

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

COM(91) 292 final

Bruxelas, 13 de Novembro de 1991

Proposta de DIRECTIVA DO CONSELHO

que altera a Directiva 75/129/CEE, relativa à aproximação
das legislações dos Estados-membros respeitantes
aos despedimentos colectivos

(Apresentada pela Comissão)

EXPOSIÇÃO DOS FUNDAMENTOS

Introdução

1. No âmbito da realização do Mercado Único Europeu, os Conselhos Europeus de Hanover, Rodes e Madrid consideraram que se deveria atribuir igual importância aos aspectos económicos e aos aspectos sociais e que, consequentemente, ambos deveriam ser desenvolvidos de uma forma equilibrada. O Parlamento Europeu (em diversas resoluções) e o Comité Económico e Social (no parecer de 22 de Fevereiro de 1989) adoptaram um ponto de vista semelhante.

2. Nesta perspectiva, a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores afirmava, no ponto 7, que:

"A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia...

Esta melhoria deve implicar, nos casos em que tal for necessário, o desenvolvimento de certos aspectos de regulamentação do trabalho, designadamente os processos de despedimento colectivo..."

3. Os n.ºs 17 e 18 da Carta são também de especial relevância para a questão dos despedimentos colectivos. Neles se afirma que:

"A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros.

Tal é válido nomeadamente nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros da Comunidade Europeia.

A informação, a consulta e a participação referidas devem ser accionadas em tempo útil, nomeadamente ... por ocasião de processos de despedimento colectivo..."

4. Com base no acima mencionado, o Programa de Acção da Comissão para a Aplicação da Carta propunha a revisão da Directiva do Conselho 75/129/CEE, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos. O Programa de Acção afirmava que:

"Diversos anos de aplicação desta directiva e as mutações sócio-económicas aliadas à criação do grande mercado europeu tornam necessária a revisão desta directiva."

O Programa de Acção identificava, em particular, a necessidade de conferir à actual directiva uma dimensão transnacional:

"Será necessário completar a directiva relativa aos despedimentos colectivos por forma a abranger os casos em que o despedimento seja decidido por um centro de decisão ou uma empresa estabelecida num outro Estado-membro.

...Com efeito, verificar-se-ão, indubitavelmente, casos de reestruturações transfronteiriças. Tais reestruturações, por mais justificadas que sejam, devem ser acompanhadas de acções de informação e consulta apropriadas. Uma resposta comunitária parece ser o mais adequado, tanto mais que a directiva deverá aplicar-se nos casos em que a decisão relativa aos despedimentos colectivos emane de um centro de decisão ou de uma empresa estabelecida num outro Estado-membro.

Seria oportuno preencher esta lacuna jurídica."

O impacto do mercado interno

5. De acordo com o artigo 8º-A do Tratado CEE, o mercado interno é "um espaço sem fronteiras internas no qual a livre circulação das mercadorias, das pessoas, dos serviços e dos capitais é assegurada de acordo com as disposições do presente Tratado". A eliminação das fronteiras internas está já a dar origem a importantes reorganizações de empresas dentro da Comunidade, envolvendo um aumento significativo de fusões, tomadas de controlo, transferências e empreendimentos conjuntos que se traduz numa concentração cada vez maior da propriedade do capital. O número total de aquisições (participações maioritárias ou fusões de empresas) efectuadas pelas 1000 maiores empresas industriais europeias está a aumentar constantemente. Um recente relatório da Comissão⁽¹⁾ revela que, durante a década de 80, o número daquelas operações duplicou de três em três anos, passando de 208, em 1984-85, para 492, em 1988-89.

(1) "O impacto sectorial do mercado interno na indústria: um desafio para os Estados-membros", edição especial da Economia Europeia/Europa Social, 1990.

6 Além disso, as operações de fusão de empresas na Comunidade estão a revestir-se de um carácter cada vez mais transnacional. O mesmo relatório da Comissão refere que:

"As operações de nível nacional (entre duas empresas de um mesmo Estado- -membro) foram predominantes no período compreendido entre 1983 e 1987. Cerca de dois terços do número de aquisições registadas enquadravam-se neste tipo de operação. A partir de 1987, observou-se um crescimento mais rápido no número de aquisições que envolviam empresas da Comunidade pertencentes a dois Estados-membros diferentes. Em 1988-89, este tipo de operações representava 40% do número total de aquisições efectuadas. As operações de nível internacional que envolviam duas empresas - uma comunitária e outra não comunitária - representaram aproximadamente 15% do número total de operações registadas. Este valor permaneceu mais ou menos estável durante o período em análise."

