Start and Go!

Social partners towards effective processes of establishing and managing EWCs

With financial support from the European Union

PT

Start and Go!

Social partners towards effective processes
of establishing and managing EWCs

A implementação dos Conselhos de Empresa Europeus é uma das maiores conquistas da política social comunitária, visto que foi um passo decisivo para a construção de um âmbito europeu das relações trabalhistas. O culminar deste processo tem sido possível, fundamentalmente, devido à persistente pressão que as organizações sindicais europeias têm exercido, desde o início da década de 1970, sobre os governos dos Estados-Membros da União Europeia e sobre as instituições comunitárias, após observação das graves dificuldades em regulamentar as práticas das empresas multinacionais.

Tradicionalmente, os sindicatos europeus têm seguido estratégias de negociação com empresas multinacionais de orientação "localista", procurando preservar os interesses dos trabalhadores do país onde se localizava a sede da empresa, através de acordos que garantiam a continuidade dos volumes de produção e emprego "locais", muitas vezes em detrimento de trabalhadores de outros centros da mesma multinacional localizados em outros países, bem como de trabalhadores de outras empresas que também trabalharam para as primeiras em seu próprio país e no exterior.

No entanto, a partir da década de 90, esta orientação local foi desafiada pelos novos desafios e problemas colocados pelas políticas de produção e emprego mais agressivas das multinacionais, às quais nem todos os sindicatos europeus conseguiram se adaptar ou reagir da mesma forma.

Segundo a corrente institucionalista, enquanto alguns sindicatos puderam ou souberam responder a esses problemas com estratégias mais pró-ativas, reformulando suas

estruturas e seus objetivos, por terem contextos mais condizentes com seus interesses, tanto culturais (tradição de pactos e acordos sociais, cultura empregadora favorável ou ligeiramente adversa ao consenso social, experiência anterior em

negociação coletiva com multinacionais, etc.) e institucionais (participação sindical nas políticas macroeconómicas, marcos legais favoráveis nas relações de trabalho, etc.), como aconteceu com o sindicalismo alemão, dinamarquês ou italiano; Outros, por outro lado, como os sindicatos espanhóis ou britânicos, ou não puderam ter o mesmo apoio ou, a partir deles, outros fatores "locais" específicos (baixa filiação, divisão sindical, alta densidade de pequenos e médios empresas de grande porte, etc.) têm impedido, na prática, o enfrentamento desses desafios e problemas com algum sucesso.

Pelo contrário, o funcionalismo tem vindo a assinalar que os imperativos funcionais decorrem do processo de integração económica e institucional, impulsionados, por sua vez, pela concretização do mercado único e da subsequente moeda única e, em particular, pela expansão das práticas das multinacionais na gestão do trabalho têm levado os sindicatos europeus a reajustar as suas estratégias de ação "local" para um novo padrão internacional inevitavelmente convergente para responder aos conflitos e problemas análogos de dimensão internacional, para além das restrições que os fatores culturais e institucionais de cada país pode ter exercido sobre essa convergência.

De toda forma, tanto esta última como as anteriores não parecem ter se mostrado conclusivas para poder afirmar que as estratégias que os sindicatos europeus têm seguido nos últimos anos se explicam, fundamentalmente, pelo efeito de fatores económicos ou, pelo contrário, por influência de fatores institucionais e culturais, de modo que também não há base suficiente, pelo menos por enquanto, para garantir que a divergência a partir da qual as estratégias sindicais iniciadas no passado estarão desaparecendo ou, inversamente, a tendência será mantê-las.

Outras perspetivas tentaram explicar como as altas e baixas sindicais podem impactar em direções opostas na predisposição dos sindicatos e dos próprios trabalhadores para uma visão menos local e mais global da ação sindical.

Para observar esses efeitos, Ebbinghaus e Visser propõem três abordagens diferentes:

- a do "ciclo económico"
- a "estrutural"
- a “institucional”

A primeira afirma que, como em tempos de boom económico há mais atividade e emprego e, consequentemente, mais massa de afiliação potencial e nos ciclos depressivos ocorre o contrário, pode-se deduzir que é durante os ciclos expansionistas que é mais viável aos sindicatos direcionar sua ação para além das fronteiras nacionais, visto que possuem condições favoráveis (crescimento económico e maior adesão) que os legitimam, em maior medida do que em ciclos recessivos, para formular mudanças nesse sentido nas estratégias até então seguidas.

A abordagem "estrutural", por seu lado, confirmaria, pela negativa, parte do que apoia a abordagem do "ciclo económico" anterior.

De fato, de acordo com essa abordagem, o declínio da filiação e da ação sindical, causado pela reorientação neoliberal das políticas governamentais e pelas mudanças nos modos de produção e na gestão do trabalho nas últimas décadas, fez com que o peso relativo e absoluto dos empregados do setor de serviços tivesse crescido de forma constante, em detrimento da indústria e das empresas públicas – por outro lado, tradicionalmente, os feudos sindicais, o que não só teria reduzido o tamanho médio das empresas e consequentemente, o potencial das empresas com os requisitos mínimos de dimensão multinacional poderem constituir órgãos de representação supranacional, como é o caso dos conselhos de empresa europeus, mas teria colocado os sindicatos numa situação de clara fragilidade na negociação coletiva com empregadores.

É, portanto, em um contexto como este que os sindicatos poderiam ter reagido forjando uma visão mais local e protecionista no estabelecimento dos objetivos de suas estratégias.

Finalmente, a **abordagem "institucional"** afirma que em países onde os sindicatos participam como agentes sociais nas instituições formais do sistema de relações de trabalho, e onde o diálogo social (bipartite ou tripartite) está altamente consolidado como um mecanismo de negociação política e trabalhista, é geralmente onde os sindicatos são mais propensos a defender, igualmente, a ação coletiva em esferas setoriais e territoriais no nível internacional, ao invés de aqueles que carecem de tal diálogo e envolvimento institucional, razão pela qual, geralmente, eles focam suas estratégias no âmbito mais local (sectorial e territorial) ou, simplesmente, empresarial.

Do ponto de vista específico do sindicalismo europeu, não se pode ignorar a particular dinâmica histórica que a estrutura económica e ocupacional neste país tem seguido nas últimas décadas.

Desde a transição política, ocorreram mudanças importantes na regulação pública do mercado de trabalho.

Ciclos económicos recessivos e os subsequentes períodos de expansão implicaram em mudanças profundas na estrutura ocupacional.

Os processos de fechamento e criação de empregos ao longo destes ciclos não envolveram meros ajustes quantitativos, mas envolveram mudanças estruturais na composição do emprego, em consequência do encerramento total ou parcial de muitas empresas, a reorganização profunda daquelas que conseguiram sobreviver, bem como o surgimento de novos, muitas vezes em campos e atividades diferentes das anteriores.

Mudanças no emprego diretamente relacionadas ao aumento meteórico do emprego temporário em nosso país, que tem levado muitos especialistas a utilizarem a modalidade de contrato, permanente ou temporário, como principal fator explicativo para a segmentação do mercado de trabalho, mesmo dentro das próprias empresas, com a criação de mercados internos ou pseudomercados, em que se oferecem diferentes condições de trabalho em função do valor acrescentado que é proporcionado e do grau de dispensabilidade que cada trabalhador tem para a empresa.

Tudo isso fez surgir uma grande diversidade de situações e interesses trabalhistas, nem sempre convergentes, entre os diferentes grupos de trabalhadores, o que tem dificultado a ação coletiva dos sindicatos.

É evidente que a negociação coletiva torna-se uma barreira à unilateralidade das decisões empresariais e que uma negociação forte, apoiada pela maioria dos trabalhadores, limita essa unilateralidade.

Além disso, a negociação coletiva extrai decisões do nível local da empresa para outros de nível hierárquico superior e estimula a existência de um maior equilíbrio de poder entre as duas partes, algo absolutamente necessário para a negociação.

Por isso, muitas vezes os empregadores questionam a dinâmica da negociação coletiva para, na medida do possível, transferi-la para o terreno privado da empresa, na certeza de que muitas vezes levará a um unilateralismo disfarçado.

Claro que esta realidade contrasta fortemente com toda a literatura que, há anos, alude aos chamados novos paradigmas da empresa do futuro: motivadora, inclusiva, participativa, onde o fator humano é a chave indiscutível da futuro da empresa.

No entanto, esta realidade mostra que, em muitas das grandes empresas, continua a predominar uma cultura burocrática, com estruturas piramidais rígidas, extensos sistemas de regulamentos e normas, grande controlo impessoal, mantendo assim uma elevada desconfiança do trabalhador e um ambiente de trabalho que pouco favorece a ação sindical na empresa.

Essa cultura burocrático-taylorista ainda é difundida entre um grande número de grandes empresas e multinacionais, mas também entre as pequenas e médias empresas, com as quais a ação sindical se torna ainda mais fraca no tecido empresarial como um todo, dado o alto peso relativo que os últimos alcançam em relação a esse conjunto.

Com uma cultura e estrutura corporativa como essas, as possíveis estratégias sindicais com uma visão internacional dos problemas apresentados pelo atual ambiente global ficam inevitavelmente restritas àqueles dirigentes sindicais cujas ideologias colocam essas orientações antes das do nível local no que se refere a planejar ações e barganha coletiva.

Uma tradição pouco difundida mesmo no mundo sindical, cuja ausência apenas reforçou a já constatada relutância que dirigentes e empregadores interpõem-se quando são obrigados pelos próprios sindicatos a estabelecer acordos ou criar organizações – como os Conselhos da empresas – envolvendo uma escala maior que a nacional.

Além disso, a perspetiva internacional mantida pelos gestores das poucas grandes empresas autóctones e multinacionais é significativamente influenciada pelo tipo de aprendizagem e experiência que adquiriram como resultado de sua recente entrada em mercados de países não pertencentes à UE, particularmente naqueles países Latino-americanos.

