

# COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

COM(94) 134 final

Bruxelas, 13.04.1994

94/0113 (PRT)

Proposta de  
**DIRECTIVA DO CONSELHO**

relativa à constituição de um comité europeu  
ou de um procedimento para a informação e a consulta dos trabalhadores  
nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

---

(Apresentada pela Comissão)

## EXPOSIÇÃO DOS FUNDAMENTOS

### **I. INTRODUÇÃO**

1. Em 5 de Dezembro de 1990, a Comissão adoptou uma "Proposta de directiva do Conselho relativa à criação de um Conselho Europeu de Empresa nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores"<sup>(1)</sup>.

O Comité Económico e Social formulou o seu parecer em 18 de Março de 1991<sup>(2)</sup>.

Em 10 de Julho de 1991, o Parlamento Europeu adoptou, por seu turno, um parecer sobre a proposta apresentada ao Conselho<sup>(3)</sup>.

Em 10 de Setembro de 1991, a Comissão adoptou uma proposta alterada, ao abrigo do nº 3 do artigo 149º do Tratado CEE<sup>(4)</sup>.

2. O Conselho de Ministros debateu as propostas sucessivas da Comissão em 14 reuniões ao nível do seu grupo das questões sociais (realizadas entre 3 de Julho de 1991 e 6 de Setembro de 1993) e em 5 reuniões do Conselho dos Ministros do Emprego e dos Assuntos Sociais (realizadas em 6 de Maio de 1991, 3 de Dezembro de 1991, 6 de Abril de 1993, 1 de Junho de 1993 e 12 de Outubro de 1993).

No decurso destas reuniões, o Conselho não logrou chegar a um acordo unânime sobre a proposta da Comissão, tal como o exigia a base jurídica na qual aquela se fundamentava (artigo 100º do Tratado CEE). Não obstante, o Conselho pôde verificar, aquando da sua reunião de 12 de Outubro de 1993, a existência de um amplo consenso entre a grande maioria das delegações sobre um texto apresentado pela presidência belga. Nessa ocasião, a Comissão informou o Conselho da sua intenção de dar início, a partir da entrada em vigor do Tratado da União Europeia (1 de Novembro de 1993), aos procedimentos previstos no Acordo relativo à Política Social, anexo ao Protocolo relativo à Política Social por seu turno anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, com base no texto apresentado pela presidência belga e nas considerações produzidas no âmbito do debate no Conselho.

3. Em 17 de Novembro de 1993, a Comissão decidiu desencadear estes procedimentos. Em 18 de Novembro de 1993, teve início um período de seis semanas de consulta dos parceiros sociais a nível europeu, em conformidade com o nº 2 do artigo 3º do Acordo relativo à Política Social, com o envio de um primeiro documento de consulta sobre a orientação possível de uma acção comunitária no domínio da informação e consulta

---

<sup>(1)</sup> Documento COM(90) 581 final, JO nº C 39 de 15.2.1991.

<sup>(2)</sup> JO nº C 120 de 6.5.1991.

<sup>(3)</sup> JO nº C 240 de 16.9.1991.

<sup>(4)</sup> Documento COM (91) 345 final, JO nº C 336 de 31.12.1991.

dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. As associações, federações e confederações de empregadores e sindicais apresentaram à Comissão um parecer geral sobre as questões que lhes tinham sido colocadas (ver anexo 1).

Em 8 de fevereiro de 1994, a Comissão, em conformidade com o nº 3 do artigo 3º do Acordo relativo à Política Social, decidiu consultar os parceiros sociais a nível comunitário sobre o conteúdo da proposta prevista, incluindo sobre a base jurídica na qual esta proposta poderia ser fundamentada.

Os parceiros sociais transmitiram à Comissão, até à data limite fixada para esta segunda fase de consulta (30 de Março de 1994), os respectivos pareceres sobre o documento de consulta que lhes fora enviado (ver anexo 2). Apesar dos esforços envidados neste sentido, os parceiros sociais a nível comunitário não lograram chegar a acordo para desencadear o procedimento previsto no artigo 4º do Acordo relativo à Política Social.