7. Os valores são especificados no quadro seguinte:

Fusões e aquisições por nacionalidade das empresas envolvidas

Ano	Nacional	CE	Internacional
1983-84	101 (65,2)	29 (18,7)	25 (16,1)
1984-85	146 (70,2)	44 (21,2)	18 (8,7)
1985-86	145 (63,7)	52 (23,0)	30 (13,3)
1986-87	211 (69,6)	75 (24,8)	17 (5,6)
1987-88	214 (55,9)	111 (29,0)	58 (17,8)
1988-89	233 (47,4)	197 (40,0)	62 (12,6)

N.B.: Os valores entre parênteses representam a percentagem do número total de operações observadas.

Fonte: Comissão Europeia

8. No âmbito desta reestruturação de empresas em aceleração contínua, um número cada vez maior de trabalhadores irá ser afectado por decisões-chave tomadas a um nível superior ao do empregador imediato, isto é, pela sede da empresa, se esta se localizar num país diferente, ou a nível do grupo por empresas de controlo que se situam quer dentro, quer fora (como é cada vez mais o caso) do país em que se localiza o seu estabelecimento ou a sua empresa. Apesar da crescente complexidade na organização, na propriedade e no controlo das empresas, os actuais processos de informação e de consulta dos trabalhadores e dos seus representantes limitam-se ainda ao nível da empresa (embora exista, em alguns Estados-membros, legislação relativa a comités nacionais de empresas a nível de grupo ou a organismos equivalentes). Isto significa que, embora os trabalhadores possam fazer parte de uma empresa cuja sede se localize num país diferente ou que pertença a um grupo de empresas cuja empresa de controlo se localize no estrangeiro, o âmbito e a eficácia dos seus direitos à informação e à consulta, poderão correr perigo se o centro responsável pela tomada de decisões decidir não fornecer ao empregador as informações necessárias.

9. A Directiva de 1975 exige aos empregadores que tencionam efectuar despedimentos que informem e consultem os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegarem a um acordo, e que informem a autoridade pública competente. Todavia, não prevê especificamente disposições para situações em que as propostas de despedimento de trabalhadores de uma empresa sejam apresentadas pela respectiva empresa de controlo, quer esta esteja situada no mesmo Estado-membro que a empresa controlada (o empregador), quer num Estado diferente. Contudo, não se pode partir do princípio de que, "todas as informações úteis" (nº 3 do artigo 2º) relativas aos despedimentos previstos na posse da empresa de controlo sejam sempre fornecidas à empresa que actua como empregador com o objectivo de consultar os representantes dos trabalhadores.

10. De igual modo, sempre que a administração central de uma empresa com estabelecimentos múltiplos proponha o despedimento de trabalhadores em um dos seus estabelecimentos, a presente directiva não estabelece disposições específicas para que à gestão local sejam reveladas todas as informações úteis de que a administração central seja detentora, sempre que esta se localize fora do Estado-membro no qual se encontra o estabelecimento em causa.

A aplicação da presente directiva

11. Ao avaliar a aplicação, pelos Estados-membros, da presente directiva observou-se que as disposições de determinados Estados-membros respeitantes a despedimentos colectivos podem não ser inteiramente compatíveis com aspectos específicos da directiva, pelo que a Comissão instaurou os respectivos processos por incumprimento, ou está a considerar fazê-lo.

Propostas de alteração da directiva

12. Tendo examinado o âmbito, a aplicação e a eficácia da Directiva de 1975 nas circunstâncias actuais, a Comissão propõe uma série de alterações.

i) Garantia da aplicação da directiva quando a decisão de efectuar despedimentos colectivos for tomada por uma empresa que não seja o empregador

13. A directiva é aplicável a todos os projectos de despedimento colectivo que afectem trabalhadores dentro do âmbito territorial do Tratado, mesmo que o empregador em questão seja uma empresa controlada ou faça parte de uma empresa com estabelecimentos múltiplos, cuja administração central se situe noutro Estado-membro e os despedimentos a realizar sejam propostos pela empresa de controlo ou, se for o caso, pela administração central da empresa de estabelecimentos múltiplos.

14. As principais alterações propostas têm por objectivo garantir a aplicação da presente directiva pelas empresas transnacionais e empresas associadas. Assim, os requisitos de informação e consulta estabelecidos pela directiva serão aplicáveis independentemente do facto de a decisão da qual resultam despedimentos colectivos ser tomada pelo próprio empregador, por uma empresa de controlo ou pela administração central de uma empresa com estabelecimentos múltiplos. Para reforçar esta obrigação central fica também estabelecido o facto de o empregador não ser informado em devido tempo pela empresa que toma a decisão de efectuar despedimentos colectivos não justifica o incumprimento dos requisitos estipulados pela directiva.