A informação relativa aos Conselhos de Empresa Europeus é relativamente escassa nos Estados-Membros, em comparação com outras questões socio-laborais.

Desde a entrada em vigor da Diretiva 94/45 e do início do processo de transposição para as respetivas legislações nacionais dos respetivos Estados-Membros, o número potencial de empresas e grupos de empresas multinacionais que podem constituir um CEE não tem deixado de crescer no espaço da UE-25, fruto, entre outros, do aumento constante da dimensão ocupacional daquela – tanto pelo aumento do volume das próprias atividades como em consequência de processos de absorção ou fusão com outras empresas, mas também devido à localização no território

europeu de novas empresas com este potencial, provenientes quer de países europeus recentemente constituídos, quer de países terceiros.

Como resultado de tudo isso, de aproximadamente 1.200 empresas que poderiam formar um CEE em 1998, passou para mais de 7.200 em meados de 2018.

No entanto, após a aprovação da referida Diretiva em 1994 e até setembro de 1996, haveria um aumento líquido substancial de tais constituições (378 novos CEEs), especialmente durante os últimos meses desse período. Finalmente, a partir de setembro de 1996 e até os últimos dados disponíveis de junho de 2016, o ritmo de incorporações abrandou, uma vez que nesta última fase foram assinados apenas mais 733 novos acordos de constituição de CEEs, apesar do já referido aumento de empresas que, no mesmo período, poderiam ter sido contempladas com este órgão de representação.

A situação em que se constatou a implantação dos Conselhos de Empresa Europeus constituídos até junho de 2018, em relação ao potencial das multinacionais que foram afetadas pela Diretiva 94/45 nessa mesma data (5.204 empresas), ambas aquelas que tinham a sua sede em um dos países da então UE-25 (1.746 empresas, incluindo as da Noruega e da Suíça) bem como aqueles que possuíam centros de atividades com a dimensão comunitária necessária para poderem constituir um CEE: no total, 758 empresas, das quais 444 sediadas nos EUA, 66 no Canadá, 96 no Japão, 23 na Austrália, 25 na África do Sul e 128 em outros países não pertencentes à UE. Note-se, no entanto, que entre os dez países que aderiram à União Europeia em 2002 apenas a República Tcheca, a Polónia e a Hungria possuíam empresas multinacionais capazes de formar um CEE, apesar de apenas na Hungria tal acordo ter sido alcançado em uma única empresa.

Do exposto, depreende-se que as taxas de cobertura das empresas que potencialmente poderiam ser cobertas por um CEE ainda eram relativamente baixas em 2005, após mais de uma década da aprovação da referida Diretiva: enquanto a taxa de cobertura das multinacionais com sede em países da UE era de 35,4%, por outro lado, a das multinacionais com sede fora dos países da UE era de 32%, então a taxa de cobertura geral era de 34,8%, com um espectro de taxas específicas de cada país variando de máximas de 63,4 e 54%, para a Noruega e Bélgica, respetivamente, as mínimas de 11,1, 14 e 14, 6%, para Portugal, Irlanda e Espanha, respetivamente.

A dinâmica dos acordos coletivos transnacionais (ACT), assinados entre a direção de uma empresa multinacional e um ou mais representantes dos trabalhadores (principalmente federações setoriais europeias ou internacionais, mas também

conselhos de empresa europeus ou um ou mais sindicatos nacionais) conheceu um notável difusão a partir de 2000.

A grande maioria dos acordos coletivos transnacionais (93%) diz respeito a multinacionais europeias sediadas no país de origem (principalmente alemãs e francesas, embora as empresas espanholas tenham alcançado o terceiro lugar nos últimos anos), enquanto um pequeno número de acordos se refere a multinacionais não europeias dos Estados Unidos, Canadá, Brasil, Rússia, África do Sul, Malásia, Indonésia, Austrália, Nova Zelândia e Japão.

Tratam-se de acordos voluntários, celebrados fora de um regulamento jurídico vinculativo tanto a nível europeu como internacional, dada a ausência de um quadro normativo que defina as regras da sua celebração e aplicação, os sujeitos legítimos, o mandato, a forma e a eficácia do mesmo, os instrumentos de monitoramento e controlo de sua aplicação e os métodos de resolução de conflitos.

Na ausência de um quadro jurídico relevante e de normas nacionais destinadas a regular os efeitos internos dos acordos negociados a nível transnacional, tais acordos operam num vazio regulatório, dotados da única força jurídica que os negociadores lhes conferem.

No domínio das relações coletivas de trabalho, esta situação de vazio regulatório não impede os parceiros sociais de criarem o seu próprio ordenamento jurídico, segundo a teoria desenvolvida sobre a pluralidade dos sistemas jurídicos, que foi transferida para o local de trabalho em Itália através da noção de "ordenação intersindical" baseada no princípio da autonomia coletiva.

Com o acordo coletivo, os parceiros sociais criam o seu próprio sistema de normas, instrumentos, procedimentos e instituições comuns através das quais regem as relações de trabalho, proporcionando mecanismos de reparação em caso de violação dos acordos.

Portanto, a situação de insegurança jurídica em que se encontram estes acordo não deve ser sobrestimada: são dotados da eficácia jurídica do contrato que, tanto na tradição do direito anglo-saxão como nos sistemas de direito civil, tem força de lei entre as partes.

São as próprias partes que definem o seu âmbito, os direitos e obrigações recíprocos, a duração e as condições da sua renovação e as formas de fiscalização e controlo da sua aplicação.

Trata-se de regras processuais que costumam constar da chamada parte obrigatória da convenção coletiva e cujo objetivo é estabelecer em conjunto as regras e procedimentos que as partes seguirão durante a negociação e aplicação do acordo transnacional.

A Diretiva sobre os Conselhos de Empresa Europeus (CEE) tem contribuído para reforçar o direito dos representantes dos trabalhadores a serem informados e consultados nas empresas transnacionais e a agir como motor da negociação coletiva de acordos coletivos em empresas multinacionais, bem como para promover a extensão voluntária da representação dos trabalhadores a subsidiárias não europeias através da criação de conselhos de empresa mundiais.

A existência de conselhos de empresa europeus e a regularidade do diálogo social e do debate entre a gestão das empresas multinacionais e os conselhos de empresa europeus têm favorecido o desenvolvimento de práticas de negociação para além do que é imposto pela própria Diretiva, especialmente nas multinacionais europeias, que constituem, não por acaso, a grande maioria das empresas que assinaram acordos coletivos transnacionais .

A obrigação imposta pela Diretiva Europeia de negociar a criação, composição e competências do CEE foi o núcleo original das negociações na empresa transnacional, o que contribuiu para a estruturação dos atores a este nível.

No entanto, essa marca de origem levantou a questão de quem tinha o direito de negociar e assinar os ACTs em nome dos trabalhadores.

A questão permanece em aberto, dados os diferentes sistemas nacionais de representação, que atribuem a faculdade de negociar acordos a nível de empresa aos órgãos que representam os trabalhadores na empresa, como as assembleias de trabalhadores ou os representantes sindicais.

A projeção transnacional dos diferentes sistemas de representação nacional, evidenciada pelos diferentes mecanismos de eleição ou nomeação dos representantes nacionais dos trabalhadores no CEE, é evidenciada pela prevalência dos ACTs assinados pelos Conselhos de Empresa Europeus (ou globais) em empresas multinacionais de origem alemã, e por sindicatos em multinacionais francesas.

A questão está relacionada com as diferentes conceções do acordo empresarial, como resultado de uma dinâmica participativa dentro da empresa (por exemplo, o direito à informação e consulta) ou como instrumento de resolução de conflitos.

Em geral, a concentração de um número significativo de ACTs em empresas multinacionais europeias é considerada o resultado do clima positivo de diálogo social que caracteriza a empresa-mãe, bem como o papel que os sistemas nacionais de relações laborais e o quadro institucional europeu reconhecem para o diálogo social a nível da empresa.

A situação é completamente diferente para as empresas multinacionais de origem extraeuropeia, onde a questão é deixada inteiramente nas mãos das relações de poder: em um clima abertamente antissindical, o acordo é muitas vezes o resultado de longos processos de negociação com o objetivo de acabar com campanhas de mobilização e estratégias judiciais destinadas a denunciar a violação de direitos fundamentais por parte da empresa multinacional dentro das fronteiras nacionais ou em terceiros países.

Em segundo lugar, as fontes internacionais de inspiração para acordos coletivos transnacionais incluem as Diretrizes da OCDE sobre Empresas Multinacionais (1976), que foram recentemente revisadas e reforçadas no que diz respeito às obrigações dos Estados de supervisionar empresas multinacionais; a Declaração Tripartite da OIT sobre Empresas Multinacionais (1977), atualizada em 2017 para incluir entre seus princípios norteadores o conceito de "*diligência devida*" nas relações contratuais com empresas terceirizadas e a promoção do programa de trabalho decente e respeito pelos direitos humanos em âmbito global redes de fornecimento; o Pacto Global de 2000 e os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos de 2011.

Apesar de se tratarem de instrumentos de *soft law*, de carácter não vinculativo, estas fontes têm promovido a divulgação de uma cultura de diálogo social e a promoção de convenções sobre direitos fundamentais nas empresas multinacionais, nomeadamente através dos instrumentos de responsabilidade social corporativa, como cartas e códigos de conduta, cujo desenvolvimento parece ser realizado pela nova geração de acordos coletivos transnacionais.

Deve-se notar que a importância central atribuída nos acordos coletivos transnacionais ao cumprimento das convenções da OIT sobre liberdade e representação dos sindicatos e negociação coletiva é um pré-requisito essencial para o bom funcionamento dos mecanismos de fiscalização e controlo da aplicação dos Acordos Coletivos Transnacionais.

Quando os procedimentos de supervisão e controlo são implementados adequadamente, estes contribuem significativamente para o crescimento da sindicalização em muitas áreas do mundo (ver, por exemplo, o rápido aumento da filiação sindical no setor de alimentos e construção na América Latina, ou no setor têxtil e de vestuário na Ásia).

