



**PARECER DA UGT**  
**SOBRE O PROJECTO DE LEI N.º 781/X/4.ª**  
**CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

**1. *Apreciação na generalidade***

Para a UGT é fundamental a regulamentação dos conselhos de empresa europeus, matéria remetida para legislação especial aquando da entrada em vigor da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprovou a revisão do Código do Trabalho.

De acordo com a exposição de motivos do projecto de lei n.º 781/X/4.ª, *o diploma procede à revisão do regime em vigor, transpondo para a ordem jurídica interna as várias directivas relativas aos conselhos de empresa europeus*, não clarificando a importância que assume a directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 6 de Maio relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, pelo que deveria constar no diploma não apenas como *«compromisso existente entre o Conselho e o Parlamento Europeu sobre a reformulação das referidas Directivas»*.

A matéria dos Conselhos de Empresa Europeus afigura-se como um instrumento potenciador da melhoria da qualidade dos modelos de participação dos trabalhadores, nos processos de tomada de decisão. Mais estes procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores são factores estruturantes do diálogo social, já amplamente defendidos tanto pela OIT como pela EU.

É para a UGT fundamental que o diploma em apreciação não se limite apenas à organização das disposições prevista na Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho e à correcção de situações pontuais. Consideramos ser este o momento determinante para potenciar ao máximo a utilidade e eficácia dos conselhos de empresa europeus, desde logo para assegurar que a informação e consulta seja efectuada em tempo útil. A informação deverá ser prestada de forma a garantir que os conselhos de empresa europeus possam influenciar o processo de tomada de decisão.

Ainda nesta sede, afigura-se como fundamental garantir que sanções impostas pela violação do direito de informação e consulta sejam suficientemente dissuasoras, de forma a evitar a sua infracção pelas empresas.

## ***2. Apreciação na especialidade***

### **Artigo 2.º – Conceitos**

Uma primeira nota para realçar como positiva a introdução do artigo 2.º do diploma em apreciação, na medida em que contempla a definição de vários conceitos, nomeadamente os de «informação» e «consulta», que por vezes originam situações de ambiguidade e obstaculizam a que os conselhos de empresa europeus sejam adequadamente informados e consultados.

Ainda assim, consideramos fundamental que o diploma em apreciação não postergue outros conceitos essenciais, por um lado, para uma melhor sistematização do documento através da centralização no mesmo artigo de todas as definições e, por outro lado, para potenciar uma real e efectiva implementação dos conselhos de empresas europeus.

Neste sentido, afigura-se essencial a introdução de alguns conceitos, desde logo o conceito de conselhos de empresa europeus; o conceito de participação dos trabalhadores pois é fundamental clarificar a importância do princípio tendencialmente universal da participação dos trabalhadores, nos processos de tomada de decisão; grupo especial de negociação, apesar de constar noutros artigos para uma melhor sistematização deveria estar no artigo em análise.

Também o conceito de informação confidencial deveria constar do rol das definições para que as empresas abusivamente não o utilizem para impedir a comunicação entre os membros do conselho de empresa europeu e as outras estruturas representativas de trabalhadores e os próprios trabalhadores.

Não podemos deixar de realçar a importância de rever o conceito de empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, no sentido de reduzir algumas barreiras à implementação dos Conselhos de Empresa Europeus, necessidade esta já amiudemente defendida pela Confederação Europeia de Sindicatos.

Ora, consideramos fundamental reduzir o número de trabalhadores para 500 em pelo menos dois Estados-membros diferentes num mínimo de 100 trabalhadores em cada um

deles, no diploma em apreciação a relação é de 1000 trabalhadores em dois Estados-membros num mínimo de 150 trabalhadores em cada um.

Uma última nota para salientar a importância do conceito de «transnacionalidade» que, em nosso entender, deveria ser mais precisa atentos os acórdãos proferidos nos casos *Vilvoorde*, *British Airways* e *Marks & Spencer*, desde logo para evitar situações com impactos extremamente negativos, nomeadamente no que respeita às decisões de encerramento ou de reestruturação tomadas num Estado-Membro mas que afectam os trabalhadores noutro Estado-Membro. Ora, também estas situações deverão ser enquadradas e consideradas como questões transnacionais, para que o conselho de empresa europeu seja informado e consultado.

Neste sentido, seria de concretizar a definição de forma a incluir as questões que, independentemente do número de Estados-Membros em causa, são importantes para os trabalhadores europeus em termos de alcance dos seus efeitos potenciais ou que envolvem transferências de actividades entre os Estados-Membros.

Ainda nas questões de carácter transnacional, assume especial importância assegurar que no que toca à força probatória, o ónus da prova deverá caber nestes casos à direcção da empresa ou grupo de empresas e nunca aos representantes dos trabalhadores.