15. Além disso, os despedimentos colectivos que forem efectuados sem que sejam cumpridos os requisitos relativos a informação, consulta e notificação estabelecidos na directiva podem ser declarados absolutamente nulos pelos tribunais competentes, a pedido dos representantes dos trabalhadores ou dos trabalhadores afectados. Esta disposição específica garantirá o cumprimento dos requisitos de informação, consulta e notificação, seja qual for a identidade da empresa que tomar a decisão de efectuar despedimentos colectivos.

16. Deve sublinhar-se que o texto revisto não impõe directamente qualquer obrigação às empresas de controlo enquanto tal. Evitam-se, assim, problemas de extraterritorialidade. É igualmente de registar que a Comissão não propõe um mecanismo (tal como previsto na proposta original da directiva "Vredeling") que confira aos trabalhadores o direito de consultar a administração central da empresa ou a direcção de uma empresa de controlo (sistema designado por "by-pass").

ii) Tripulações de navios de mar

17. Os requisitos de informação, consulta e notificação estabelecidos pela presente directiva não são de modo algum incompatíveis com a natureza específica do contrato de trabalho ou das relações de trabalho das tripulações de navios de mar. Não se justifica excluí-las da protecção garantida pela Directiva, a não ser que se encontrem abrangidas por outras formas de garantia que concedam uma protecção equivalente à que resulta da presente directiva. Não é possível afirmar que o carácter temporário do emprego de alguns marinheiros é incompatível com o disposto na directiva por motivo de a alínea a) do nº 2 do artigo 1º excluir "os despedimentos colectivos efectuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efectuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos". Importa rejeitar o argumento de que a notificação das autoridades públicas e a observância de um período de 30 dias antes de os despedimentos colectivos previstos poderem produzir efeitos são incompatíveis com a flexibilidade e com a necessidade do sector de aplicar decisões de carácter urgente. O segundo parágrafo do nº 1 do artigo 4º determina que "os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de reduzir o prazo referido no primeiro parágrafo deste número". O facto de a directiva não ser aplicável a estabelecimentos que empreguem habitualmente um número de trabalhadores inferior a 20 e de o procedimento de consulta não ser obrigatório para estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores permite a flexibilidade adequada no que respeita a um grande número de empresas que desenvolvem as sua actividade principalmente no sector das pescas. Importa sublinhar que a Directiva 80/987/CEE do Conselho⁽²⁾, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à protecção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do trabalhador se aplica às tripulações dos navios de mar a não ser que estas beneficiem de "outras formas de garantia que assegurem aos trabalhadores assalariados uma protecção equivalente à que resulta da presente directiva" (nº 2 do artigo 1º). Apenas foram excluídos do âmbito de aplicação da directiva mencionada, nomeadamente pela Grécia, pela Irlanda e pelo Reino Unido, os membros da tripulação das embarcações de pesca que sejam pagos sob a forma de participação nos ganhos, com base na natureza especial da relação de trabalho referida no nº 2 do artigo 1º da directiva em questão.

iii) Decisões judiciais

18. Deixará, pois, de ser adequada a exclusão geral da presente directiva nos casos de cessação das actividades de uma empresa em consequência de uma decisão judicial. Nestes casos, parece não haver motivos para a não aplicação dos direitos de informação e de consulta dos trabalhadores (por oposição aos prazos impostos à realização de despedimentos, ao abrigo do artigo 4º da presente directiva). A legislação que dá execução à directiva aplica-se já, de uma forma geral, aos despedimentos originados por decisão judicial em seis Estados-membros (França, República Federal da Alemanha, Reino Unido, Espanha, Países Baixos, Portugal).