No domínio da representação dos trabalhadores, a negociação de acordos coletivos transnacionais tem recebido um impulso considerável graças à evolução da dinâmica dos conselhos de empresa europeus: o mesmo mecanismo de aplicação da Diretiva na matéria, com base nas negociações entre a direção central da empresa e uma comissão negociadora especial, composta por representantes dos trabalhadores dos diferentes centros de produção, atribuiu a criação do conselho de empresa europeu e a definição das suas prerrogativas em matéria de informação e consulta dos trabalhadores a um processo de negociação transnacional ad hoc.

A subsequente reformulação desta Diretiva reforçou o papel negocial dos sindicatos tanto na criação do CEE como na renovação dos acordos.

De facto, este regulamento prevê a obrigação de informar os sindicatos europeus sobre o início das negociações para que estes possam coordenar e promover as boas práticas, bem como um papel de apoio ao Comité Especial de Negociação.

A menção explícita aos sindicatos, a par do silêncio da Diretiva sobre a atribuição de funções de negociação aos CEE, que também foi protagonista de um grande número de acordos com empresas transnacionais, não só em situações de crise e reestruturação de emprego, mas também em questões como a proteção da saúde, igualdade de oportunidades, mobilidade, etc., levou, desde a entrada em vigor da diretiva reformulada, a uma redução do número de acordos transnacionais assinados apenas por CEE e a um aumento do número de acordos assinados pelas federações sectoriais, europeias ou internacionais. Essa liderança sindical reforçada parece responder a vários tipos ou níveis de preocupação.

Por um lado, o receio de uma deriva empresarial da CEE e o desejo de manter a função participativa (os direitos à informação e consulta) separada da função negocial, de acordo com a tradição dos países de canal duplo; por outro lado, compartilhar uma estratégia sindical em relação às empresas multinacionais com as organizações internacionais correspondentes, de modo a interagir com elas a nível global para que possam garantir o respeito pelos direitos fundamentais do trabalho em cada país de estabelecimento e nas cadeias de abastecimento globais.

A experiência adquirida por conselhos de empresa europeus em empresas multinacionais europeias, ou em empresas europeias que designaram a gestão responsável pela implementação da Directiva, tem mostrado como a dimensão regional europeia parece ser totalmente inadequada para compreender as grandes mudanças que afetam as empresas multinacionais, que agora se projetam em dimensão global.

Assim, o quadro de membros do CEE foi voluntariamente ampliado para incluir representantes de trabalhadores de países terceiros como observadores ou membros plenos.

Em muitos casos, o CEE tornou-se um Conselho de Empresa Global, no qual estão representados os trabalhadores de todos os cantos do mundo onde a empresa possui grandes estabelecimentos ou subsidiárias.

A informação regular sobre a evolução económica, financeira e do emprego agora enriquecida com a informação sobre questões não financeiras nos domínios social, ambiental, dos direitos humanos e da luta contra a corrupção, de acordo com a Directiva-Quadro relativa à informação não financeira e à diversidade, fornecida pela gestão central das empresas multinacionais na aplicação desta Directiva, refere-se cada vez mais a cenários globais e não apenas à dimensão europeia.

Deste modo, tem havido um crescimento exponencial destes acordos, com um âmbito não limitado à dimensão europeia como resultado da sinergia entre esta transformação voluntária de Conselhos de Empresa Europeus em Conselhos de Empresa Globais, bem como a estratégia das federações. Os sindicatos do sector estão dispostos a aproveitar o clima positivo criado pela implementação da Directiva de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para um diálogo direto com a gestão das empresas multinacionais com vista à assinatura do quadro acordos sobre assuntos de interesse comum.

A fronteira entre os direitos de informação e consulta, por um lado, e de negociação, por outro, não é suficientemente clara a partir da noção de consulta adotada pela diretiva reformulada, que a define como "o estabelecimento de um diálogo e a troca de pontos de vista entre os representantes dos trabalhadores e a direção central (artigo 2.º, alínea g), Diretiva 2009/38/CE).

Tampouco fica claro a partir de quando, após o início do diálogo entre as partes, o interlocutor na empresa é substituído pelo sindicato ou sindicatos do setor. Na

prática, existe uma certa continuidade entre o direito/obrigação de informação e consulta, que constitui o cerne do direito da União Europeia, e o direito à negociação coletiva, também reconhecido como direito fundamental pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (art. 28), mas objeto de mera promoção pela legislação da União Europeia (art. 152 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia), não sem dúvidas consideráveis quanto ao seu alcance efetivo e seus supostos limites quando entra em conflito com as liberdades econômicas fundamentais.

Esta continuidade entre o consultivo e o negociável desenvolve-se a partir de reuniões periódicas de informação e da concretização de um diálogo entre a Direção Central e o Conselho de Empresa Europeu, que pode conduzir a negociações para a assinatura de um acordo.

Não é surpreendente que, fora dos procedimentos de diálogo social europeu a nível sectorial e interprofissional, as federações sectoriais se tornem interlocutoras das empresas multinacionais para a estipulação de acordos coletivos europeus e internacionais.

De facto, as estratégias produtivas setoriais são promovidas ou, pelo menos, fortemente condicionadas pelas empresas multinacionais do setor, com as quais as federações industriais europeias e, sobretudo, internacionais mantêm várias formas de diálogo (especialmente no âmbito da implementação da Declaração Tripartite da OIT em Empresas Multinacionais) que, na presença de condições ótimas, pode levar a acordos reais.

Com este objetivo, foram promovidas orientações e recomendações a nível europeu e internacional com o objetivo de garantir uma certa formalização das regras de *common law* que regem o processo de negociação transnacional.

Entre outras, a atribuição de um mandato especial às federações europeias, a forma escrita do acordo, a previsão de uma cláusula respeitando os mínimos estabelecidos na regulamentação nacional, a vinculação aos acordos pelos sindicatos que outorgaram o mandato, a determinação da lei aplicável em caso de eventuais controvérsias sobre a interpretação e aplicação do acordo transnacional, bem como os procedimentos de divulgação do acordo.

No âmbito destas regras básicas, foi também proposta a aprovação de legislação europeia que estabelece um quadro regulamentar voluntário para a negociação de acordos transnacionais, incluindo procedimentos de mediação em conflitos, iniciativa defendida pela Confederação Europeia de Sindicatos, mas que até agora não teve sucesso.

Da mesma forma, as federações sindicais mundiais têm promovido diretrizes para a negociação de acordos coletivos internacionais, com o objetivo de definir o conteúdo mínimo desses acordos no que se refere ao cumprimento das convenções fundamentais da OIT, determinando o âmbito de aplicação, estendido às cadeias globais de abastecimento, a disponibilização de mecanismos para controlar o cumprimento dos acordos, o direito de visita aos centros de trabalho, bem como a garantia da neutralidade da gestão das empresas multinacionais nas campanhas de sindicalização dos trabalhadores nas subsidiárias e nas cadeias globais de subcontratação. Na estratégia internacional federações sindicais, a celebração de acordos com empresas multinacionais tem o valor fundamental de ser um vetor de promoção dos direitos do trabalho à escala global.

Essencial para o sucesso desta estratégia é a escolha de empresas multinacionais que gozem de um bom clima de relações laborais, a existência de relações com os sindicatos nacionais da matriz e entre os sindicatos dos países onde a empresa possui centros de trabalho globais e/ou conselhos de empresa que garantem a presença de representantes dos trabalhadores a nível global.

A existência de uma rede pré-existente de relações entre os representantes dos trabalhadores dos diferentes países em que a multinacional atua é relevante pela experiência no diálogo e no conflito transnacional com a gestão central, e na identificação de questões e problemas sobre os quais existe um interesse comum em iniciar negociações e concluir acordos.

Mas, acima de tudo, é importante levar em consideração a concretização da negociação, que exige processos de informação em cascata em todas as empresas multinacionais e em empresas terceiras, por meio de controlo de baixo para cima, com procedimentos eficazes em caso de não cumprimento acordos.

A assinatura de um ACT não esgota a atividade dos diferentes atores envolvidos, mas tende a ser considerada um ponto de partida.

Da assinatura do acordo decorrem um conjunto de ações de implementação, que serão mais eficazes se o acordo atribuir a cada parte obrigações precisas de informação, formação, controlo, avaliação, denúncias, tramitação de reclamações e resolução de casos de infração.

Nesse sentido, os acordos coletivos internacionais são definidos como acordos processuais, que visam estabelecer as obrigações impostas às partes signatárias e suas organizações, gestão local, empresas subcontratadas, cadeias de abastecimento, por um lado, e sindicatos locais e representantes dos trabalhadores no local de trabalho, por outro.

A negociação de acordos em empresas transnacionais é, em grande parte, dependente da dura disciplina do direito adotada pela União Europeia em matéria de informação e consulta em conselhos de empresa europeus, cuja constituição e funcionamento requerem o desenvolvimento de um processo de negociação *ad hoc*, de natureza transnacional.

A obrigação legal de estabelecer tais órgãos representativos europeus em empresas ou grupos de dimensão comunitária tem fomentado práticas internas de diálogo social nas empresas transnacionais, através de trocas periódicas de informação e processos consultivos que se ativam face a mudanças organizacionais significativas na empresa transnacional, em particular, face aos processos de reestruturação empresarial.

De acordo com a atual Diretiva, é necessária uma renegociação da composição do Conselho de Empresa Europeu quando a estrutura societária da empresa transnacional é modificada por meio de aquisições ou fusões (a chamada cláusula de ajustamento).

Este projeto tem dado grande importância à participação dos trabalhadores, empregadores e representantes sindicais na sua participação e consulta nos Conselhos de Empresa Europeus.

