Hermes Augusto Costa
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais
Pedro Araújo
Centro de Estudos Sociais

Os Conselhos de Empresa Europeus:

Alguns factos e números sobre a realidade portuguesa

Resumo: Tendo por objecto de estudo os Conselhos Empresa Europeus (resultantes da Directiva 94/45/CE, de 22.09.1994), este texto guia-se por um duplo objectivo. Por um lado, dar a conhecer as principais linhas de investigação de um projecto em curso sobre o tema. Por outro lado, proceder à apresentação de alguns factos e números reveladores do "estado da arte" dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal e, portanto, que atestem o modo como se está a proceder à sua constituição.

1. Introdução

O presente texto centra-se nos Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) tendo sobretudo por referência a realidade portuguesa. O seu propósito é duplo. Por um lado, expor os principais objectivos que norteiam uma investigação em curso neste domínio.[1] Por outro, dar conta de alguns factos e números que atestam o "estado da arte" da Directiva 94/45/CE, que, em 22 de Setembro de 1994, criou as condições efectivas para a instituição de CEEs ou para a criação de procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

Constituída há mais de uma década, a Directiva 94/45/CE tem como principal objectivo "melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão

---

[1] Nomeadamente a investigação realizada ao abrigo do projecto "Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral" (POCTI/SOC/59689/2004), a decorrer no Centro de Estudos Sociais, financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia, e coordenado por Hermes Augusto Costa.

comunitária" (nº1 do artigo 1º). A Directiva estabelece que sejam entendidas como sendo de «dimensão comunitária» todas as empresas/grupos de empresas que, no Espaço Económico Europeu (EEE) — que, para além dos Estados membros da União Europeia (UE), inclui a Islândia, a Noruega e o Liechtenstein —, empreguem pelo menos 1.000 trabalhadores em pelo menos dois Estados-membros diferentes, e um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles (alínea a) do nº 1 do artigo 2º). Estes dois requisitos são, portanto, de aplicação cumulativa, impedindo a falta de cumprimento de um deles que a empresa seja qualificada de «dimensão comunitária» (Leite *et al.*, 1996: 42).

A celebração de acordos voluntários, isto é, de acordos celebrados antes de 22 de Setembro de 1996 (data de obrigação legal para a negociação de acordos entre as partes, nos termos do artigo 14º da Directiva) constituiu um importante impulso para a própria Directiva. Muitos dos acordos que foram celebrados antes dessa data permitiram que os trabalhadores das empresas multinacionais se fossem consciencializando de que faziam parte de um conjunto de empresas mais vasto e mais complexo do que aquele onde trabalhavam. O facto de algumas empresas transnacionais (ETNs) ou grupos terem concluído e promovido mecanismos de informação e consulta antes de Setembro de 1996 constituiu não só uma "estratégia de antecipação" à Directiva, como terá contribuído para que o relacionamento entre trabalhadores e administração fosse menos "rígido" e, portanto, mais ajustado às especificidades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária em causa. De resto, a própria Directiva vem estimular os "parceiros sociais" a estabelecerem negociações directas ao nível de empresa por forma a fazer do CEE um procedimento apropriado, pelo que os acordos voluntários não perderam importância após a entrada em vigor da Directiva, ainda que, de acordo com o artigo 13º, não se encontrem sujeitos às obrigações dela decorrentes.[2] Deve, por isso, ter-se em atenção que, nas empresas ou grupos

[2] Registe-se que o número de acordos em vigor celebrados com base no artigo 13º é bem superior (265, ou seja, 70%) ao número de acordos em vigor baseados no artigo 6º da Directiva (114, ou seja, 30%) (*European Works Councils Database*, 2004).

de empresas em que tais acordos foram celebrados, a lei nacional respectiva de transposição para o direito interno não se aplica, valendo pois o regime que foi estipulado nesse acordo, com a liberdade de poder afastar-se, em maior ou menor grau, do que o texto da Directiva prevê.

Segundo a *European Works Councils Database* (Dezembro de 2004, coordenada por Peter Kerckhofs e Irmgard Pas), são 3.534 as ETNs/Grupos presentes no EEE, sendo que destas 2.751 têm aí a sua sede (78%) e 783 (22%) possuem sede fora do EEE (Quadro 1).

Quadro 1. ETNs/Grupos por países da sede no e fora do EEE

Países	ETNs/Grupos	
	N	%
EEE	2751	78%
Fora do EEE	783	22%

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

Este número reduz-se, porém, substancialmente quando se consideram as ETNs/Grupos abrangidas pela Directiva: 2.169, ou seja, 61% do total de ETNs/Grupos presentes no EEE (Quadro 2).

Quadro 2. Estatuto das ETNs/Grupos em relação à Directiva

	ETNs/Grupos não abrangidas/os pela Directiva	ETNs/Grupos quase abrangidas/os pela Directiva	ETNs/Grupos abrangidas/os pela Directiva
N	1.323	40	2.169
%	37%	1%	61%

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

Das 2.169 ETNs/Grupos abrangidas/os pela Directiva e, portanto, em condições de instituir CEEs, apenas 737 o fizeram, o que equivale a 34% das empresas ou grupos de dimensão comunitária (Quadro 3). Parece-nos ser de destacar o reduzido número de ETNs/Grupos que, à data da elaboração da base de dados, tinham encetado negociações no sentido de instituir CEEs (7),

face ao número de CEEs que se perderam por via de fusões ou dissoluções (24).

