido) a informações; e) a agenda de problemas a debater em sede de CEE é flexível, ou seja, não há uma agenda prévia, fixa ou imposta pela administração pois isso é definido em reunião entre as próprias CTs (o que significa, afinal, que existe uma via informal e flexível na definição da própria agenda do CEE); etc. (Costa e Costa, 2014: 196 e ss.).

iv) Capacidade para resolver problemas/desbloquear impasses. Como se disse acima, mesmo que os problemas possam ser escassos, sempre que eles ocorrem mas não se resolvem nacionalmente, o CEE pode funcionar como mecanismo de pressão secundária sobre a administração da empresa, dando conhecimento desse problema à administração central. Nos últimos 4 anos,

o encerramento do posto médico ao fim de semana, a destituição de um *team* líder por ser membro da CT, a necessidade de garantir o reforço dos padrões de saúde e qualidade no trabalho, através de uma automatização das cabines de pintura, foram algum dos problemas reportados pelo representante português no CEE da VW. Em todos eles, o papel do CEE foi decisivo no sentido de exercer a referida “pressão externa” sobre a casa-mãe na Alemanha. Tal se fez necessário, não obstante, como se referiu, o clima ser de diálogo entre administração local e trabalhadores.

5.2. O CEE do grupo Air liquide

No setor químico foi sobretudo analisado o papel do CEE do grupo Air Liquide, por sinal um grupo líder mundial de gás para a indústria, a saúde e o ambiente. Neste CEE quatro aspetos justificam um maior destaque: a secundarização do acordo face à prática; o envolvimento da Comissão de trabalhadores (CT); a saúde financeira do grupo; e a obtenção de resultados.

i) o acordo formal do CEE fica em segundo plano. Isto é, mais do que utilizar propriamente o acordo como plataforma para a ação, destaca-se a possibilidade de, do ponto de vista prático, ir além do que estipula o acordo. Como referia o representante do CEE do grupo Air Liquide, “o acordo em si não é importante, o que é importante é depois o que se faz na prática. O que o acordo faz é estabelecer algumas regras que devem

existir para que haja alguma organização, mas depois tudo depende da forma como as coisas vão acontecendo”;

ii) o envolvimento da CT. Tal como sucede com a Autoeuropa (ainda que sem o mediatismo desta), também no grupo Air Liquide o papel negocial da CT foi considerado preferencial face à interlocução com os sindicatos. O que se explica quer pela baixa presença de sindicatos na empresa, quer porque a imagem dos sindicatos se afigura como menos favorável à formação de consensos, considerados fundamentais em sede de CEEs. Na verdade, o grupo como um todo está orientado para as ideias de inovação, tecnologias de ponta, empresa social, empresa cidadã, códigos ético; e nesse sentido rejeita qualquer pretexto que possa alimentar a conflitualidade e pôr em causa a imagem da empresa;

O acordo em si não é importante, o que é importante é depois o que se faz na prática.

iii) a saúde financeira do grupo. Este aspeto torna defensável a correlação nos termos da qual o sucesso de um CEE depende igualmente do sucesso da empresa/grupo de que faz parte. O facto de nos últimos quatro anos o grupo apresentar resultados líquidos significativos (a rondar sempre os 15 mil milhões de





euros anuais) confere também ao CEE um sinal de segurança pois as condições do grupo, sendo favoráveis, tornam expectável uma “partilha do bolo”. E na verdade, o desempenho financeiro do grupo é acompanhado por uma estratégia de gestão/proteção da sua imagem; *iv) obtenção de resultados.* Como se disse no parágrafo anterior, as conquistas “sociais” não podem separar-se do relativo desafogo financeiro do grupo. Nesse sentido, mesmo que o CEE não seja, por definição, um órgão para reivindicar melhor salários, já em sede de CEE se veiculou a possibilidade de um mês de salário adicional em função dos resultados da empresa. Por outro lado, a criação de um “jornal de crise” para reportar possíveis problemas (desemprego, despedimentos, salários não atualizados, ambiente, segurança, etc.) ocupou um lugar de destaque no *bureau* do CEE. Não que tais problemas

tivessem ocorrido, mas seria no entanto importante falar deles por antecipação, criando assim uma espécie de “alerta virtual” para a possível ocorrência de problemas reais que, pela via de um “jornal” desse tipo, foram evitados.

5.3. O CEE do Grupo BES

Em face da catadupa de acontecimentos e notícias que, desde julho de 2014, os *media* em Portugal (e não só) tem feito eco a propósito do Grupo Banco Espírito Santo, custará a aceitar ao leitor que o CEE do Grupo BES aqui possa aparecer com um destaque positivo. No entanto, a realidade que aqui vai ser reportada sobre este CEE é anterior ao processo de desestruturação do Grupo BES e consequente constituição do Novo Banco. E como nessa fase os trabalhadores sempre viram os princípios centrais da Diretiva – informação e consulta – serem integralmente respeitados, não

há como não mencionar sinais de boas práticas. Por outro lado, inclusive durante o último ano, e ao contrário dos legítimos protestos protagonizados por clientes lesados que comparam papel comercial do banco, não são conhecidas propriamente reações acaloradas dos trabalhadores contra a atividade do BES/Novo Banco, não obstante, claro está, a evidente preocupação expressa pelos representantes de trabalhadores quanto à necessidade de garantir a manutenção de postos de trabalho, prática que pelo menos no passado sempre foi apanágio do banco.