Realizamos inquéritos com mais de 200 pessoas, presencialmente, até quando a pandemia de COVID-19 o permitiu e mantendo todas e cada uma das medidas de prevenção de contaminação, e mais de 900 inquéritos online para garantir a qualidade e heterogeneidade da amostragem.

Embora seja uma forma de comunicação eficiente e ilimitada, requer endereços de e-mail atualizados e acessíveis. Em muitos casos, as caixas de entrada das empresas rejeitaram a mensagem enviada sobre o preenchimento da pesquisa. A pesquisa realizada para membros dos conselhos, sindicalistas e representantes dos trabalhadores continha 18 questões e 13 para funcionários de empresas e empresários.

Em ambos os casos, as questões elaboradas foram variadas: fechada, semiaberta (com possibilidade de complementação com comentários próprios) e aberta. Ao final do questionário, foi colocada uma métrica que possibilitou aproximar perfil dos respondentes.

Também fizemos 50 entrevistas pessoais face a face e mais de 200 online.

Neste momento, a preocupação geral é sair o quanto antes dessa precária e péssima situação de saúde, que atinge áreas como a trabalhista, social e económica. Esta crise ultrapassou todas as previsões e planos futuros da sociedade, em todos e cada um dos países da Europa.

Todos os entrevistados, em sua maioria, estão muito preocupados com a terrível crise que se avizinha e confessam que não têm muita ou nenhuma confiança de que os governos serão eficazes no combate às graves dificuldades sociais e económicas que lhes esperam nos próximos meses. O panorama que se apresenta é incerto e em muitos casos desolador.

O medo de uma crise sem precedentes está na mente de todos os entrevistados. Os sindicalistas destacaram que a preocupação é tão forte que abandonaram as tradicionais demandas por melhorias de empregos, salários ou benefícios sociais para pedir às empresas estudos de viabilidade para evitar, na medida do possível, demissões em massa ou fechamentos de centros de trabalho.

Alguns sindicatos têm proposto à direção das suas empresas que os trabalhadores que representam estejam dispostos a renunciar aos benefícios económicos e laborais, desde que a empresa não inicie um processo de encerramento ou suspensão da atividade.

Sindicatos e empregadores querem que os governos facilitem a transição desta crise da forma menos traumática possível, isso é bastante difícil, já que a pandemia avança na Europa e cada país faz sua própria política. Os representantes dos empresários são unanimemente críticos ao Governo, que consideram insensível, incapaz e ineficaz para conter a esperada tragédia económica. Os sindicatos são mais ou menos críticos dependendo de sua bandeira ideológica.

O principal objetivo da pesquisa empírica foi identificar o funcionamento dos conselhos de empresa europeus. O objetivo era, em particular, obter informações sobre:

- o potencial de criação de conselhos de empresa europeus em empresas internacionais,
- a produtividade (aumentar e melhorar) dos conselhos europeus existentes,
- o espaço para melhorar e reforçar a atuação do conselho em todos os níveis
- as necessidades de treinamento, formação e melhoria dos membros do conselho
- o papel e os parceiros sociais no apoio ao funcionamento do Conselho.

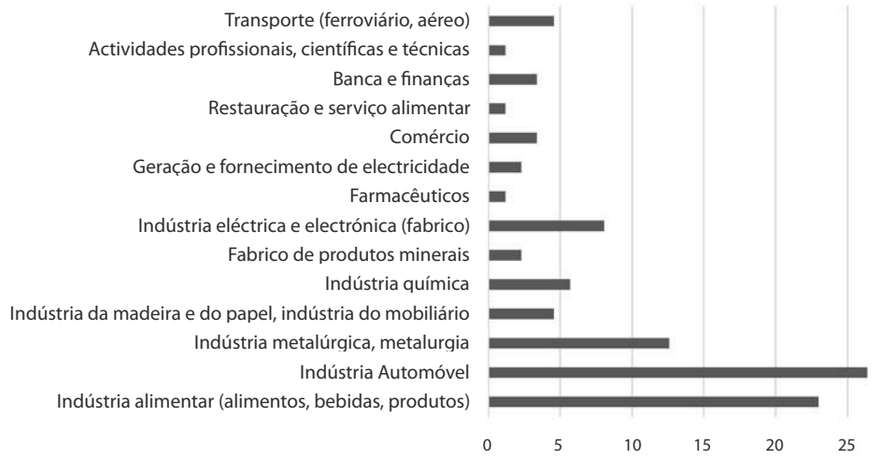
O estudo pretendeu atingir os objetivos acima referidos, que estão intimamente ligados à identificação de processos eficazes de constituição e gestão de comissões e à participação dos parceiros sociais nos processos transnacionais de informação e consulta.

Nesse sentido, adota-se uma abordagem metodológica, levando em consideração tanto análises quantitativas quanto qualitativas.

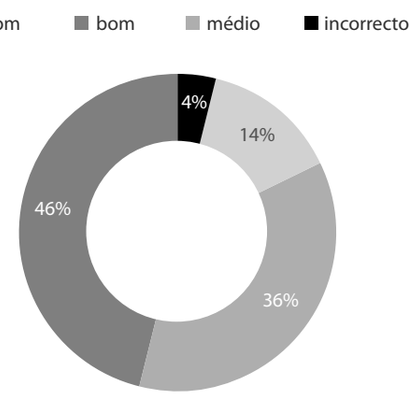
As pesquisas e entrevistas foram realizadas entre setembro e dezembro de 2020. A seleção da amostra foi deliberada e teve abrangência nacional em cada um dos países. O alcance dos respondentes foi possível graças ao apoio da sede sindical e de entidades do setor.

DURAÇÃO DO CONSELHO DE OBRAS EUROPEU CONSELHO DE TRABALHO		PERÍODO DE PARTICIPAÇÃO EM TRABALHO	
0-5 anos	18,4	1998-2003	5,9
5-10 anos	13,8	2004-2009	20
10-15 anos	31	2010-2015	41,2
15 anos ou mais	36,8	2016-2020	32,9
em conjunto	(S 87) 100,00	em conjunto	(S 85) 100,00

As empresas onde operam os diferentes Conselhos de Empresa Europeus integram maioritariamente o sector da transformação industrial, com 83,9%. As indústrias automotiva, química, de transporte, alimentícia e metalúrgica são as mais representadas.



Os respondentes e entrevistados avaliaram o funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus.



O Conselho de Empresa Europeu tem uma influência muito ampla a todos os níveis laborais, nacional, europeu e mundial, nas decisões tomadas pelo grupo. Por outro lado, uma série de questões que não foram tratadas em nível nacional (por exemplo, avaliações de pessoal, regulamentações trabalhistas, saúde e segurança ocupacional) foram decididas por um nível superior. Outra conquista é um aumento significativo nas normas trabalhistas, como resultado da adoção de normas nas empresas na Europa. Em várias ocasiões, houve aumento de salários, o que teve um grande impacto positivo na situação social dos trabalhadores.

Os conselhos atendem aos requisitos básicos:

- Comunicam sobre as atividades do grupo e empresas individuais. Representação do empregador em reunião pelo menos na qualidade de membro do conselho central.
- A quantidade de informações fornecidas é bastante confiável.
- O número de reuniões por ano e o número de membros dos conselhos são, em muitos casos, superiores aos previstos na Diretiva e na legislação nacional.
- Acordos com o empregador proporcionam melhores oportunidades e condições de parceria e trabalho.

Todo diálogo é construtivo, respeitando as partes. As sessões plenárias realizam-se regularmente, há troca de experiências e boas práticas, são comunicadas e consultadas informações sobre as mudanças. A direção da empresa é aberta ao diálogo e leva a sério os sindicatos como aliados na solução de casos difíceis, como atesta a atuação do Conselho.

Vários países nos dão o exemplo de que durante as reuniões, os problemas enfrentados pelos empresários de cada país são discutidos de forma material, então o protocolo é ordenado.

As reuniões realizam-se, na sua maioria, duas vezes por ano, sendo a primeira delas sempre com a presença de representantes do empregador. Os problemas relatados pelos membros do Conselho são resolvidos principalmente. O presidente do grupo participa das reuniões. A transparência, abertura e igualdade são garantidas.

Importante é o que os entrevistados nos dizem, que reuniões de consulta são oferecidas em caso de reestruturação da empresa. Um exemplo do importante papel desempenhado pela comissão no processo de consulta é a reestruturação efetuada em várias das empresas europeias em 2019.

As suas próprias soluções, alternativas às propostas do empregador, foram desenvolvidas nas comissões, algumas das quais foram aceites e implementadas e assim foi possível salvar empregos na Europa.

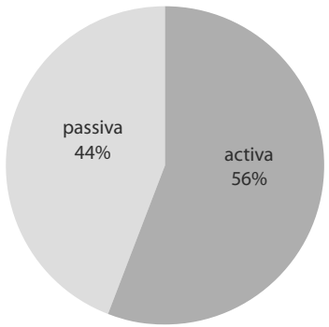
As respostas e reflexões mais negativas que foram coletadas nesta publicação podem ser resumidas como:

- A cessação ou limitação, nos últimos anos, do número de reuniões das comissões e a não consulta dos presentes nas mesmas sobre determinados assuntos.
- O pouco envolvimento do empregador e do trabalhador de forma generalizada.
- A pouca organização e planeamento dos Conselhos: geralmente se reúnem uma vez por ano, e em alguns casos apenas com uma composição reduzida (6), o que é insuficiente. É muito difícil tratar em profundidade as questões e ainda mais quando se estendem a todos os países presentes.
- A falta de diálogo social substantivo e responsável (sério), comunicação e unidade, falta de informação completa e, em muitos casos, a informação é parcial.

Outro exemplo é o sigilo das informações, mesmo que estejam publicamente disponíveis. O empregador evita a transferência de dados críticos para os trabalhadores, mesmo que os afete totalmente.

Desde o começo da pandemia, as reuniões são online, o que torna os Conselhos muito mais complicados e muitas questões permanecem sem análise, além de não fornecer respostas precisas e as questões e problemas levantados não são respondidos diretamente.