(2) J.O. nº 283 de 28.10.1980, p. 23.

iv) Requisitos de informação e de consulta

19. Propõem-se vários esclarecimentos e aperfeiçoamentos relativamente ao calendário e aos objectivos de consultas sobre projectos de despedimento e sobre a natureza das informações a prestar aos representantes dos trabalhadores (e, portanto, às autoridades públicas), reflectindo, entre outras coisas, as disposições correspondentes da Directiva relativa a transferências de empresas, da Convenção nº 158 da OIT e do artigo 2º do Protocolo Adicional da Carta Social Europeia do Conselho da Europa.

v) Designação de representantes dos trabalhadores para os processos de consulta relativos a despedimentos

20. A Directiva 75/129/CEE do Conselho impõe aos Estados-membros a obrigação de preverem a existência de representantes dos trabalhadores, para efeitos da obrigatoriedade de informação e consulta nela estabelecida, mas deixa "à lei e à prática nacionais" a definição de representantes dos trabalhadores. Foi por este motivo que a Comissão desencadeou procedimentos por incumprimento desta directiva contra um Estado-membro. A fim de reduzir as restrições jurídicas impostas às pequenas empresas e prever uma flexibilidade adequada, nos termos do texto revisto, os Estados-membros não são obrigados a prever a existência de representantes de trabalhadores nas empresas que empreguem habitualmente menos de 50 trabalhadores. Além disso, quando se pretenda efectuar despedimentos colectivos nestas empresas, o empregador deverá fornecer, em devido tempo, aos trabalhadores abrangidos as informações referidas no nº 3 do artigo 2º da directiva, não sendo no entanto, imposta, nestes casos, a obrigação de consulta. Esta regra reflecte uma disposição semelhante prevista nos nºs 4 e 5 do artigo 6º da Directiva do Conselho de 14 de Fevereiro de 1977 relativa à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos⁽³⁾. No quadro I é apresentado um panorama geral dos sistemas de representação de trabalhadores nos doze Estados-membros.

vi) Incumprimento

21. Apesar de a directiva estar sujeita aos princípios gerais da legislação comunitária, incluindo os de eficácia e de não discriminação, a Comissão propõe a inclusão de um novo artigo que introduz uma disposição explícita destinada a garantir a exequibilidade da directiva. O novo artigo proposto tem um duplo objectivo: garantir a existência de recurso judicial por parte dos representantes dos trabalhadores e dos trabalhadores afectados no caso de incumprimento dos requisitos da directiva (não obstante o eventual recurso a outros procedimentos como, por exemplo, a mediação, a arbitragem ou a conciliação) e garantir a existência de procedimentos judiciais jurídicos específicos que permitam declarar a nulidade absoluta dos despedimentos colectivos efectuados contrariamente ao disposto na directiva.

(3) JO nº L 61 de 5.3.1971, p. 26.

Os despedimentos colectivos efectuados sem que sejam cumpridas as obrigações em matéria de informação, consulta e notificação podem já ser declarados absolutamente nulos ao abrigo da legislação existente em oito Estados-membros (Portugal, República Federal da Alemanha, Itália, Grécia, Luxemburgo, Países Baixos, França e Espanha).

vii) Aplicação por acordo colectivo

22. Propõe-se, por fim, a introdução de uma disposição explícita que permita a aplicação da directiva através de acordos colectivos, em conformidade com outras propostas de directivas recentemente apresentadas no âmbito da legislação laboral.

Relação com outros instrumentos comunitários

23. A Comissão está consciente de que, em vários aspectos importantes, as razões que levam à revisão da Directiva relativa aos despedimentos colectivos se aplicam igualmente à actual Directiva relativa a transferência de empresas. Esta exige que o cedente e os empregadores do cessionário informem e consultem os representantes dos trabalhadores respectivos no que se refere às consequências da transferência e prevê a manutenção dos direitos adquiridos pelos trabalhadores através da transferência automática da relação de trabalho do antigo para o novo empregador. As duas directivas reflectem, assim, objectivos semelhantes (isto é, a necessidade de garantir aos trabalhadores um grau apropriado de segurança profissional e de informação e consulta, sempre que a empresa que actua como empregador estiver envolvida num processo de reestruturação) e contêm disposições paralelas, embora a Directiva relativa a transferências difira da Directiva relativa a despedimentos colectivos pelo facto de obrigar os Estados-membros a conferir direitos substantivos aos trabalhadores. Consequentemente, para garantir uma abordagem coerente, a Comissão está também a considerar a hipótese de propor que sejam igualmente introduzidas, caso necessário, as alterações propostas para a Directiva relativa a despedimentos colectivos na Directiva relativa a transferência de empresas.

24. No que respeita à relação entre as alterações propostas para a Directiva relativa a despedimentos colectivos e as disposições da proposta de directiva relativa a Conselhos Europeus de Empresa, são importantes os seguintes pontos: embora a Directiva relativa a despedimentos colectivos se aplique a todas as empresas com mais de 20 trabalhadores, a proposta de directiva relativa a Conselhos Europeus de Empresa limita-se a empresas ou grupos "de dimensão comunitária", isto é, os que empregam, pelo menos, 1000 trabalhadores na Comunidade e, pelo menos, 100 trabalhadores em cada um de pelo menos dois Estados-membros. Além do mais, nos termos dos requisitos mínimos definidos na directiva, a competência dos Conselhos Europeus de Empresa é limitada a temas transnacionais, isto é, os que afectam as empresas ou os grupos de dimensão comunitária ou os que afectam dois ou mais estabelecimentos ou empresas de um grupo situadas em diferentes Estados-membros.