Quadro 3. ETNs/Grupos abrangidas/os pela Directiva, em relação à constituição de CEEs

	ETNs/Grupos com CEEs	ETNs/Grupos sem CEEs	ETNs/Grupos que iniciaram negociações	ETNs/Grupos que tinham CEEs (fusão/dissolução)
N	737	1401	7	24
%	34%	65%	0,3%	1%

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

Quanto ao seu conteúdo, a Directiva contempla uma política de concessão de direitos de informação — sobre "questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores" (3º§ do nº3 do art. 6º) — e consulta — "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" (alínea f) do nº 1 do artigo 2º) —, sendo que a consulta pressupõe mais do que o simples intercâmbio de opiniões ou pontos de vista e mais do que a aquisição de informações sobre decisões que já foram tomadas de "cima para baixo", ou seja, a Directiva confere aos trabalhadores a possibilidade de influenciarem uma decisão da direcção central que ainda não tenha sido tomada. Porém, na prática, não é garantido que tal venha de facto a acontecer. Uma das críticas que recorrentemente se encontra associada tanto à Directiva, como ao funcionamento dos CEEs, consiste precisamente na reduzida eficácia destes em termos de consulta e de influência *ante* decisões (Parternotre, 1998). De resto é frequente encontrar nos textos dos acordos, cujos conteúdos temos vindo a analisar, no âmbito da investigação em curso (ver na secção seguinte a exposição do segundo eixo analítico), referências explícitas ao facto de a direcção central se reservar o direito de não consultar os CEEs para a tomada de decisões.

As principais questões sobre as quais poderá incidir a informação e consulta são: a estrutura e organização da/do empresa/grupo; a sua situação económica e financeira; a evolução provável das actividades; a produção e

vendas; a situação e evolução provável ao nível do emprego; os investimentos; as alterações de fundo relativas à organização; a introdução de novos métodos de trabalho, de novos processos de produção e de novas tecnologias; 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, etc. Por outro lado, o CEE tem o direito de ser informado de circunstâncias excepcionais "que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos" (ponto 3 do anexo da Directiva).

Os dados preliminares da análise de conteúdo dos acordos de CEEs permitiram-nos, desde já, verificar que estes tendem a reforçar que os CEEs constituem, acima de tudo, *fora* de informação, consulta e diálogo sobre matérias de carácter exclusivamente transnacional — o que estaria, de resto, de acordo com o espírito da Directiva (Costa, 1996: 22-23; 2005: 648). Assim, ressalvado o carácter transnacional da informação e consulta, é compreensível que, na quase totalidade dos acordos, sejam explicitamente excluídas das agendas dos CEEs questões que digam respeito, por exemplo, a interesses nacionais particulares (remunerações, horas de trabalho, compensações, benefícios, condições de trabalho, etc.).

Se é admissível que, a nível formal, a acção e o alcance dos CEEs podem afigurar-se limitivos, alguns estudos têm, porém, vindo a salientar a importância dos contactos entre representantes dos trabalhadores proporcionados pelos CEEs, como permitindo a construção de redes informais de informação e comunicação. Dependendo das dinâmicas de que são portadores, aos CEEs reconhece-se a possibilidade de poderem vir a impulsionar a formação de uma solidariedade laboral transnacional, vista por muitos como sendo a escala, hoje, mais adequada para responder aos problemas dos trabalhadores e para organizar a acção colectiva (Lecher *et*

al., 1999; Wills, 2004; Telljohann, 2005). Esta representa, sem dúvida, uma forte razão para indagar da participação portuguesa nestes *fora*.

2. Objectivos de investigação

A investigação em curso no Centro de Estudos Sociais sobre os CEEs visa analisar as possibilidades de participação dos trabalhadores no quadro das ETNs/Grupos, em resultado da Directiva 94/45/CE. Quatro grandes eixos analíticos norteiam a investigação: 1) Análise sectorial do processo de constituição dos CEEs em Portugal; 2) Análise de conteúdo dos acordos de CEEs celebrados e em vigor envolvendo representantes de trabalhadores portugueses; 3) Avaliação dos constrangimentos e das oportunidades que se colocam aos CEEs, através da "voz" do trabalho; 4) Auscultação da "voz" do capital, como forma de avaliar o espaço que as entidades empregadoras reservam à responsabilidade social.

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

voluntária e número das que o fizeram com base nas disposições impostas pela Directiva; etc.).

Subjacente a este eixo analítico está a necessidade de apurar a relação existente entre o tipo de empresa, o sector de actividade ou a nacionalidade da empresa e as possibilidades de obtenção de acordos com os representantes dos trabalhadores para a constituição de CEEs.

Tendo por referência uma extensa e já citada base de dados editada pelo Instituto Sindical Europeu — *European Works Councils Database* (Dezembro de 2004) — é sobretudo sobre este primeiro eixo analítico que nos debruçamos neste texto, de modo a destapar o véu que cobre a realidade portuguesa. Fazemo-lo na secção seguinte, mostrando particular atenção para com as sucursais portuguesas de empresas com sede no estrangeiro, ainda que sem esquecer também a situação actual das empresas com sede em Portugal e que preenchem os requisitos da Directiva.