- Por vezes, o empregador aceita o conselho de empresa europeu apenas porque é obrigado a fazê-lo. De maneira ruim, pouco pode ser alcançado, diálogo ou negociação.
- A falta de união dos sindicatos e representantes dos trabalhadores enfraquece sua posição e perceção por parte da administração e dos trabalhadores. Estes, por vezes, têm a sensação de que os seus representantes defendem mais interesses políticos do que defendem as suas condições de trabalho.
- Não tem impacto real sobre questões significativas e operações diárias de negócios e questões levantadas pelos membros.
- A incapacidade de fazer cumprir as disposições e acordos do empregador. Os acordos coletivos em vigor no âmbito do Conselho não são respeitados. As conclusões do Conselho não se traduzem em decisões do local de trabalho mais próximo do trabalhador em muitas ocasiões.
- os debates omitem os tópicos de salários e condições de trabalho em locais específicos, o que faz com que o debate não seja completo e, portanto, não válido em alguns centros.
- a falta de contacto real com a direção central do grupo e o baixo nível de representação patronal nas reuniões. Uma barreira significativa é o acesso limitado aos tomadores de decisão. Não se sabe quais são os objetivos e as perspetivas de desenvolvimento (desafios) da empresa.
- A consulta e a eficácia das reuniões são essencialmente informativas, duram pouco tempo (algumas horas) e não produzem os resultados esperados. Um exemplo são as negociações inacabadas ou demoradas de um acordo.
- A falta de formação de representantes e empregadores na negociação coletiva, regulamentação europeia e nacional.



O papel dos sindicatos no conselho

Das respostas recebidas nestes inúmeros inquéritos e entrevistas para este projeto, a maioria dos inquiridos afirmou que o funcionamento dos Conselhos melhorou de uma forma geral, especialmente após a aplicação da Directiva 2009/38/CE nas várias legislações nacionais.

Para confirmar as conquistas, entre muitas outras, podemos destacar que foram apresentados os seguintes argumentos:

- um maior compromisso no fornecimento de assistência para resolução de questões importantes (por exemplo, reestruturações, fusões, demissões e aumentos salariais) em cada país. Outro exemplo é a criação de um sistema de bónus único para todos os países por trabalho sem acidentes.
- aumentar a frequência e regularidade das reuniões.
- parcialmente para adaptar as disposições internas aos novos regulamentos.
- diálogo social extenso a mais países. Outros membros da ESA chegaram.
- respeito pelos princípios da igualdade, transparência, independentemente do país.
- o importante papel dos Conselhos no diálogo social transnacional e nas relações de trabalho.
- reforçar as práticas existentes e o bom funcionamento dos Conselhos, que eram de alto nível antes da entrada em vigor da Diretiva 2009/38/CE.
- os acordos anteriores sobre a atuação eram mais favoráveis do que os da Diretiva 2009/38/CE.
- a aceitação de mais disponibilidade de informações.

- uma melhor comunicação de informações sobre toda a corporação, possibilidade de conhecer os planos com antecedência (para o ano seguinte).
- garantir o acesso aos dados apresentados nas reuniões, maior eficácia das disposições orais, possibilidade de celebração de acordos coletivos úteis na atividade sindical.
- a criação de contratos bons e legítimos. As fusões de empresas realizadas em duas ocasiões não agravaram os padrões de informação e consulta desenvolvidos até então; É necessário enfatizar a segurança financeira, o fornecimento de traduções para a língua materna de todos os documentos, acordos, apresentações, reuniões e treinamentos.
- melhorar a comunicação. Depois de 2010, houve uma melhoria notável na cooperação, mas sim fruto da atividade dos membros e da participação nos trabalhos da Comissão.
- um padrão uniforme e único para os relatórios anuais elaborados pelas empresas de cada país.
- a maior participação dos representantes sindicais na composição dos Conselhos, o que se traduz na incapacidade da administração do conselho de influenciar a corporação e impor apenas a forma correta de atuação.
- uma divisão transparente de tarefas para os membros individuais dos Conselhos: aumento da segurança, implementação de novas tecnologias e, investimento, oferta de treinamento de funcionários, expansão de conhecimentos e habilidades, melhor organização da sede empresarial em cada país, aprendizagem de sistemas de trabalho, tradições.
- melhorar o diálogo social a nível nacional.

O restante dos respondentes, ou seja, 31,9% não encontraram alteração no funcionamento do PREPA e 16,7% não sabiam.

Quando questionados se ainda existiam problemas no funcionamento do Conselho, apesar da aplicação da Diretiva 2009/38/CE, os inquiridos responderam que ainda são necessárias medidas corretivas para revitalizar o diálogo social e reforçar a representação transnacional dos trabalhadores na informação e consulta processar.

Eles trocaram comentários principalmente sobre os empregadores que não cumpriram suas obrigações. Os principais problemas incluem: a falta de uma abordagem adequada da administração central da corporação ao diálogo e à parceria; Tratar os Conselhos como uma obrigação forçada, assim como ferramentas e um falso compromisso de representação dos funcionários, o que pode ser demonstrado em brochuras destinadas aos investidores em ações, e ao mesmo tempo o papel do departamento de recursos humanos que participa no diálogo limita-se a acalmar por qualquer meio, para que os problemas existentes não constituam um obstáculo à comercialização externa nos vários centros de trabalho nacionais.

É importante conhecer as opiniões dos membros dos Conselhos na sequência da adoção da Diretiva 2009/38/CE.

Nesse quesito, os respondentes não tiveram um discernimento mais amplo. No total, foram 1.364 respostas, das quais 48,4% indicaram desconhecimento e 18,8% não viram alterações positivas. Os restantes inquiridos confirmaram o impacto positivo da reformulação do direito comunitário, mas atribuíram um papel mais importante aos conhecimentos adquiridos, experiência e boa vontade dos parceiros sociais.

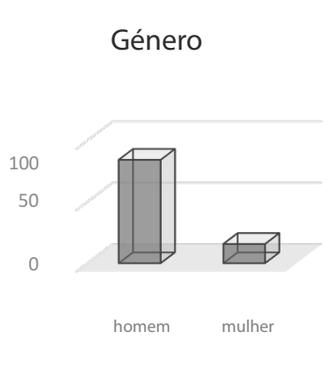
Certamente, uma melhor compreensão das normas melhoradas, em particular a introdução de definições e a obrigação de informar e consultar, contribuiu para um desempenho mais eficaz das tarefas. O fortalecimento do diálogo transnacional fala a favor de uma melhoria geral de seu funcionamento:

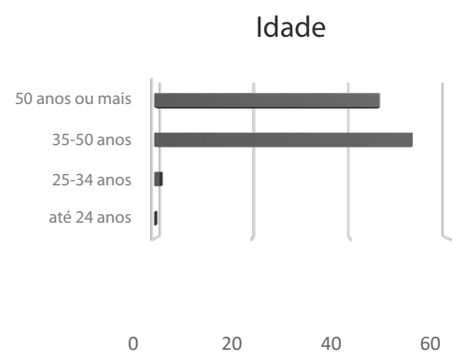
- clarificação dos requisitos para a celebração de contratos.
- harmonização das normas para a seleção dos membros dos Conselhos de diferentes países.
- organização mais frequente e regular das reuniões.
- melhora dos procedimentos de informação e consulta; criação de grupos de trabalho; conselhos de uso (experiência); criação de sites que deem visibilidade aos convênios e aos trabalhos realizados.
- fornecer treinamento e formação aos membros do Conselho, dando grande importância ao aprendizado do inglês.
- melhorar a comunicação através da tradução simultânea das reuniões, preparação de documentos na língua materna.
- ampliar o escopo das informações fornecidas.
- melhorar os contactos dos membros da Comissão com a direção nacional e os representantes dos trabalhadores e aumentar o seu impacto nas normas adotadas;

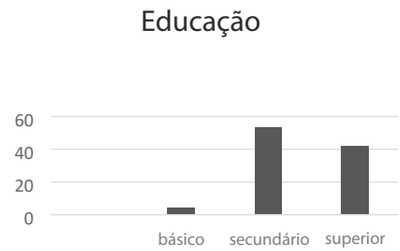
- construir relações com o sindicato; tendo em conta a legislação nacional e a prática nos respetivos países.

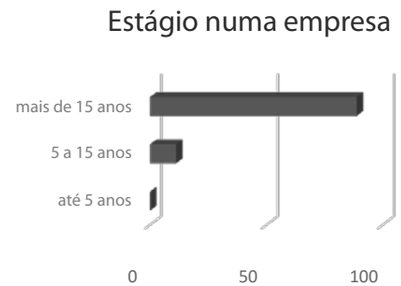
Os entrevistados não pensaram se a Diretiva 2009/38/CE afetaria o processo de criação de novos Conselhos (quase 65%). Os restantes tiveram opiniões prevalecentes que confirmam o seu papel positivo. Um grande grupo (456 inquiridos) também não soube responder se a Diretiva 2009/38/CE motivou a renegociação dos acordos existentes (40,2%). O restante foi dividido quase igualmente para os votos afirmativos e não afirmativos.

Segundo os pesquisados, a reestruturação das empresas (38,1%) teve maior impacto na renegociação dos acordos. Pelo contrário, 44% pensavam menos e 44% não tinham opinião. 15% dos inquiridos mencionaram a falta de conhecimento especializado e convicção quanto à Diretiva 2009/38/CE; contém apenas diretrizes e o não cumprimento delas não tem consequências negativas; o importante papel da legislação nacional e as sanções adequadas para o empregador e os elementos de pressão, como a maior propensão da representação dos trabalhadores a ir a tribunal. Os inquiridos foram os mais propensos a relatar a atitude da gestão central (quase 72%) e da liderança nacional (cerca de 53%), uma vez que o seu interesse se traduz no exercício do direito à informação e consulta. Os motivos frequentemente citados são o conhecimento insuficiente dos parceiros sociais (54,4%) e a fragmentação das empresas em determinados setores e a falta de sindicalização (52,2%). Uma pequena percentagem foram de comentários adicionais que destacaram: a passividade e relutância do empregador em partilhar conhecimentos, receios de perda de posição e prestígio e regulamentação inadequada das regras de separação de representantes.