25. Consequentemente, só na eventualidade de os programas de despedimento propostos afectarem as operações de uma empresa ou de um grupo em mais de um Estado-membro aqueles estariam sujeitos ao processo de consulta previsto na Directiva relativa aos Conselhos Europeus de Empresa. Aliás, neste caso, o âmbito, o teor e os objectivos dos requisitos de informação e de consulta previstos pelas duas medidas diferem de forma considerável. Ao nível do Conselho Europeu de Empresa, a consulta referir-se-ia aos aspectos transnacionais de um tal programa de despedimento. Além disso, a proposta de directiva relativa ao Conselho Europeu de Empresa inclui, no seu artigo 11º, a disposição seguinte: "A presente directiva não prejudica a lei ou práticas dos Estados-membros relativamente à informação e consulta dos trabalhadores ao nível do grupo, da empresa ou do estabelecimento". Especifica-se, em particular, que "a presente directiva não prejudica as medidas tomadas nos termos da Directiva 75/129/CEE..." (isto é, a Directiva relativa aos despedimentos colectivos).

26. Nos termos da Directiva relativa aos despedimentos colectivos, os requisitos de informação e de consulta são impostos ao empregador, estão relacionados com os representantes dos trabalhadores definidos a nível nacional, são muito mais pormenorizados e específicos e devem ser adoptados "com o objectivo de chegar a acordo". A Directiva relativa a despedimentos colectivos contém, além do mais, disposições relativas à notificação das autoridades públicas nacionais competentes e ao calendário da notificação dos despedimentos que, como é evidente, não surgem na Directiva relativa ao Conselho Europeu de Empresa. As duas medidas têm, portanto, diferentes funções e são substancialmente diferentes quanto a âmbito, limites, instituições representativas, nível de aplicabilidade e procedimentos.

Base jurídica

27. O artigo 100º do Tratado CEE forneceu a base jurídica para a presente directiva relativa aos despedimentos colectivos. A base jurídica das revisões propostas é a mesma. Não se aplica neste âmbito o artigo 100º-A, que prevê uma derrogação ao artigo 100º desde que o que esteja em causa seja a harmonização das legislações tendo em vista a realização dos objectivos enunciados no artigo 8º, por não se poder afirmar que a proposta tem por objectivo a remoção de obstáculos ao estabelecimento do mercado interno.

QUADRO I

Existência, nos Estados-membros, de organismos de representação dos trabalhadores, nas empresas com mais de 50 trabalhadores, que devem ser reconhecidos pelo empregador para efeitos de informação e consulta.

	AO ABRIGO DA LEI	AO ABRIGO DE CONVENÇÃO COLECTIVA
Bélgica	Previsto	-
Países Baixos	Previsto	-
Espanha	Previsto	-
França	Previsto	-
Grécia	Previsto	-
Irlanda	*	
Dinamarca	-	Previsto
Itália	Previsto	-
Luxemburgo	Previsto	-
Portugal	Previsto	-
Alemanha	Previsto	-
Reino Unido	*	-

* Os representantes dos trabalhadores juridicamente reconhecidos como tal na Irlanda e no Reino Unido são membros de sindicatos independentes dos trabalhadores, que devem ser reconhecidos voluntariamente pelo empregador.

Proposta de
Directiva do Conselho

**que altera a Directiva 75/129/CEE, relativa à aproximação
das legislações dos Estados-membros respeitantes
aos despedimentos colectivos**

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 100º,

Tendo em conta a proposta da Comissão⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu⁽²⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social⁽³⁾,

Considerando que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores afirma, no seu ponto 7, que "a concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia(...)Esta melhoria deve implicar, nos casos em que tal for necessário, o desenvolvimento de certos aspectos de regulamentação do trabalho, designadamente os processos de despedimento colectivo...";

Considerando que, nos pontos 17 e 18, se afirma igualmente que "a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos Estados-membros(...)A informação, a consulta e a participação referidas devem ser accionadas em tempo útil, nomeadamente(...)por ocasião de processos de despedimento colectivo...";

(1)

(2)

(3)