O segundo eixo analítico, *análise de conteúdo dos acordos de CEEs celebrados e em vigor envolvendo representantes de trabalhadores portugueses*, visa alcançar um conhecimento aprofundado da forma como, por um lado, a concessão de direitos de informação sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores está a ser encarada e, por outro lado, da forma como a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção das empresas está a ser efectivamente conduzida. Neste segundo eixo, esperamos poder averiguar a forma como as noções de informação e de consulta estão, na prática, a ser aplicadas por diferentes empresas e sectores e acolhidas por diferentes colectivos de trabalhadores. Além disso, esperamos poder saber com maior detalhe quais são as estruturas de representação dos trabalhadores nas empresas em Portugal que mais subscrevem os acordos de CEEs e que, portanto, mais concorrem para influenciar os conteúdos desses mesmos acordos em benefício dos trabalhadores.

Dada a quase inexistência de acordos de CEEs celebrados em ETNs/Grupos com sede em Portugal (apenas existe um acordo de CEE no Banco Espírito Santo), a nossa atenção recairá sobretudo sobre os acordos celebrados em empresas com sede no estrangeiro, mas com representantes portugueses eleitos. Prestar-se-á especial atenção ao conteúdo de vários acordos celebrados, com destaque para os sectores onde se têm celebrado mais acordos em termos globais: metalúrgico, químico, alimentação, bebidas e tabaco, têxtil, vestuário e calçado, e serviços financeiros (banca). De entre os critérios retidos para analisar os acordos são de destacar os seguintes: 1) a natureza do acordo (que inclui o tipo de acordo, a data de assinatura, os signatários por parte dos representantes dos trabalhadores e por parte dos empregadores, a legislação aplicável, o alcance geográfico do acordo e a sua duração); 2) os objectivos e competências do CEE (inclui os objectivos gerais, as questões objecto de informação e consulta, as questões expressamente excluídas, as recomendações em termos de competências, as despesas com o funcionamento dos CEEs, etc.); 3) os representantes dos trabalhadores (critérios de distribuição dos lugares, requisitos para a selecção, despesas com os representantes, protecção dos representantes e duração dos mandatos); 4) as reuniões (reuniões previstas, a língua de referência, a tradução, a confidencialidade, a presença de peritos, etc.).

A análise do conteúdo dos acordos ficaria, porém, incompleta se não se conjugasse com uma análise da *vida* dos CEEs, ou seja, das dinâmicas de que estes são portadores e que vão para além da sua dimensão formal. O terceiro eixo analítico, *avaliação dos constrangimentos e das oportunidades que se colocam aos CEEs, através da "voz" do trabalho*, está, pois, orientado para a análise da interpretação que os representantes dos trabalhadores eleitos para os CEEs fazem da eficácia e potencialidades dos CEEs, assim como das dificuldades que estão associadas àquelas instituições. Trata-se de complementar a leitura objectiva dos dados recolhidos (contida no primeiro e segundo eixos analíticos) com a interpretação subjectiva feita pelos próprios representantes dos trabalhadores eleitos para os CEEs.

Testemunhas privilegiadas do funcionamento dos CEEs, os representantes dos trabalhadores são também quem melhor pode fornecer pistas para melhorar as formas de participação dos trabalhadores nas ETNs/Grupos. A atenção que se presta aos representantes dos trabalhadores que efectivamente foram eleitos para CEEs de ETNs/Grupos com sucursais em Portugal não impedirá, no entanto, que se procurem apurar os motivos/obstáculos que têm impedido a celebração de acordos para a instituição de CEEs em ETNs/Grupos com sede em Portugal.

Na realização de entrevistas com os representantes portugueses eleitos para os CEEs prestar-se-á também especial atenção sectores como: metalúrgico; químico; têxtil, vestuário e calçado; e das actividades financeiras (banca). Em primeiro lugar, no sector metalúrgico e no químico por serem aqueles que apresentam maior percentagem de ETNs/Grupos que, em Portugal, constituíram CEEs e por serem, igualmente, aqueles onde é maior o número de representantes de trabalhadores portugueses eleitos. Em segundo lugar, a relevância do sector do têxtil, vestuário e calçado prende-se, não só com o seu peso na economia portuguesa, como com o facto de se tratar de um sector que se tem revelado particularmente vulnerável aos processos de reestruturação industrial e ao fenómeno das deslocalizações. Em terceiro lugar, a escolha do sector das actividades financeiras tem sobretudo que ver com o facto de a banca ser o sector onde se celebrou, até ao momento, o único acordo de CEE numa empresa com sede em Portugal.

Em cada um dos sectores, duas ETNs/Grupos serão seleccionadas, transformando cada uma delas num "estudo de caso" que não se furte, por um lado, à identificação das contrariedades à constituição de um CEE mas que, por outro, seja revelador da construção de uma responsabilidade partilhada entre empregadores e trabalhadores e da criação de condições para o reforço das redes transnacionais de solidariedade entre trabalhadores.

O quatro eixo analítico, *auscultação da "voz" do capital, como forma de avaliar o espaço que as entidades empregadoras reservam à responsabilidade*

social, justifica-se tanto mais quanto se sabe que quer as organizações sindicais, quer os estudiosos do tema dos CEEs têm sugerido que os empregadores em geral, e nomeadamente a principal associação patronal europeia — a União das Indústrias da Comunidade Europeia (UNICE) —, se têm revelado pouco receptivos aos objectivos da Directiva (Paternotre, 1998). Tal ficará a dever-se, em parte, ao facto de serem os trabalhadores os principais destinatários dos CEEs, mas igualmente ao facto destes pressuporem a partilha de informações que as ETNs/Grupos não estariam, *a priori*, dispostas a partilhar.[3] Nesse sentido, e porque os empresários são em regra menos escutados pelos investigadores do que os trabalhadores, espera poder-se analisar o espaço reservado às negociações sobre a informação e a consulta dos trabalhadores numa base transnacional. Testando a sua receptividade e o espírito de "antecipação" à Directiva, pensamos poder ficar em condições de avaliar em que medida aquela lei comunitária se inscreve nas práticas de responsabilidade social das empresas.