A Directiva 94/45, sobre os Conselhos de Empresa Europeus, constitui uma oportunidade histórica para o direito de participação dos trabalhadores, ao nível da informação e consulta, na tomada de decisões que as empresas multinacionais que operam na União Europeia podem estabelecer ou, se for caso disso, consolidar.

Este é apenas um primeiro passo limitado, mas pode levar a realizações futuras mais ambiciosas. Por um lado, pode ser o ponto de partida para alcançar no futuro níveis subsequentes de participação superiores aos previstos neste regulamento, em termos de negociação bidirecional, cogestão, codeterminação, etc.

Por outro lado, pode também ser o ponto de partida para que os conselhos de empresa europeus sejam expandidos às restantes empresas que atuam transnacionalmente mas que não cumprem os requisitos mínimos exigidos pela Directiva 94/45, a partir dos quais poderiam, do mesmo modo, estabelecer as bases de um futuro sistema europeu de relações de trabalho.

No entanto, após mais de uma década da transposição da Directiva 94/45 para as respetivas legislações dos países membros da União Europeia, continuam a existir inúmeros problemas, em grande parte responsáveis pelo facto de a atual taxa de cobertura ter atingido os Conselhos de Empresa Europeus, no que diz respeito às empresas que potencialmente podem constituí-los, continua a ser recorrentemente baixa.

Em primeiro lugar, do ponto de vista jurídico, verificou-se que quer a inexistência de mecanismos formais de fiscalização para prevenir e, se for caso disso, sancionar o incumprimento das disposições dos regulamentos contidos na Directiva 94/45 pela Multinacional as empresas afetadas, como a exigência de um mínimo de mil trabalhadores para a constituição de conselhos de empresa europeus, foram confirmados como os principais problemas jurídicos que explicariam o escasso desenvolvimento dos conselhos de empresa europeus na Europa.

Relativamente a esta última questão, embora para esse cálculo os regulamentos prevejam a inclusão de todos os trabalhadores que trabalham para a empresa, tanto na sede central como nos restantes centros de atividade que a empresa deve ter em dois ou mais países da UE.

Portanto, pode-se afirmar que a falta de fiscalização legal, o tamanho mínimo exigido, mas também – derivado em parte deste último e a destinação extracomunitária da maior parte dos investimentos das multinacionais europeias, constituem três problemas que explicariam, desde o início do campo jurídico, que o progresso dos conselhos de empresa europeus na Europa não é o desejado.

Em segundo lugar, do ambiente político e económico-laboral, a presença das políticas neoliberais nos últimos anos nos governos da maioria dos países europeus e das próprias instituições comunitárias, em um contexto caracterizado pela existência de um elevado percentual de pequenas e médias empresas, e de um mercado de trabalho definido pela crescente segmentação e insegurança do trabalho, em grande parte como resultado da existência de um quadro nacional e internacional de relações de trabalho claramente orientado a favor dos interesses dos empregadores, face a sindicatos com escassa coletividade poder negocial e praticamente estagnado nas taxas de adesão, também levou ao facto de, no seu conjunto, os órgãos representativos de categoria europeia, como os Conselhos de Empresa Europeus, não terem conseguido cristalizar mais do que em alguns casos únicos.

Da esfera ideológico-cultural, por sua vez, também foi possível verificar que quando a ideologia defendida pelos patrões europeus se caracteriza por uma inusitada relutância a qualquer acordo que possa significar uma transferência -ainda que mínima- dos controlo do poder aos trabalhadores, e isso se soma a sindicatos que não têm tradição suficiente de negociação transnacional, mas, ao participarem dela, não lhe dão a mesma prioridade que atribuem às negociações em níveis hierárquicos inferiores nem possuem a experiência exigida pelo debate e negociação das questões com a presença dos empregadores no mesmo órgão – como acontece nos Conselhos de Empresa Europeus, mas não nos Conselhos de Empresa Nacionais – não é pois surpreendente que, desta esfera, nem as condições necessárias surgiram para que ambas as partes concordassem em fazer o esforço necessário para realizar a criação de um número maior número de conselhos de empresa europeus realmente criados a nível nacional.

Do ponto de vista organizacional, vale também a pena destacar os problemas que os sindicatos europeus têm vivido especificamente ao nível da gestão da informação interna e como tais problemas têm contribuído, a par de todos os anteriores, para explicar a já repetida lentidão na constituição dos Conselhos de Empresa Europeus na Europa, parecem muito distantes para além de não serem muito claros por parte dos trabalhadores sobre a sua função.

E, apesar de ser o agente social mais objetivamente interessado na expansão dos Conselhos de Empresa Europeus, quando os sindicatos participaram da gestão de um dos poucos Conselhos de Empresa Europeus constituídos, estes têm que enfrentar obstáculos importantes para tal. Trata-se de coordenar convenientemente os vários níveis de informação (local, setorial, regional, nacional, internacional) com os recursos humanos e especialistas disponíveis para conduzir efetivamente as negociações transnacionais com os empregadores.

Uma negociação, por vezes, não é muito fluida, senão estagnada, devido a problemas que não se explicam apenas pelo conteúdo intrínseco dos temas a tratar, mas também pelas dificuldades que a interação comunicativa muitas vezes acarreta entre as várias linguagens utilizadas pelos representantes sindicais dos diferentes países onde a empresa atua, quando convergem nas reuniões internacionais dos Conselhos de Empresa Europeus, e que nem sempre pode ser resolvido apenas com o auxílio de serviços de tradução.

Com este cenário, e partindo do pressuposto de que todos os elementos que o determinam não irão variar substancialmente, pelo menos a curto e médio prazo, não se espera que ocorram mudanças significativas na trajetória que tem seguido a constituição dos Conselhos de Empresa Europeus.

Somente se houvesse alterações significativas nos cargos ocupados até agora por empregadores, instituições governamentais nacionais e europeias, e pelas próprias multinacionais, o percentual de acordos firmados até agora poderia aumentar no futuro, seja pelo equilíbrio entre o número de renovações e os cancelamentos dos acordos em vigor forem aumentando, seja porque as multinacionais que poderiam surgir nos próximos anos com potencial para se constituir em Conselhos de Empresa Europeus decidiram abrir este processo numa proporção superior à de que o têm feito até agora, em decorrência da alteração das posições acima mencionadas, ou em decorrência de ambas as causas.

Porém, não porque os sindicatos possam aparecer, como já foi dito anteriormente, como o ator que, objetivamente, tem mais interesse no avanço desse processo, eles estão dispensados de rever suas posições, pelo menos em duas direções uma ambas complementares.

Por um lado, devem promover uma visão mais útil e positiva do potencial de resultados que pode resultar da negociação coletiva a nível europeu para os seus afiliados e partes representadas.

Por outro lado, deveriam ser persuadidos com maior determinação da importância de que para que o número de Conselhos de Empresa Europeus aumente substancialmente deve haver a melhoria do nível das suas qualificações técnicas aquando da organização e gestão da informação entre os diferentes níveis hierárquicos, para que as estratégias de negociação possam ser mais fluidas e eficazes face às inércias adversas que podem surgir das demais esferas envolvidas neste processo.

Os efeitos devastadores da longa crise económica e as medidas de austeridade impostas pela Europa aumentaram a distância entre os sistemas sociais dos países europeus, aumentando a diferença salarial entre os países da Europa Central e do Norte e os da Europa Oriental e Meridional e criando uma terra de conquista para as multinacionais que acham conveniente deslocar-se no seio da União Europeia, onde gozam de liberdade de estabelecimento e serviços com custos laborais muito reduzidos em termos de regulamentação e salários.

Esta questão abordada pela OIT à escala global, relativa ao respeito pelos direitos fundamentais no trabalho e à adoção da agenda do trabalho digno nas cadeias de valor globais, tem uma manifestação específica também na União Europeia, onde os sindicatos europeus têm de lidar com problemas de enorme desigualdade salarial com o mesmo trabalho realizado, a falta de reconhecimento do direito à negociação coletiva e a mesma capacidade sindical no local de trabalho.

Portanto, na estratégia sindical, a definição de um marco legal facultativo para os acordos de empresas transnacionais, como instrumento para a possível harmonização

das condições de trabalho nas subsidiárias estrangeiras da empresa multinacional, e em suas cadeias de abastecimento, atende à necessidade conferir estatuto jurídico a esses contratos, estabelecendo os requisitos formais e processuais necessários para atribuir a sua eficácia jurídica no âmbito de aplicação acordado pelas partes no contrato.

Nesse sentido, um marco legal, embora voluntário, de suporte aos acordos societários, seria um referencial normativo para os negociadores, formalizando a necessidade do cumprimento de alguns requisitos essenciais e reconhecendo a eficácia regulatória dos acordos. Compromissos assumidos pela gestão da empresa em todas as subsidiárias e/ou controladas constantes do contrato e, se for caso disso, nas empresas fornecedoras e subcontratadas.

A base jurídica para a iniciativa poderia ser baseada no reconhecimento do papel do diálogo social de acordo com o art. 152 sobre o tratado de atuação da União Europeia, embora as práticas de negociação transnacional pudessem beneficiar da utilização de fundos para investigação e promoção da divulgação de boas práticas de diálogo social transnacional e relações laborais, como de facto já é feito, apesar da ausência de um quadro regulamentar ad hoc.