### **Artigo 3.º – Empresa que exerce o controlo**

O diploma em apreciação introduziu e bem o conceito de empresa que exerce o controlo, na medida em que vem clarificar o que se entende por «controlo» e «grupo» no âmbito da temática dos conselhos de empresa europeus e fá-lo em consonância com o estipulado na directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 6 de Maio. Consideramos positiva esta modificação do conceito de «controlo» de forma a incluir claramente que o mesmo resulta da titularidade do capital social ou das disposições que o regem.

### **Artigo 6.º – Grupo especial de negociação**

Relativamente ao grupo especial de negociação, uma primeira nota para assinalar a fusão dos artigos 369.º (constituição do grupo especial de negociação) e 370.º (composição do grupo especial de negociação) da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho no mesmo artigo com a epígrafe de grupo negocial de negociação.

Ainda nesta sede, procede-se a uma alteração na formação do referido grupo especial, formação esta já amplamente defendida/reivindicada quer pela UGT, quer pela Confederação Europeia de Sindicatos.

Procede-se assim, à alteração do critério que subjaz à composição dos membros cuja redacção, em nosso entender deveria ser explicitada, pois são eleitos ou designados em número proporcional ao número de trabalhadores empregados em cada Estado-Membro, sendo atribuído, relativamente a cada Estado-Membro, um lugar por cada fracção de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fracção desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros considerados no seu conjunto.

### **Artigo 7.º – Negociação de acordo sobre informação e consulta**

No que respeita a esta questão, não podemos deixar de realçar o n.º 4 do referido artigo «*o grupo especial de negociação pode ser assistido por peritos da sua escolha, designadamente representantes das correspondentes organizações de trabalhadores reconhecidas a nível comunitário*». Ora, consideramos importante que sejam preconizadas soluções que reconheçam o papel dos sindicatos, mas não aceitamos que este direito se confunda com o direito dos trabalhadores nos conselhos de empresas europeus a pelo menos um perito remunerado em cada reunião.

Estamos perante situações distintas, não devendo a participação das organizações de trabalhadores aparecer ligada à figura dos peritos a escolher pelos membros do grupo especial de negociação, mas sim participar nas negociações a título consultivo, na qualidade que lhes é reconhecida.

### **Artigo 8.º – Conteúdo do acordo**

Relativamente ao artigo em análise, nomeadamente no que respeita à alínea c) do n.º 1 «*o número e a distribuição dos representantes dos trabalhadores pelos estados membros envolvidos tendo em conta, na medida do possível, a representação equilibrada dos trabalhadores segundo a actividade, categoria profissional e o sexo...*», assinalamos como positiva a inclusão da temática da igualdade de género na composição dos grupos especiais de negociação e dos conselhos de empresa europeus.

Ainda no mesmo artigo, na alínea e) do n.º 1, consideramos importante clarificar o conteúdo das possíveis cláusulas dos processos de renegociação e de alteração,

nomeadamente em assegurar a competência dos conselhos de empresa europeus para alterar os respectivos acordos quando estes não respeitem os requisitos do conteúdo do acordo.

Ora, com a introdução destas cláusulas pretende-se favorecer a continuidade dos conselhos de empresa europeus e impedir que estas situações potenciem e fundamentem tentativas de denúncia imediata do acordo ou dificultem o funcionamento do conselho já instituído.

### **Artigo 12.º – Casos de instituição obrigatória do conselho de empresa europeu**

Nas situações de instituição obrigatória do conselho de empresa europeu, o diploma em apreciação suprime uma das possibilidades consagradas no artigo 377.º n.º 1, alínea a) da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho – *«se for acordado entre a administração e o grupo especial de negociação»*

Ainda nesta sede, mas no que concerne à duração, consideramos importante proceder à alteração do período de negociação, actualmente fixado com uma duração máxima de 3 anos. Reiterando aquilo que tem sido defendido pelo movimento sindical europeu e para os processos negociais não se protelem, defendemos o encurtamento do período de negociações de um acordo para o máximo de 18 meses.

### **Artigo 13.º – Composição do conselho de empresa europeu**

A matéria referente à composição os conselhos de empresa europeus foi alterada nos mesmos termos que a composição do grupo especial de negociação, pelo que remetemos para os comentários já efectuados aquando da apreciação do artigo 6.º relativo ao grupo especial de negociação.

### **Artigo 14.º – funcionamento do conselho de empresa europeu**

Também no que respeita ao funcionamento do conselho de empresa europeu registamos alterações significativas e que se prendem com a existência de comités restritos. Nos termos do artigo 379.º da Lei n.º 35/2004 de 29 de Julho *«o conselho de empresa europeu que tenha pelo menos 12 membros deve instituir um conselho restrito composto, no máximo, por três membros, eleitos entre si pelos membros do conselho de empresa europeu»*.