Está, para o efeito, prevista a concepção e aplicação de um inquérito a todas as empresas que, de acordo com lista detalhada de informações recolhidas nos termos do primeiro eixo analítico, preencham as condições da Directiva. Desse inquérito seriam objecto quer as ETNs/Grupos sediadas em Portugal que não constituíram CEEs, quer as filiais de ETNs/Grupos estrangeiras presentes em Portugal que não constituíram CEEs, no sentido de apurarmos os motivos por que não foi possível ainda fazê-lo ou de saber que condições falta preencher para tal suceder. Num outro momento, e sobretudo no caso das ETNs/Grupos que têm CEEs já constituídos, irá avaliar-se a importância que os administradores das empresas atribuem aos CEEs, enquanto estrutura transnacional de representação dos trabalhadores que se soma a outras por norma existentes nas empresas que exercem actividade em Portugal (sindicatos, comissões de trabalhadores, comissões de saúde, higiene e segurança). As

[3] É frequente encontrar nos acordos referência a esta questão sob a forma de uma salvaguarda, por parte das entidades empregadoras, ao direito à não divulgação de informações que se possam revelar de algum modo prejudiciais à ETN ou ao grupo.

matérias que os empresários mais facilmente se predispõem a partilhar com os trabalhadores, os domínios em que é mais fácil consultá-los, o tipo de solicitações de informação e consulta que são mais procuradas pelos trabalhadores são alguns dos tópicos que irão igualmente ser objecto de análise.

3. Os CEEs em Portugal: "estado da arte"

Apesar de a transposição da Directiva para o direito português se ter revelado tardia,[4] esse passo foi importante pois só na medida em que existisse legislação nacional se poderia constituir um CEE a partir de uma empresa com direcção central em Portugal. A transposição da Directiva para a lei portuguesa representou um momento importante para o sistema de relações laborais português por se tratar de um "primeiro passo a caminho da regulação do processo de informação e consulta em Portugal" (Cristovam, 1999: 3).

Ainda assim, relativamente às ETNs/Grupos cuja sede (direcção central) se encontra em Portugal, quer o panorama relativo ao preenchimento dos requisitos da Directiva, quer o relativo ao número de CEEs constituídos é, até à data, algo sombrio: apenas 7 ETNs/Grupos com sede em Portugal se encontram abrangidas pela Directiva[5], sendo que dessas, apenas uma — o Grupo Banco Espírito Santos (BES) — começou por constituir, em Julho de 2003, um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores,[6] o qual, entretanto, em Março de 2005, se converteu em CEE (Quadro 4).

[4] Essa transposição foi efectuada através da Lei 40/99 (9 de Junho de 1999), tendo posteriormente sido transposta para o Código do Trabalho (artigos 471º a 474º).
[5] O Grupo Amorim, a Sonae Indústria, a Cimentos de Portugal, a Petrogal, o Banco Espírito Santo, a Caixa Geral de Depósitos e o Millennium BCP.
[6] Celebrado em 16 de Julho de 2003, o acordo que instituiu o referido procedimento de informação e consulta foi subscrito, em nome da direcção central, pela administração do Grupo BES e, em nome dos trabalhadores (através do Grupo Especial de Negociação, GEN), pela Comissão de Trabalhadores (CTs) do BES, pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas (afectos à UGT), pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (independente) e pelos sindicatos de Espanha (Federação dos Trabalhadores Independentes, Federação dos Serviços Financeiros e Administrativos das *Comisiones Obreras*, e Federação dos Serviços da *Unión General de Trabajadores*) (Banco Espírito Santo, 2003).

Quadro 4. ETNs/Grupos em Portugal, com sede em Portugal, abrangidas/os pela Directiva

	Empresas/Grupos não abrangidas/os pela Directiva	ETNs/Grupos quase abrangidas/os pela Directiva	ETNs/Grupos abrangidas/os pela Directiva
N	1*	0	8**

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

* Portugal Telecom

** Grupo Amorim; Sonae Indústria; Cimentos de Portugal; Petrogal; Companhia Ibérica de Distribuição; Pão de Açucar (Grupo Auchan); Banco Espírito Santo; Caixa General de Depósitos

Torna-se, pois, necessário olhar para as filiais portuguesas de ETNs com sede em países estrangeiros para ter uma visão mais aproximada das potencialidades de dinamização de um diálogo social transnacional envolvendo representantes de trabalhadores portugueses. Assim, das 2.169 ETNs no EEE abrangidas pela Directiva, 561 dispõem de pelo menos uma filial em Portugal,[7] sendo que dessas 561, cerca de metade (278) constituíram CEEs (Quadros 5 e 6).