A questão é se, caso este quadro regulamentar seja concretizado, no contexto do relançamento do diálogo social preconizado pelo Presidente da Comissão Europeia e dos objetivos do Pilar Social Europeu (embora a proposta de um quadro jurídico facultativo não o faça na ordem do dia da Comissão), em que medida isso poderia realmente favorecer a celebração de acordos transnacionais de empresas, principalmente na dimensão europeia e também a nível mundial.

Esta hipótese não é fácil de antever: pode ser positiva se as empresas virem uma vantagem na classificação dos ACTs em termos de certeza e previsibilidade dos resultados da negociação e uma desvantagem se temerem restrições excessivas à sua liberdade de ação.

A experiência positiva com os acordos estabelecidos pelo conselho de empresa europeu favorece a primeira possibilidade, ainda que o quadro jurídico facultativo não seja suscetível de conduzir à celebração de novos acordos transnacionais. Por outro lado, uma linha de base mais segura poderia ser estabelecida para motivar as partes negociadoras a consolidar as experiências em curso, incluindo a dimensão global, e prosseguir com a renovação dos acordos existentes.

Outra questão que deve ser examinada é a possibilidade de se exigir o cumprimento das obrigações processuais constantes dos Acordos coletivos transnacionais. Trata-se da preparação de uma máquina processual que deve dar testemunho da capacidade dos atores sociais de autorregular seus interesses.

Em uma escala global e em comparação com a gestão de empresas multinacionais, a posição do sindicato é muito mais fraca do que no quadro tradicional e regulamentado das relações de trabalho nacionais.

Neste contexto, a questão da gestão do acordo coletivo adquire particular importância, com especial atenção para os diferentes sistemas nacionais em que o acordo é afetado.

Esta é uma dificuldade objetiva tanto para a empresa multinacional quanto para as federações sindicais globais (e, em um grau diferente, europeias).

Os mecanismos jurídicos de *common law* que podem ser hipotetizados que garantem o cumprimento do acordo coletivo nos diferentes países (atribuição de mandato pelos sindicatos nacionais, retomada das negociações a nível local, adoção das orientações da empresa emanadas da central para a gestão local, o dever de influenciar os sindicatos filiados, etc.) apresentam lacunas e dificuldades de aplicação.

No entanto, nenhum sistema prevê os efeitos jurídicos que um acordo transnacional de empresas pode produzir a nível nacional, embora o problema seja por vezes contemplado em documentos sobre os novos horizontes da negociação coletiva a nível empresarial.

Neste contexto, apoiar a eficácia dos acordos transnacionais com mecanismos que façam parte do dever de fiscalização estatal, onde sejam regulados positivamente, e/ou com os procedimentos de acompanhamento previstos no âmbito da adesão a formas de responsabilidade social empresarial, tem a vantagem de voltar a envolver o Estado no circuito de controlo da atividade das empresas multinacionais, dando um maior grau de eficácia ao acordo entre as partes, ambas no país de origem da empresa multinacional, mediante a obrigação de elaborar planos de fiscalização dos direitos humanos e reparação dos danos produzidos, como nos terceiros países em que está estabelecida.

O debate iniciado e as soluções alcançadas nos últimos anos pelos organismos internacionais testemunham a procura de uma concordância entre as diferentes ferramentas, com vista a promover o objetivo de uma globalização justa.

Por sua vez, o contributo dos ACTs nesta fase é a experimentação de métodos autónomos de acompanhamento e implementação de pactos em escala global, por meio de um conjunto de obrigações processuais, e criação de instâncias de diálogo e troca dos resultados obtidos e discussão das reivindicações apresentadas.

A lição aprendida com as experiências de aplicação dos ACTs é a necessidade de vincular a dimensão global à local, tanto no que diz respeito às subsidiárias quanto às empresas da terceirização e da cadeia de suprimentos.

A implementação efetiva dos acordos coletivos transnacionais postula formas efetivas de vinculação tanto na fase ascendente (para efeitos de negociação e assinatura do acordo) quanto na descendente (comunicação dos resultados do acordo e sua gestão em todas as subsidiárias da empresa e, quando apropriado, em cadeias de suprimentos), tanto do lado da empresa multinacional quanto de seus interlocutores.

As modalidades podem ser diferentes dependendo da forma como está estruturada a cadeia de comando da empresa e, do lado sindical, as relações endo-associativas, bem como, na dimensão empresarial, as relações entre os sindicatos e os representantes do pessoal.

A fase de implementação do acordo é, de facto, a prova de fogo para a participação efetiva de todas as partes envolvidas na tradução concreta dos compromissos nele estabelecidos.

Os negócios de cúpula que não se enquadram na dimensão diária da vida empresarial e seus ramos ou cadeias de suprimentos pretendem ter valor puramente simbólico. Os negociadores dos ACTs de segunda geração, conscientes do risco, têm mais cuidado em acompanhar o acordo com um dispositivo instrumental destinado a garantir a sua implementação, permitindo que as suas articulações organizacionais sejam adaptadas para a sua utilização em situações específicas. Este dispositivo instrumental, mais ou menos rico e articulado (apresentação e divulgação do acordo, tradução em diferentes línguas, formação sobre o seu conteúdo, visitas periódicas aos diferentes locais, reuniões preparatórias e posteriores às da administração, procedimentos para tratamento de reclamações, indicadores para monitorizar a sua implementação, etc.) é a parte mais inovadora do ACT, a cuja substancial verificação a vários níveis está subordinada o desenvolvimento e a sustentabilidade de um sistema global de relações laborais em sintonia com os tempos.

Podemos destacar que neste projeto trabalhamos conceitos muito importantes sobre os Conselhos de Empresa Europeus e a participação e consulta dos trabalhadores neles.

A Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de setembro, transposta pela Lei 10/1997, de 24 de abril, visa melhorar os direitos de informação e consulta dos representantes ao nível da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e garantir o acesso dos representantes dos trabalhadores aos verdadeiros centros de decisão.

Os empregadores e trabalhadores afetados têm o poder, após uma fase de negociação, de constituir um órgão representativo específico (conselho de empresa europeu) ou de estabelecer como mecanismo alternativo o exercício dos direitos de informação e consulta fora desse conselho.

Os sindicatos devem gerar uma mensagem capaz de abrir novos espaços de convivência democrática, que permita aos trabalhadores reconquistar a confiança dos trabalhadores em torno da possibilidade de construir um futuro baseado na justiça e na igualdade, pois a eficácia da ação dependerá de sua capacidade de complementaridade empresarial e ação nacional com atividade e pressão na arena política internacional.

Seu cenário, então, torna-se transnacional, a caminho da busca de um espaço jurídico comum na União Europeia.

Além disso, esta Directiva constitui uma das conquistas mais relevantes da política social europeia, na medida em que tem conseguido aproximar-se da realidade do momento ao nível da participação, dos conteúdos e mesmo do próprio sentido da ação comunitária, incorporando-se no um modelo participativo de informação e consulta, e buscando um equilíbrio entre a ação sindical e a de colaboração em decisões de gestão econômica e social).

Em última análise, pretende-se transformar a participação dos trabalhadores num sinal de identidade para as empresas e grupos europeus.

Para atingir os seus objetivos, ligam a esfera europeia a duas unidades de negociação específicas: empresas e grupos de dimensão comunitária. Desta forma, os conselhos de empresa europeus tendem a evitar a dispersão da iniciativa sindical, fragmentada nas diferentes sedes da empresa, recorrendo ao "empresário unitário" e permitindo reagir às previsíveis tentativas de confrontar concomitantemente os interesses das diferentes subsidiárias da a multinacional.

Depois deste projeto, a pergunta mais importante que nos colocamos é: *Existe algo além do direito à informação e consulta?*

Parece corriqueiro lamentar a falta de poderes do conselho de empresa europeu nas empresas que organizaram a produção para além das fronteiras nacionais.

Como um membro de um CEE colocou:

"É mais fácil para eles negociar planta por planta, chantageando a produção ali e aqui. De alguma forma o CEE tem que terminar com isso".

A transferência de produções é mais fácil em atividades produtivas simples, com baixo nível de mecanização e treinamento de mão de obra. Mas tampouco os centros de produção que realizam atividades muito complexas são pontos fortes inquebrantáveis, principalmente em empresas que, como estratégia competitiva, desenvolvem novos produtos em um prazo muito curto. Em muitos casos, esses novos produtos exigem novos investimentos que rapidamente tornam obsoleto o maquinário instalado. As fábricas para as quais se dirigem estes novos investimentos asseguram a sua atividade a médio prazo, mas a gestão das empresas não garante os seus volumes de produção e, portanto, emprego, para além da vida do novo produto.

A permanência de grandes diferenças salariais, e outros tipos de condições de trabalho que se refletem em custos, no mesmo mercado de fatores produtivos, como a UE, é um risco permanente para os centros produtivos com melhores salários e condições de trabalho. As diferenças salariais na mesma empresa, reconhecidas por representante em um CEE que se dedica à fabricação de automóveis, podem ser abismais.

As organizações sindicais europeias, influenciadas pelo maior peso dos sindicatos nos países mais desenvolvidos, têm-se oposto ao estabelecimento de um quadro negocial no domínio das empresas multinacionais, sem que haja uma articulação da negociação coletiva na Europa, através de acordos setoriais europeus, a partir dos mínimos de que seria possível uma negociação coletiva de empresas através do CEE. Além disso, é preciso estar ciente de que a barreira que separa a consulta da negociação pode ser transposta a qualquer momento. Se antes de um processo de reestruturação de uma multinacional europeia se manifestar um CEE, e este for aceite, total ou parcialmente, pela gestão empresarial, terá havido uma negociação.

Por isso, a tendência atual e pragmática em várias federações de filiais europeias é avançar na negociação ao nível das empresas transnacionais, mas com participação sindical.

Mas o aumento dos poderes do CEE não deve ser feito de forma que viole as disposições das convenções nacionais. Os acordos celebrados num CEE, que possam implicar uma modificação das condições de trabalho ou de vencimento, só podem ser válidos nos centros de trabalho de um país se os referidos acordos forem homologados pelos respetivos órgãos nacionais de representação dos trabalhadores.