Considerando que a Directiva 75/129/CEE do Conselho⁽⁴⁾, promovia a harmonização das legislações nacionais pertinentes, exigindo aos empregadores que tencionem efectuar despedimentos colectivos que informem e consultem os representantes dos trabalhadores com o objectivo de chegarem a um acordo e que notifiquem as autoridades públicas competentes;

Considerando que, como o estabelecimento do mercado interno esteja a dar origem a uma concentração cada vez maior de empresas que ultrapassa as fronteiras nacionais, a decisão de efectuar despedimentos colectivos pode ser tomada por uma empresa que não seja o empregador;

Considerando que a Directiva 75/129/CEE deve ser revista, por forma a garantir o cumprimento dos requisitos de informação, consulta e notificação existentes, independentemente de a decisão de efectuar despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador, pela empresa de controlo ou pela administração central de uma empresa em que o empregador esteja integrado;

Considerando que, com o objectivo de garantir a aplicação da presente directiva, não deve ser tomada em consideração qualquer defesa fundamentada no facto de as informações pertinentes não terem sido enviadas, em tempo oportuno, ao empregador pela empresa de controlo que toma a decisão de efectuar despedimentos colectivos;

Considerando que os direitos de informação e de consulta dos trabalhadores definidos na Directiva 75/129/CEE se devem aplicar igualmente às tripulações dos navios de mar, a não ser que beneficiem de uma protecção equivalente, bem como aos despedimentos colectivos efectuados sempre que as actividades de um estabelecimento cessem em consequência de uma decisão judicial;

Considerando que são necessários vários esclarecimentos e alterações relativamente ao calendário e aos objectivos de consultas e à natureza das informações a prestar aos representantes dos trabalhadores e às autoridades públicas, reflectindo, entre outros aspectos, as correspondentes disposições da Directiva 77/187/CEE⁽⁵⁾ do Conselho e da Convenção nº 158 e da Recomendação nº 166 da OIT;

(4) JO nº L 48 de 22.2.1975, p. 29.

(5) JO nº L 61, 5.3.1977, p. 26

Considerando que, a fim de permitir uma maior flexibilidade no que respeita às pequenas empresas, os Estados-membros podem não prever a existência de representantes dos trabalhadores nos estabelecimentos que empreguem menos de 50 trabalhadores;

Considerando que é necessário prever medidas adequadas para garantir o cumprimento das obrigações estatuídas na presente directiva, principalmente no que respeita a procedimentos judiciais destinados a decretar a invalidade dos despedimentos colectivos efectuados em incumprimento das referidas obrigações;

Considerando que a Directiva 75/129/CEE do Conselho, deve ser alterada de forma a ter em conta os anteriores considerandos,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1º

A Directiva 75/129/CEE é alterada do seguinte modo:

1. É inserido no nº 1 do artigo 1º o seguinte parágrafo:

"c) "Entende-se por "empregador" qualquer pessoa singular ou colectiva que tenha uma relação de trabalho com o trabalhador".

2. É aditada a frase seguinte no fim da alínea c) do nº 2 do artigo 1º:

c) "...desde que as disposições especiais que as abrangem assegurem uma protecção equivalente à que resulta da presente directiva".

3. No nº 2 do artigo 1º é suprimida a alínea d). É inserido no artigo 1º o seguinte número:

"3. Os Estados-membros não são obrigados a aplicar o artigo 4º da presente directiva em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando aquela resultar de uma decisão judicial."

4. A Secção II e o artigo 2º passam a ter a seguinte redacção:

"SECÇÃO II

Informação e consulta

Artigo 2º

1. Sempre que o empregador tencione efectuar despedimentos colectivos, deve proceder a consultas com os representantes dos trabalhadores, em tempo oportuno, com o objectivo de chegar a um acordo.
2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar os despedimentos colectivos ou de reduzir ao mínimo o número de trabalhadores afectados, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências.
3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve fornecer-lhes, em tempo oportuno, todas as informações úteis e, em qualquer caso, através de uma comunicação escrita, os motivos do despedimento previsto, o número de trabalhadores habitualmente empregados, as propostas do empregador relativamente ao número e às categorias dos trabalhadores a despedir, os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, a base proposta para as indemnizações por despedimento e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.

O empregador deverá remeter à autoridade pública competente uma cópia da comunicação escrita prevista no parágrafo anterior.

4. As obrigações definidas nos nºs 1, 2, 3 e 5 serão aplicáveis, independentemente de a decisão relativa aos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quando forem examinadas alegadas infracções dos requisitos de informação, consulta e notificação definidos na directiva, não será tomada em consideração qualquer defesa fundamentada no facto de as informações necessárias não terem sido fornecidas pela empresa que tomou a decisão de efectuar despedimentos colectivos.