Quadro 5. Estatuto das/os ETNs/Grupos, com sede e com pelo menos uma sucursal em Portugal, em relação à Directiva

	ETNs/Grupos em Portugal	ETNs/Grupos não abrangidas/os pela Directiva	ETNs/Grupos abrangidas/os pela Directiva	ETNs/Grupos quase abrangidas/os pela Directiva
N	676	109	561	6

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

Quadro 6. ETNs/Grupos, com sede e com pelo menos uma sucursal em Portugal, abrangidas/os pela Directiva, em relação à constituição de CEEs

ETNs/Grupos em Portugal abrangidas/os pela Directiva	ETNs/Grupos com CEEs		ETNs/Grupos sem CEEs	
561	N	%	N	%
	278	49,6%	271	48,3%

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

[7] Este número corresponde a cerca de 25% do total de ETNs cobertas pela Directiva, ainda que represente 83% das ETNs presentes em Portugal (que são 676) (*European Works Councils Database*, 2004).

No EEE, a Alemanha (113), a França (95) e o Reino-Unido (93) destacam-se claramente em termos de número de ETNs/Grupos com pelo menos uma sucursal em Portugal. A Espanha ocupa a quarta posição com 36 ETNs. Para os países com sede fora do EEE e com pelo menos uma sucursal em Portugal, os Estados-Unidos (117), a Suíça (26) e o Japão (19) ocupam as posições de destaque.

Quadro 7. ETNs/Grupos abrangidas/os pela Directiva com CEEs, por país da sede

Países		ETNs/Grupos
EEE	Alemanha	46
	Áustria	4
	Bélgica	9
	Dinamarca	8
	Espanha	5
	Finlândia	10
	França	46
	Grécia	0
	Holanda	11
	Irlanda	2
	Itália	11
	Noruega	2
	Portugal	1
	Reino-Unido	36
	Suécia	14
Fora do EEE	Austrália	1
	Canadá	2
	Coreia	1
	Estados-Unidos	45
	Japão	8
	Singapura	1
	Suíça	15

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

A Alemanha, a França e o Reino-Unido constituem, ainda, os países com pelo menos uma sucursal em Portugal onde se instituíram mais CEEs no EEE. Para as ETNs/Grupos cuja sede se situa fora do EEE, são os Estados-Unidos, a Suíça e o Japão os países que possuem maior número de CEEs (Quadro 7).

No que diz respeito aos sectores de actividade, das(os) 278 ETNs/Grupos com sede ou com pelo menos uma sucursal em Portugal onde se constituíram CEEs, assumem particular destaque os sectores: metalúrgico (33%); químico (21,2%); da alimentação, hotelaria, *catering* e agricultura (10,5%); e ainda das actividades financeiras (banca) (7,2%) (Quadro 8 e Gráfico 1).[8]

Quadro 8. ETNs/Grupos, com sede e com pelo menos uma sucursal em Portugal, com CEEs constituídos por sectores de actividade*

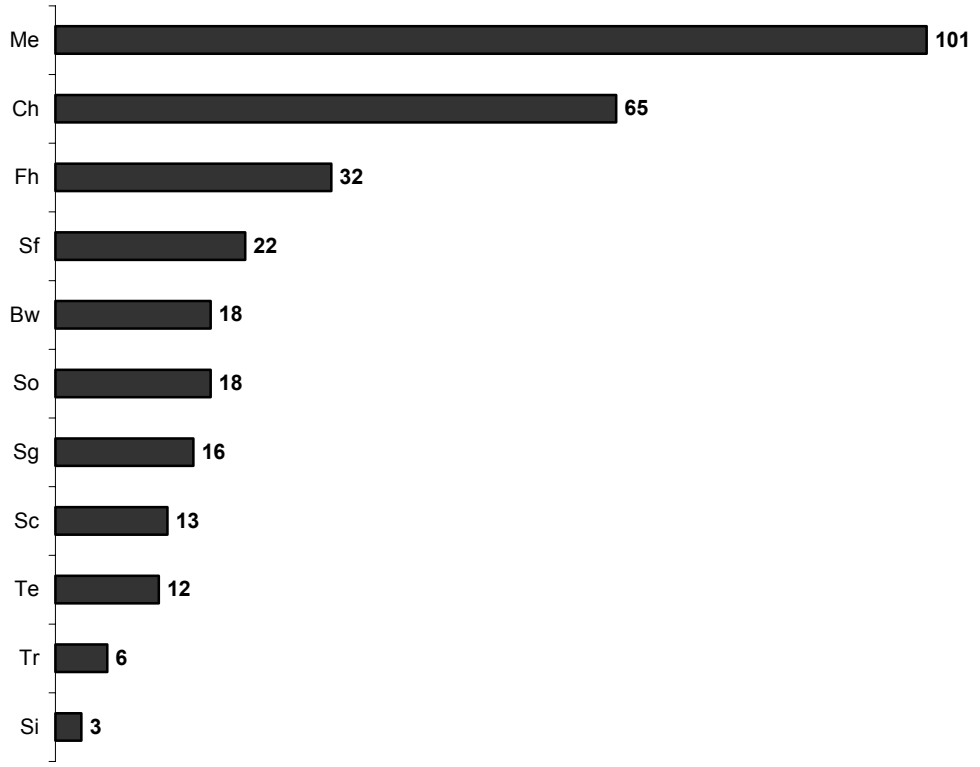
Sectores de actividade	N	%
Construção & Indústria da madeira e mobiliário (Bw)	18	5,9%
Químico (Ch)	65	21,2%
Alimentação, hotelaria, *catering* e agricultura (Fh)	32	10,5%
Metalúrgico (Me)	101	33%
Comércio (Sc)	13	4,2%
Actividades financeiras (Sf)	22	7,2%
Actividades gráficas (sg)	16	5,2%
Actividades informáticas (Si)	3	1%
Outros serviços (So)	18	5,9%
Têxtil (Te)	12	3,9%
Transportes (Tr)	6	2%

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

* Os valores relativos aos sectores de actividade encontram-se ligeiramente empolados pelo facto de existirem ETNs/Grupos que se situam em mais do um sector.