Isso, embora elimine o temor de que uma negociação de mínimos reduza as condições alcançadas nos países mais desenvolvidos, não acaba com todos os problemas. Uma vez que uma rápida equalização de cima, sem novos investimentos e melhorias produtivas, pode levar ao fechamento de muitos centros da empresa cujos processos de produção são baseados em menores custos trabalhistas.

É preciso ter consciência de que um maior poder de negociação dos CEEs, elemento fundamental na conceção de uma economia mais participativa, em que o critério do lucro empresarial a curto prazo não seja o único vetor que define a atividade económica, implica também um maior envolvimento dos representantes dos trabalhadores nas decisões sobre a gestão empresarial, o que vai gerar contradições a uma ação sindical levantada apenas a partir de perspetivas nacionais.

A participação nos CEEs das organizações sindicais europeias é uma condição necessária para o desenvolvimento da sua capacidade negocial. Caso contrário, tensões nacionais excessivas podem ser geradas em processos de negociação conflituantes que abortam a negociação.

Mas a participação das organizações sindicais europeias nos mais de 600 CEEs criados, e nos mais de 1.000 que devem ser constituídos, não será possível sem uma reafectação significativa de fundos entre os sindicatos nacionais e estes últimos.

A Diretiva tem como objetivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores das empresas com dimensão comunitária e dos grupos de empresas com dimensão comunitária. A diretiva deve especificar que os representantes dos trabalhadores precisam de uma informação contínua e exaustiva. Além disso, a Diretiva deve esclarecer que a consulta intervém durante a fase de planeamento, quando as diferentes perspetivas de decisão ainda estão em aberto.

Por conseguinte, o CES apela a que o direito à informação e consulta seja reforçado na Directiva relativa aos conselhos de empresa europeus. A diretiva deve especificar que as informações exaustivas serão fornecidas em tempo útil e de forma contínua.

A famosa cláusula de sigilo é algo que tem sido muito debatido neste projeto e em suas reuniões. A empresa geralmente se esconde por trás dessa cláusula para não dar detalhes ou mudanças significativas na empresa, como os limites da força de trabalho.

O artigo 15.º da Diretiva do CEE solicita expressamente à Comissão que inclua limites de efetivos no processo de revisão da Diretiva.

Os limiares de efetivos para uma empresa com dimensão comunitária e um grupo de empresas com dimensão comunitária são definidos nos artigos 2.1.ae 2.1.c da Directiva. Entende-se por empresa com dimensão comunitária "uma empresa que emprega pelo menos 1.000 trabalhadores nos Estados-Membros e com um mínimo de 150 trabalhadores em pelo menos dois Estados-Membros".

Antes da adoção da diretiva, o CES tinha proposto um limite de 500 trabalhadores nos Estados-Membros, na sequência do parecer do Parlamento de 24/06/91. O Conselho Económico e Social também não ficou totalmente satisfeito com um limite de mais de 1.000 trabalhadores, mas contentou-se em pedir à Comissão que "encontrasse uma solução mais flexível". A Comissão Europeia justificou a sua decisão alegando que as pequenas empresas não deveriam ser sujeitas a encargos adicionais, embora, de acordo com as estatísticas de todos os Estados-Membros, as empresas que empregam mais de 500 trabalhadores sejam consideradas grandes empresas. A Diretiva visa "melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores das empresas de dimensão comunitária e dos grupos de empresas de dimensão comunitária" (artigo 1.1).

Desde a implementação do mercado único, as empresas transnacionais não são as únicas a operar em toda a Comunidade.

O mesmo é verdade para empresas de tamanho relativamente mais modesto e até mesmo para empresas que empregam menos de 1.000 trabalhadores.

O limite de 1.000 trabalhadores é muito alto e torna difícil avaliar as necessidades das empresas. A tendência é crescente para a divisão das empresas e para a adoção de uma política de subcontratação, e as empresas transnacionais "de menor porte" ganham importância. O CES sugere, portanto, que os limites de pessoal da Diretiva do CEE vão de 1.000 para 500 trabalhadores.

Podemos recolher como pontos muito importantes trabalhados neste projeto no que diz respeito ao direito à informação e consulta que devem ser referenciados na legislação do país onde está localizada a morada central da empresa, visto que é decisivo considerar questões centrais como:

- A definição do conceito de "empresa que exerce o controlo". Em todas as leis de transposição estão incluídos os critérios estabelecidos pela Diretiva 94/45/CE, embora os alterando por ordem de prioridade. No entanto, note-se que estes critérios são definidos pela Diretiva a título de exemplo, podendo ser propostos outros diferentes nos acordos para a constituição de conselhos de empresa europeus.
- A responsabilidade pela constituição dos Conselhos de Empresa Europeus, que em todas as leis de transposição, de acordo com o disposto na Diretiva, corresponde à gestão central. Quando não estiver localizada em um Estado Membro (por exemplo, multinacionais japonesas ou norte-americanas), deverá designar um representante na União Europeia, e caso não o faça, será considerada responsável a empresa com maior número de trabalhadores, aplicando-se então a legislação do Estado onde se localiza.
- *As diferentes questões relativas à comissão de negociação (procedimento de início das negociações, dimensão da comissão, etc.), com exceção do procedimento de designação dos representantes dos trabalhadores.* Estas questões foram incluídas nas leis de transposição de acordo com as disposições estabelecidas no artigo 5º da Directiva.
- *O conteúdo do contrato,* que nas várias leis de transposição inclui as diferentes matérias que, de acordo com o disposto na Diretiva, devem ser obrigatoriamente incluídas: sociedades afetadas pelo contrato; composição dos conselhos de empresa europeus; poderes e procedimentos de informação e consulta; local, frequência e duração das reuniões; recursos financeiros e materiais; duração do acordo e procedimento de renegociação.

- *Aplicação das disposições subsidiárias da Diretiva nas circunstâncias por ela estabelecidas,* que constituem o mínimo estabelecido para um Conselho de Empresa Europeu em caso de não haver acordo, questão que está incluída em todas as leis de transposição.
- *Confidencialidade de informações e informações secretas.* Todas as leis de transposição reconhecem o direito das empresas de considerar certas informações confidenciais, portanto intransponíveis a terceiros, e de não comunicar certas informações que possam prejudicar a empresa.

Porém, a partir daqui, algumas peculiaridades podem ser encontradas:

- Todas as leis de transposição incluem os representantes dos trabalhadores nacionais como terceiros, com exceção de três países (Alemanha, Áustria e Luxemburgo), cujas leis conferem a esses representantes o direito de serem informados de tudo o que for exposto nos Conselhos de Empresas Europeus.
- Algumas leis, como a holandesa e a portuguesa, especificam que a empresa deve justificar porque as informações são consideradas confidenciais.
- Existem legislações nacionais que estabelecem como infração social muito grave o abuso, por parte da empresa, de declarar a obrigação de sigilo das informações prestadas, ou de considerar certas informações secretas.
- *Conformidade com a Diretiva.* Para garantir o cumprimento das leis de transposição nacionais, pode recorrer: aos tribunais do trabalho, na Alemanha, Áustria, Bélgica, Espanha, França, Luxemburgo e Portugal; aos tribunais comerciais na Holanda; aos tribunais criminais na França; e não especificado no caso da Grécia. Existem também procedimentos de arbitragem com a participação dos Ministérios do Trabalho da Irlanda e da Itália; na Noruega, há um Conselho especial de arbitragem; Na Suécia, o mesmo procedimento é usado nas ações trabalhistas; e não há referência a esta questão na legislação dinamarquesa.

Parece-nos muito apropriado e apoiamos a revisão e recomendação do CES no que diz respeito à diretiva.

A Confederação Europeia de Sindicatos (CES), na resolução final do seu nono congresso (Helsínquia, Junho-Julho de 1999), destacou a necessidade de acelerar a revisão da Diretiva, propondo, entre outros aspetos, o reforço do direito de consulta, a introdução de sanções eficazes para as empresas que violam os acordos e reforçam o papel dos especialistas sindicais:

- Reduzir o limite para o tamanho da empresa. A proposta que a CES expõe e defende é de reduzir o limite para empresas com 500 ou mais trabalhadores, o que ampliaria significativamente a cobertura das empresas.
- Reforçar o direito à informação e consulta, designadamente no sentido de facilitar que os representantes dos trabalhadores tenham a informação necessária, em tempo e forma, sobre as diferentes medidas que a direção central da empresa vai tomar. Da mesma forma, há a necessidade de estabelecer um período mínimo de análise das informações recebidas, a fim de que se possa expressar uma opinião antes da tomada de decisões da empresa.
- Reforçar a definição de "empresa controladora". Complementam o atual artigo 11.2 da Diretiva com a seguinte declaração: "Os Estados-Membros devem assegurar que os trabalhadores e os seus representantes, a seu pedido, recebam informações e documentação sobre: a estrutura da empresa e do grupo de empresas; a taxa de participação; o poder de exercer controlo".
- Reforçar o papel dos especialistas, de forma a garantir a sua capacidade e direito de participar nas reuniões de negociação com a direção central.
- Recolher explicitamente o direito dos membros da comissão negocial de se reunirem antes de cada reunião com a gestão central, no processo de constituição do CEE, sem a sua presença, e com o auxílio de especialistas, direito que atualmente é reconhecido o conselho de empresa europeu e o comité restrito.
- *Reforçar a proteção e os direitos dos representantes dos trabalhadores,* nomeadamente no que se refere à garantia do direito à formação, à comunicação e à realização de reuniões pelo menos uma vez por ano e ao acesso dos membros do CEE às empresas, estabelecimentos e centros de trabalho.
- *Reduzir o prazo de negociação,* atualmente fixado em três anos, para um ano.

With financial support from the European Union

This copy is free

Sole responsibility lies within autor. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.

ISBN 978-83-64618-05-5