5. Para efeitos de aplicação da presente directiva, os Estados-membros podem não prever a existência de representantes dos trabalhadores nos estabelecimentos que normalmente empregam menos de 50 trabalhadores. Neste caso, os Estados-membros devem garantir que, os empregadores sejam obrigados a fornecer, em tempo oportuno, aos trabalhadores afectados por propostas de despedimento colectivo as mesmas informações que devem prestar aos representantes dos trabalhadores ao abrigo do nº 3 do artigo 2º."

5. É inserida no final do artigo 5º a seguinte expressão:

"ou de promover ou permitir a aplicação de acordos colectivos mais favoráveis aos trabalhadores."

6. É introduzido o seguinte artigo a seguir ao artigo 5º:

"Artigo 5º A

Os Estados-membros devem prever a existência de procedimentos judiciais para a aplicação das obrigações estatuídas na presente directiva a que possam recorrer os representantes dos trabalhadores e os trabalhadores, em especial procedimentos que permitam decretar a invalidade dos despedimentos colectivos em questão, não obstante a disponibilidade de recurso a outros procedimentos."

Artigo 2º

1. Os Estados-membros porão em vigor as medidas legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva até 31 de Dezembro de 1992, ou garantirão a adopção pelos parceiros sociais das disposições necessárias, através de acordo, sujeitas à obrigação dos Estados-membros de adoptarem todas as medidas necessárias para garantir, em qualquer altura, o cumprimento das obrigações constantes da presente directiva.
2. As disposições adoptadas pelos Estados-membros devem fazer referência à presente directiva ou ser acompanhadas de uma referência desta natureza aquando da sua publicação oficial. Os Estados-membros determinarão as modalidades desta referência.
3. Os Estados-membros comunicarão imediatamente à Comissão as medidas adoptadas para efeitos da presente directiva.

Artigo 3º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em

**Pelo Conselho
O Presidente**

FICHA DE IMPACTE

IMPACTE DA PROPOSTA NAS EMPRESAS EM PARTICULAR NO QUE SE REFERE A PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS (PME)

Proposta de directiva do Conselho que altera a Directiva 75/129/CEE relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos

A Proposta

1. Tendo em conta o princípio da subsidiariedade, quais os motivos que tornam necessária a existência de legislação comunitária nesta matéria e quais os principais objectivos?

A proposta tem em conta o processo de reestruturação das empresas associado à realização do mercado interno, em particular a transnacionalização da propriedade e do controlo da organização das empresas. Neste contexto, os requisitos da presente Directiva relativa aos despedimentos colectivos carece de actualização, por forma a garantir a sua aplicação a casos em que a decisão de despedimento é tomada por um centro de decisão que não é o empregador directo dos trabalhadores afectados, especialmente quando o centro de decisão se localizar fora do Estado-membro em que se localiza o empregador. Dado o carácter transnacional desta matéria e o facto dos processos de despedimento colectivo estarem já regulamentados por legislação comunitária, uma resposta a nível comunitário é a abordagem mais correcta.

O objectivo central das propostas de revisão da directiva consistem em garantir que, sempre que sejam tomadas decisões relativas a despedimento por aqueles centros de decisão, eles sejam obrigados a fornecer todas as informações úteis ao empregador, de modo que este esteja em medida de informar e consultar os representantes dos trabalhadores e notificar as autoridades públicas competentes. Outras modificações (por exemplo: requisitos e disposições sobre informação e consulta acerca da designação de representantes dos trabalhadores para efeitos de consulta relativa a despedimentos) são propostas à luz da experiência obtida com a aplicação e a experiência obtida com a actual directiva de 1975 desde que esta entrou em vigor.

O impacto nas empresas

2. Quem será afectado pela proposta?

A directiva modificada - tal como a presente directiva - aplica-se a empregadores com estabelecimentos com mais de 20 trabalhadores que façam propostas de despedimento para um determinado número de trabalhadores de um estabelecimento.

As propostas de alteração da directiva imporiam igualmente a obrigação de prestar todas as informações ao empregador de empresas controladas e à administração central de uma empresa com estabelecimentos múltiplos da qual o empregador faz parte, sempre que a administração central se situasse fora do Estado-membro onde se encontra o empregador, sempre que os despedimentos em questão fossem propostos por aqueles centros de decisão e não pelo empregador directo.