[8] As abreviaturas dos sectores de actividade são as usadas na base de dados e reportam-se à nomenclatura das actividades económicas nas Comunidades Europeias (NACE) (Regulação do Conselho 2027/90 de 09 de Outubro 1990).

Gráfico 1. ETNs/Grupos, com sede e com pelo menos uma sucursal em Portugal, com CEEs constituídos por sectores de actividade (*ranking* sectorial)



Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

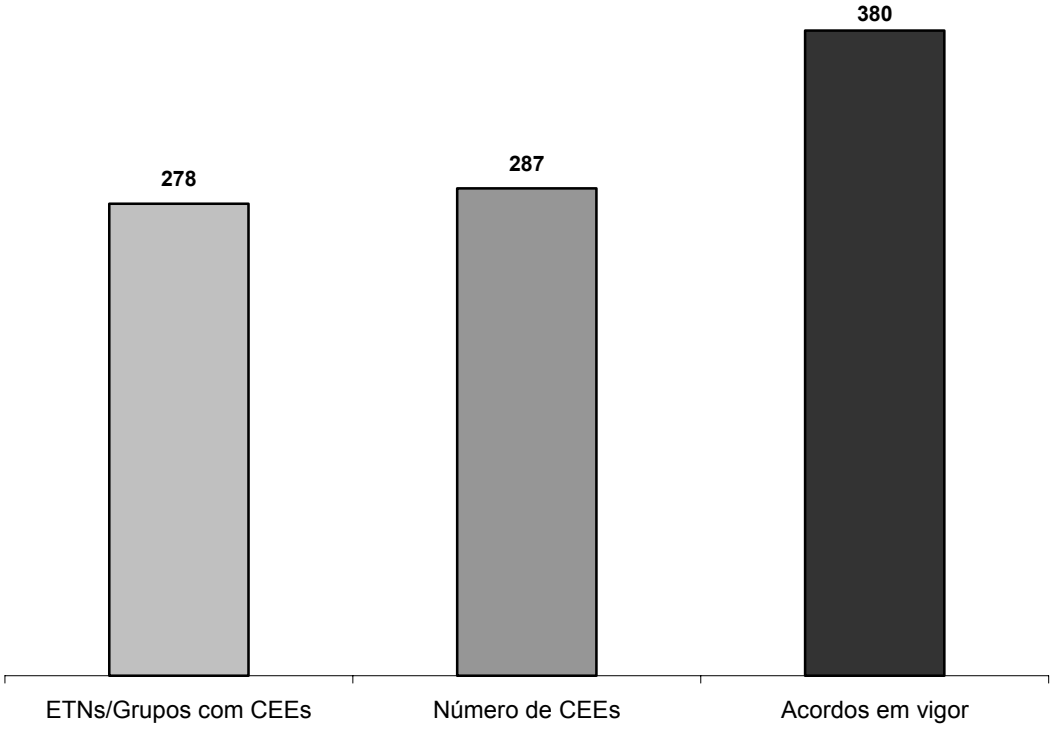
Quanto ao número de CEEs efectivamente constituídos por parte de ETNs/Grupos a laborar em Portugal, constata-se que 278 ETNs/Grupos constituíram 287 CEEs, mantendo-se em vigor 380 acordos de CEEs (Gráfico 2).[9]

Apesar de cerca de cerca de 50% das ETNs/Grupos que detêm filiais em Portugal terem constituído CEEs, o discurso de alguns responsáveis sindicais envolvidos neste processo continua a enfatizar a ideia de que estamos diante de uma "condição ainda embrionária" (Lecher, 1999: 294), com reduzido impacto sobre as relações laborais nacionais (Ebbinghaus; Visser, 2000: 769). Significa isto que os CEEs não são ainda vistos em Portugal como uma prioridade em termos de acção dos sindicatos.[10] Como assinala J. Wills (2000;

[9] Impõe-se aqui uma clarificação relativamente à discrepância entre "ETNs", "CEEs" e "Acordos". Com efeito, a descoincidência entre o número de ETNs que constituíram CEEs e o número de CEEs efectivamente existentes resulta do facto de algumas ETNs poderem constituir mais do que um CEE. A diferença entre o número de CEEs e o número de acordos justifica-se pelo facto de novos acordos serem firmados depois de fusões de empresas ou de outras formas de reestruturação empresarial ou ainda devido à renegociação de alguns acordos.

[10] Responsável da CGTP/Departamento "CEEs" (entrevista realizada por Hermes Augusto Costa, 6.06.2002, Lisboa, Sede da CGTP). E, noutro lugar, em entrevista

Gráfico 2. CEEs e Acordos nas ETNs/Grupos, com sede e com pelo menos uma sucursal em Portugal



Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

2001; 2004), as organizações sindicais continuam a reflectir uma herança histórica de concentração da sua acção à escala nacional, facto que dificulta a internacionalização da representação e da acção colectiva.