Feito este reparo, três características associadas ao CEE do grupo BES merecem aqui ser recordadas: as condições do seu surgimento; o seu dinamismo; e os seus resultados.

i) condições de surgimento. Tendo sido pioneiro (e único) em Portugal, o CEE do grupo BES beneficiou, na sua

constituição, de três tipos de relacionamentos favoráveis: inicialmente entre CT e sindicatos portugueses, entre CT e sindicatos espanhóis e entre trabalhadores e administração, algo que foi sempre qualificado pelo responsável sindical da altura (por sinal presentemente secretário geral da UGT) como relacionamento de “boa fé”.

ii) Dinamismo do CEE. O caráter dinâmico deste CEE evidenciou-se num conjunto diversificado de pontos: numa ação do CEE projetada para além das “fronteiras rígidas” do acordo, na linha do sucedido com o grupo Air Liquide; na proatividade do CEE em vez da mera reatividade; na maximização das redes e contactos informais (na linha do sucedido do CEE do grupo VW); na possibilidade da ocupação simultânea de cargos de responsabilidade em organizações representativas de trabalhadores; na experiência acumulada dos membros do CEE; nas qualificações dos membros do CEE em geral e no domínio de línguas estrangeiras, em particular; na possibilidade dos representantes poderem dedicar-se ao CEE a tempo inteiro.

iii) Resultados. De entre as principais conquistas associadas a este CEE contam-se, segundo os representantes de trabalhadores entrevistados em várias ocasiões, as seguintes: a) o seu pioneirismo; b) aquisição de uma perspetiva macro das atividades do grupo; c) o papel de mediação que o CEE do BES passou a exercer entre a administração e as organizações representativas de trabalhadores portuguesas e estrangeiras, em especial nas operações suscetíveis de afetar os interesses dos trabalhadores (fusões, aquisições, etc.). Tal sucedeu, por exemplo, com a atitude adotada no sentido de tranquilizar os trabalhadores após a falência do Lehman Brothers, tendo para o efeito o CEE pressionado a administração a resolver a sua situação e a informar corretamente os trabalhadores diretamente afetados nas sucursais espanholas; d) o feedback positivo transmitido aos membros do CEE por parte dos trabalhadores do BES, designadamente através

da criação de um boletim informativo; e) feedback positivo recebido por parte dos colegas espanhóis.

6. Conclusão

Apesar das mais de duas décadas de vida formal que já contam, os CEEs evidenciam um processo de construção progressiva e envolvimento em dinâmicas transnacionais (Waddington, 2011). Mas é claro que tal é revelador de um potencial assinalável. Como consideram Telljohann *et al.* (2009: 17), “a europeização das relações laborais, e particularmente a adoção da diretiva sobre conselhos de empresa europeus, desempenhou um papel maior no caminho que conduziu à negociação coletiva transnacional e aos acordos-quadro globais”. Nesse sentido, e até pela relevância que detêm no quadro do sindicalismo europeu (Bernaciak, Gumbrell-McCormick e Richard Hyman, 2014: 75), os CEEs continuam a anunciar várias potencialidades: conferir aos representantes de trabalhadores maiores possibilidades de interlocução e afirmação perante as administrações locais; permitir às administrações centrais a aquisição de um maior conhecimento da amplitude dos problemas dos trabalhadores das diferentes filiais; propiciar uma melhor comparação entre filiais, de modo a perceber melhor as distinções bem como as reivindicações; aceder a um patamar de decisão superior, exercendo formas de pressão secundárias, isto é, complementares aos mecanismos nacionais; reforçar uma cultura de «diálogo social na empresa, etc. (Costa e Costa, 2014: 276) •

Referências bibliográficas

- Bernaciak, Magdalena; Gumbrell-McCormick, Rebecca; Hyman, Richard (2014), *European trade unionism: from crisis to renewal?* (report 133). Brussels: European Trade Union Institute.
- Buschak, Willy (1995), “European works councils open new horizons”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (1), 133-135.
- Costa, Hermes Augusto (2008), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Discursos e práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento, 347 pp.

Costa, Hermes Augusto (2013), “European works councils between formal requirements and good practices: the potential for further development based on evidence from Portugal”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 19 (4), 553-567.

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. [Prémio Agostinho Roseta, 6ª edição, 2011]

Costa, Hermes Augusto; Costa, Paula Reis (2011), *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). Relatório Final de Projeto de Investigação Financiada pelo Instituto de Investigação Interdisciplinar da Universidade de Coimbra. Coimbra:

Costa, Hermes Augusto; Costa, Paula Reis (2014), *Conselhos de Empresa Europeus: um estudo dos setores metalúrgico, químico e financeiro em Portugal*. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.

Hyman, Richard (2001), “European integration and industrial relations: a case of variable geometry?”, in P. Waterman e J. Wills (orgs.), *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, 164-179.

Lecher, Wolfgang; Platzer, Hans-wolfgang; Rüb, Stefan; Weiner, Klaus-Peter (1999), *The establishment of European Works Councils: from information committee to social ator*. Aldershot: Ashgate.

Miller, Doug (1999), “Towards a «European» works council”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5 (3), 344-365.

Santos, Boaventura de Sousa (1995), *Toward a new common sense: law, science and politics in the paradigmatic transition*. Londres: Routledge.

Telljohann, Volker (2005), “The European Works Councils – a role beyond the EC Directive?”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1 (5), 81-96.

Telljohann, Volker; Costa, Isabel da; Müller, Torsten; Rehfeldt, Udo; Zimmer, Reingard (2009), *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Waddington, Jeremy (2011), *European Works Councils: a transnational industrial relations Institution in the making*. Londres: Routledge.

Whittall, Michael; Knuden, Herman; Huijgen, Fred (orgs.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of 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 (2001), “Uneven geographies of capital and labour: the lessons of European Works Councils”, in P. Waterman e J. Wills (orgs.), *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, 180-205.