3. O que é necessário fazer para que as empresas cumpram a proposta?

São propostos vários esclarecimentos e aperfeiçoamentos relativamente ao calendário e ao objectivo de consulta acerca de propostas de despedimentos e da natureza das informações a prestar aos representantes dos trabalhadores e às autoridades públicas. Além disso, uma nova disposição prevê que, sempre que os despedimentos sejam propostos não pelo empregador directo mas por uma empresa controlada ou pela administração central de uma empresa com estabelecimentos múltiplos da qual faça parte o empregador e sempre que a administração central se situar fora do Estado-membro em que se situa o empregador, estes centros de decisão devem fornecer, em tempo oportuno, todas as informações úteis ao empregador para que ele possa informar e consultar os representantes dos trabalhadores e notificar as autoridades públicas competentes. Tem por finalidade ampliar o processo de informação e de consulta aos despedimentos colectivos motivados pelo encerramento de um estabelecimento em resultado de uma decisão judicial, que até agora não eram abrangidos pelo âmbito da directiva.

4. Quais os possíveis efeitos económicos da proposta?

- sobre o emprego

O objectivo do processo de informação e de consulta definido na actual directiva e modificado pela proposta de revisão consiste em identificar formas e meios de evitar despedimentos ou de reduzir ao mínimo o número de trabalhadores afectados.

- sobre o investimento e a criação de novas empresas

Nenhuns.

- sobre a competitividade das empresas

As propostas de alteração da Directiva relativa aos despedimentos colectivos podem dar origem a alguns custos indirectos de conformidade para as empresas, devido ao reforço do processo de informação e de consulta. Todavia, as suas consequências para a competitividade das empresas comunitárias deverá continuar a ser mínimo. Por outro lado, o nº 5, alínea b), do artigo 2º introduz uma alteração de concede maior flexibilidade ao permitir que as pequenas empresas não consultem, mas informem os trabalhadores abrangidos.

5. A proposta contém medidas que tenham em conta a situação específica das pequenas e médias empresas (requisitos menos limitativos ou diferentes, etc.)?

Por força da definição de "despedimentos colectivos", a presente proposta de directiva não se aplica a estabelecimentos que habitualmente empregam um número igual ou inferior a 20 trabalhadores. Além disso, os requisitos da proposta no que diz respeito a informação e consulta dos representantes dos trabalhadores não obrigam os Estados-membros a preverem procedimentos de designação daqueles representantes em estabelecimentos que empregam habitualmente menos de 50 trabalhadores. Quando não existirem representantes dos trabalhadores nessas estabelecimentos, os trabalhadores afectados por propostas de despedimento devem ser directamente informados pelo empregador.

Consultas

A. De empregadores e sindicatos

19.03.91 UNICE / CEEP - CES

05.06.91 UNICE / CEEP - CES

22.05.91 Transportes

23.05.91 Comércio

28.05.91 Pesca

Construção

Banca e Seguros

07.06.91 Agricultura

B. De organizações individuais

C.G.T. (França) (Confederação Geral do Trabalho)

CEC (Confederação Europeia de Quadros Profissionais)

Consulta de organizações patronais realizada pela DG XXIII:

Organizações consultadas:

- AECM (Associação Europeia das Classes Médias)
- Eurochambre
- Eurogroup
- UEAPME (União Europeia do Artesanato e PME)
- UNICE (União das Indústrias da CE)
- CECOP (Comité Europeu das Cooperativas de Produção)
- EUROPME (Comité Europeu das PME independentes)
- EMSU (União Europeia das Classes Médias)
- CEDC (Confederação Europeia do Comércio a Retalho)
- FEWITA (Federação das Associações Europeias de Comércio por Grosso)
- CEDI (Centro Europeu dos Trabalhadores Independentes)
- CCACC (Com. Coord. das Associações das Cooperativas da Comunidade Europeia)

As organizações sindicais são favoráveis à revisão da Directiva 75/129 do Conselho, embora considerem que a proposta da Comissão fica aquém das expectativas, designadamente no que se refere ao plano social e à intervenção das autoridades públicas. As organizações patronais apoiam, duma forma geral, o objectivo de aplicar igualmente o procedimento de informação e de consulta aos despedimentos colectivos de dimensão transnacional, mas consideram que a presente directiva já cobre esse caso; não são favoráveis às alterações que introduzem novos elementos na proposta, tais como a prestação de informações adicionais aos trabalhadores.

ISSN 0257-9553

COM(91) 292 final

DOCUMENTOS

PT

06 04

N.º de catálogo : CB-CO-91-507-PT-C

ISBN 92-77-77505-X

**Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias
L-2985 Luxemburgo**