Finalmente, o número de representantes de trabalhadores portugueses eleitos e/ou nomeados para os CEEs fornece-nos uma visão ainda mais aproximada do grau de envolvimento e participação de Portugal no processo de constituição dos CEEs. Os representantes portugueses foram apurados a partir da *European Works Councils Database* (2004) e da análise dos acordos constantes dessa base de dados. Foram excluídos os casos em que, quer a base de dados, quer os acordos omitem o número de representantes. Nos casos em que o número de representantes de um mesmo CEE se encontra

com o responsável da CGTP pelo Departamento de acção reivindicativa, condições de trabalho e CEEs: "nós temos o Código do Trabalho, a alteração à Lei da Segurança Social, os acordos sobre emprego e formação, etc. Portanto, há aqui prioridades para que nós nos tivemos que virar e coisas que podiam ter alguma continuidade passaram para segundo plano" (entrevista realizada por Hermes Augusto Costa, 19.03.2004, Coimbra).

alterado nos diferentes acordos que o instituíram, optamos por reter o número de representantes constante do acordo mais actual. Tendo em conta estes requisitos, os 159 representantes portugueses representam 5,8% de um total de 2759 representantes existentes.[11]

No EEE, a França, o Reino Unido e a Alemanha são os países com sucursais em Portugal com mais representantes portugueses, enquanto que, fora do EEE, são os Estados Unidos e a Suíça os países com mais representantes portugueses (Quadro 9).

Quadro 9. Representantes portugueses por país da sede da/o ETN/Grupo

EEE	Alemanha	19
	Áustria	1
	Bélgica	3
	Dinamarca	5
	Espanha	3
	Finlândia	5
	França	35
	Holanda	4
	Itália	5
	Portugal	10
	Reino-Unido	27
	Suécia	3
Fora do EEE	Austrália	1
	Coreia do Sul	1
	Estados-Unidos	23
	Japão	1
	Singapura	1
	Suíça	12

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

[11] O total de representantes encontra-se distribuído da seguinte forma: 108 ETNs/grupos com 128 CEEs elegeram/nomearam 1 único representante; 14 ETNs/grupos com 19 CEEs elegeram/nomearam 2 representantes; 3 ETNs/grupos com 3 CEEs elegeram/nomearam 3 representantes; 1 ETN/grupo com 2 CEEs elegeu/nomeou 4 representantes; e 1 ETN/grupo com 1 CEE elegeu 10 representantes (o único CEE de um grupo com sede em Portugal: o BES).

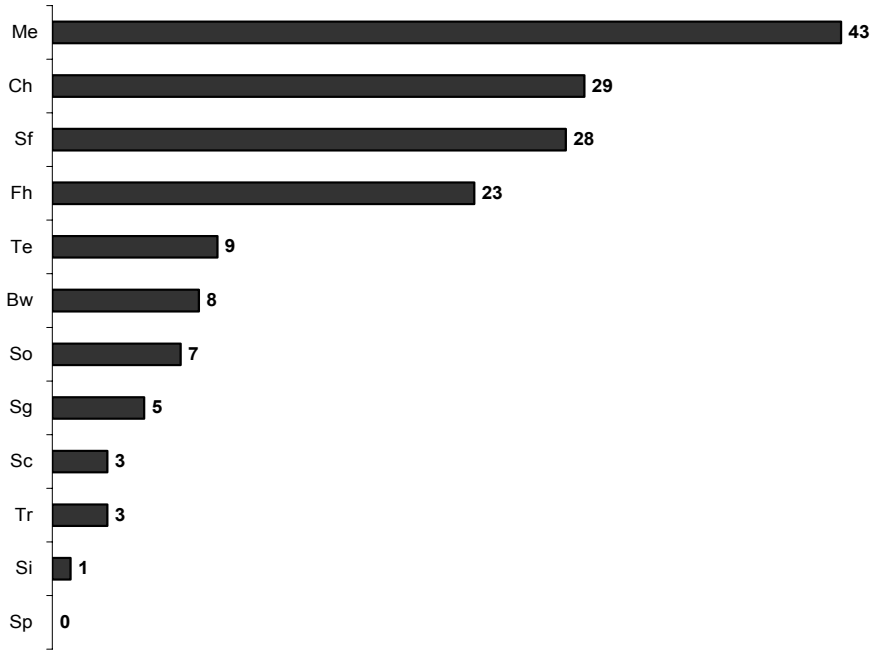
A distribuição dos representantes portugueses por sector processa-se do seguinte modo: 43 representantes portugueses eleitos/nomeados são do sector metalúrgico; 29 do sector químico; 28 das actividades financeiras; 23 da alimentação, hotelaria, *catering* e agricultura; e 9 do sector têxtil (Quadro 10 e Gráfico 3).

Quadro 10. Representantes portugueses por sectores de actividade

Sectores de Actividade	N	%
Construção & Indústria da madeira e mobiliário (Bw)	8	5,0%
Químico (Ch)	29	18,2%
Alimentação, hotelaria, *catering* e agricultura (Fh)	23	14,5%
Metalúrgico (Me)	43	27,0%
Comércio (Sc)	3	1,9%
Actividades financeiras (Sf)	28	17,6%
Actividades gráficas (sg)	5	3,1%
Actividades informáticas (Si)	1	0,6%
Outras actividades	7	4,4%
Têxtil (Te)	9	5,7%
Transportes (Tr)	3	1,9%

Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

Gráfico 3. Representantes portugueses por sectores de actividade (*ranking sectorial)*



Fonte: *European Works Councils Database* , 2004

4. Conclusão

Apesar de se terem já completado mais de 10 anos sobre o surgimento da Directiva 94/45/CE, o processo de constituição de CEEs em Portugal tem ainda um caminho longo a percorrer. No plano da análise quantitativa que aqui privilegiámos, dois obstáculos podem ser realçados: por um lado, a expressão numérica de CEEs, em Portugal como no resto dos países do EEE, continua aquém das expectativas geradas pela Directiva, o que se expressa na discrepância entre ETNs/Grupos que preenchem os critérios formais para a constituição de CEEs e aquelas(es) que efectivamente, e até à data, o fizeram; por outro lado, a ausência de bases de dados e de informações quantitativas sobre o tema em Portugal (a começar pelas próprias organizações sindicais, mas igualmente por instituições do Estado).