Ora, o diploma agora em apreciação consagra, também em virtude das alterações efectuadas na composição dos conselhos, a coordenação da actividade dos conselhos por um conselho restrito, até cinco membros, eleitos entre si pelos membros.

É indubitável que os conselhos restritos têm assumido uma crescente importância no funcionamento dos conselhos de empresa europeus. Não podemos deixar de realçar que efectivamente ocorreu um aumento do seu número, do número de reuniões regulares e extraordinárias e do número dos seus membros.

Nesse sentido, consideramos positiva a alteração mas, para que os conselhos restritos desempenhem e assumam o seu papel, propomos que se suprima a expressão «*actividade*», pois poderá limitar o seu desempenho.

Será igualmente desejável que esta coordenação dos conselhos restritos se traduza no acesso a informação de qualidade, o que obviamente está dependente da forma como a administração os envolve.

Estes conselhos poderão ser informados e consultados, ao invés de todo o conselho de empresa europeu ou, assumindo o papel de parceiro da administração, através do diálogo permanente. Também desempenham um papel de mediação fundamental, sobretudo, quer na mediação entre a administração e o conselho de empresa europeu no seu todo, quer na mediação entre as partes a nível nacional ou entre a Administração e os representantes dos trabalhadores.

Assim, consideramos importante delimitar a título exemplificativo e aberto algumas das competências dos referidos conselhos restritos.

### **Artigo 15.º – Informação e consulta do conselho de empresa europeu**

Esta é de facto a questão fulcral nos conselhos de empresa europeus e tem muitas vezes obstaculizado a uma real efectividade dos direitos de informação e consulta.

*«A informação e a consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições resultantes da globalização da economia...»*

É incontestável que a informação prestada pelos representantes da administração, nem sempre é suficiente, nem fornecida em tempo útil. Muitas vezes são informados de decisões

tomadas, extemporaneamente, ou, quando já são do domínio público, o que inviabiliza a participação dos conselhos de empresa europeus, nomeadamente para formalmente comentarem e formularem opiniões quanto às propostas da direcção e, se for caso disso, formularem igualmente recomendações e negociarem textos conjuntos.

Ora, a solução preconizada no diploma em apreciação para colmatar a insuficiência de efectividade acima demonstrada passa pela previsão de um conceito vago, subjectivo e indeterminado como é o conceito «*num prazo razoável*», pelo que deveria ser alterado.

### **Artigo 17.º – Reunião com a administração**

No que respeita a esta questão, manifestamos o nosso desagrado na manutenção do número de reuniões obrigatórias (1 reunião por ano), consideramos que deveriam ser 2 reuniões por ano.

Acompanhando aquelas que são as reivindicações do movimento sindical europeu consideramos que uma reunião por ano é manifestamente insuficiente tendo em conta o ritmo, o alcance e a complexidade crescentes das questões levantadas no domínio da informação e consulta de nível transnacional.

### **Artigo 21.º – Informações confidenciais e controlo judicial**

Nesta matéria da confidencialidade reiteramos as preocupações tecidas anteriormente aquando da apreciação do artigo 2.º dos conceitos.

Assinalamos como positiva a alteração proposta no sentido de assegurar a confidencialidade da informação. No entanto, o artigo em análise remete para o estipulado no Código do Trabalho relativamente ao dever de confidencialidade.

A referida Lei tem dispersos em 3 artigos as regras aplicáveis a esta temática o que poderá suscitar dúvidas, pelo que importa clarificar que a referida remissão é para os artigos 412.º, 413.º e 414.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro que aprovou o Código do Trabalho.

Importa aqui reforçar a necessidade de fundamentação e que o ónus da prova cabe à empresa que a invoca, como é exigido pelo artigo 413.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro «1 — *A qualificação de informação como confidencial, a não prestação de informação ou a não realização de consulta deve ser fundamentada por escrito, com base em critérios objectivos, assentes em exigências de gestão.* 2 — *A qualificação como*

*confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho».*

### **Artigo 26.º – Designação ou eleição de membros de grupo especial de negociação e de conselho de empresa europeu**

Não podemos deixar de realçar como negativa a presente proposta de proceder à alteração do critério de designação dos membros. Consideramos que será de manter a redacção actual «*Por acordo entre as associações sindicais que representem, cada uma, pelo menos 5% dos trabalhadores dos estabelecimentos*», pois a alteração poderia potenciar situações de injustiça, na medida em que poderia postergar a participação de associações sindicais altamente representativas.

### **Regime contra-ordenacional**

À semelhança da nova sistematização adoptada no Código do Trabalho, também no presente diploma a tipificação das contra-ordenações é colocada junto à norma a que se referem, o que se nos afigura positivo na medida em que tal contribui para uma legislação mais acessível e, conseqüentemente, mais efectiva.

Registamos ainda o agravamento de algumas contra-ordenações, o que se afigura positivo.

26-06-09