Todavia, as potencialidades e constrangimentos dos CEEs não se limitam nem à sua expressão numérica, nem à sua organização formal. De entre um conjunto diversificado de obstáculos que se vêm colocando ao funcionamento dos CEEs destacam-se: o processo de *escolha dos representantes para os CEEs* (sendo recorrentemente denunciado pelas organizações sindicais o facto das administrações organizarem a nomeação de trabalhadores coniventes com elas); a *competitividade entre organizações sindicais* (porventura mais evidente nas situações em que o número de representantes a eleger para o CEE é um número ímpar); a *fraca cultura de participação dos trabalhadores portugueses ao nível da empresa* (onde os direitos e a prática sindical dos trabalhadores são muitas vezes limitados ou reprimidos pelas entidades patronais); o *sentido utilitarista atribuído aos CEEs* (pois muitos trabalhadores e representantes de trabalhadores tendem a conceber os CEEs como um instrumento potencial para a reivindicação de interesses nacionais particulares, como o tempo de trabalho ou os salários, por exemplo, relegando para segundo plano uma visão dos CEEs enquanto alavanca para a formação de uma solidariedade laboral transnacional); *os problemas de comunicação* (o problema do domínio de línguas estrangeiras

para centena e meia de representantes portugueses que participam em reuniões conduzidas, na sua grande maioria, em inglês); o *acesso a informações que a direcção da empresa sonega ou considera confidenciais* (Costa, 2005: 631-645; 2006: 233-242). Estes e outros obstáculos são, porventura, o melhor sinal do terreno que os CEEs têm ainda a desbravar para cumprir as expectativas suscitadas pela Directiva.

Deixámos, pois, aqui apenas alguns números sobre a realidade portuguesa, contribuindo assim para elucidar melhor o primeiro eixo analítico relativo à análise sectorial do processo de constituição dos CEEs em Portugal. Cumprir os restantes eixos de investigação é a tarefa que se impõe como forma de avaliar as potencialidades dos CEEs enquanto instituições transnacionais de regulação das relações laborais e de reforço das redes transnacionais de solidariedade entre trabalhadores.

Siglas

BES Banco Espírito Santo
CEEs Conselhos de Empresa Europeus
CES Confederação Europeia de Sindicatos
CGTP Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses
EEE Espaço Económico Europeu
ETNs Empresas transnacionais
UE União Europeia
UGT União Geral de Trabalhadores
UNICE União das Indústrias da Comunidade Europeia

Referências bibliográficas

Banco Espírito Santo (2003), *Acordo final para a instituição de um procedimento de informação e consulta no Grupo Banco Espírito Santo*. Lisboa: Banco Espírito Santo.

Costa, Hermes Augusto (1996), *Os Conselhos de Empresa Europeus: na rota da fábrica global?* Lisboa: Fundação Friedrich Ebert.

Costa, Hermes Augusto (2005), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Tese de Doutoramento em Sociologia. Coimbra: Faculdade de Economia.

Costa, Hermes Augusto (2006), "Portuguese trade unionism vis-à-vis the European Works Councils", *in* B. S Santos e J. A. Nunes (orgs.), *Reinventing democracy: grassroots movements in Portugal*. Londres: Routledge, 218-252.

Cristovam, Maria Luísa (1999), "European Works Councils and industrial relations in Portugal", *in* Eironline/European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (http://www.eiro.eurofound./1999/12/features/PT9912176F.html), acedido em 27.10.2000.

Ebbinghaus, Bernhard; Visser; Jelle (2000), "European union organizations", *in* B. Ebbinghaus e J. Visser (orgs.), *Trade Unions in Western Europe since 1945*. Londres: MacMillan, 759-802.

Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1994), Directiva 94/45/CE do Conselho de 22.09.1994. JOC n8 L 254/64 de 30.09.1994.

Kerckhofs, Peter; Pas, Irmgard (2004), *European Works Councils Database. Inventory of companies affected by EWC Directive*. Bruxelas: European Trade Union Institute.

Lecher, Wolfgang (1999), "Resources of the European Works Councils – empirical knowledge and prospects", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5 (3), 278-301.

Lecher, Wolfgang *et al.* (1999), *The Establishment of European Works Councils*. Aldershot: Gower.

Leite, Jorge; Fernandes, Liberal; Amado, Leal; Reis, João (1996), *Conselhos de Empresa Europeus: comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos.

Paternotre, Michel (1998), "La Directive «comité d'Entreprise Européen». État des lieux avant révision", *ILO Working Paper*, 21.

Telljohann, Volker (2005), "The European Works Councils: a role beyond the EC Directive", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 11 (1), 81-96.

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.

Wills, Jane (2004), "Re-scaling trade union organization: lessons from the European front line", *in* R. Munck (org.), *Labour and globalisation: results and prospects*. Liverpool: Liverpool University Press, 85-104.