4. Em 13 de Abril de 1994, a Comissão, estimando que uma iniciativa comunitária em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores nas empresa e grupos de empresas de dimensão comunitária continuava a justificar-se, decidiu adoptar a presente proposta, tendo em vista a apresentação da mesma ao Conselho com base no nº 2 do artigo 2º do Acordo relativo à Política Social.

## **II. JUSTIFICAÇÃO GERAL DA INICIATIVA**

### **A. O impacto do mercado interno**

5. Nos termos do 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". O desmantelamento das fronteiras internas traduz-se já em reorganizações empresariais importantes na Comunidade e este movimento irá prosseguir, especialmente sob a forma de concentrações. A cadência acelerada da reestruturação económica transfronteiriça associada a este processo, que envolve o aumento do número de fusões, absorções, transferências e associações, terá como consequência o facto de um número cada vez maior de trabalhadores estarem sujeitos a decisões-chave tomadas fora do país em que o seu estabelecimento ou empresa se situa.

Na sequência destas reestruturações empresariais, verifica-se com frequência que os procedimentos de consulta e de informação dos trabalhadores deixaram de ser compatíveis com estas novas estruturas. Enquanto que as empresas se tornaram mais complexas, uma vez que aumentaram ou alargaram as suas operações através da criação de filiais ou de estabelecimentos em diversos Estados-membros, as pessoas que para elas trabalham continuam a ser informadas e consultadas de uma forma fragmentada, reflectindo o âmbito de aplicação das legislações e das práticas nacionais em vigor.

Os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores à escala nacional só são aplicáveis no quadro jurídico desse país, só beneficiam os empregados desse Estado e, geralmente, referem-se apenas às actividades desenvolvidas dentro dos limites das fronteiras nacionais.

O mesmo se aplica aos procedimentos com vista à informação e à consulta dos trabalhadores previstos pelas directivas comunitárias que fixam regras em matéria de informação e consulta em caso de despedimentos colectivos e de transferência de empresas. A Directiva 75/129/CEE do Conselho de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos<sup>(5)</sup> e a Directiva 77/187/CEE do Conselho de 14 de Fevereiro de 1977 relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos<sup>(6)</sup> prevêem procedimentos com vista à informação e à consulta dos representantes dos trabalhadores afectados pelas operações em questão. Todavia, estas obrigações de informação e de consulta não se aplicam especifica e eficazmente a situações nas quais o centro de decisão não se situa nos Estados-membros onde se encontram empregados os trabalhadores afectados pelas decisões que dele emanam.

B. A crise económica actual, a competitividade das empresas comunitárias e a liberalização do comércio internacional

6. A necessidade de instituir mecanismos de informação e de consulta transnacionais dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária tornou-se ainda mais premente com o agravamento da crise económica com que todos os Estados-membros da União Europeia se confrontam.

Por um lado, esta crise exige que as empresas se adaptem ao novo contexto económico, frequentemente recessivo, e torna necessária a adopção de medidas de reestruturação, o que, no caso das empresas e dos grupos de empresas de estrutura complexa com estabelecimentos ou filiais em diferentes Estados-membros, passa pela tomada de decisões a nível central da empresa ou do grupo de empresas que se referem a um ou mais destes estabelecimentos e têm consequências para os interesses dos respectivos trabalhadores.

Este contexto exige que estas reestruturações se processem em condições socialmente aceitáveis e que pelos menos os trabalhadores afectados sejam informados e consultados previamente.

7. Por outro lado, como o sublinha o Livro Branco sobre o Crescimento, a Competitividade e o Emprego, o aumento da competitividade das empresas europeias, elemento crucial para podermos encontrar uma resposta positiva para as dificuldades actuais, exige o aumento da produtividade e uma maior participação dos trabalhadores no funcionamento da empresa em que trabalham. A criação e o desenvolvimento de

---

<sup>(5)</sup> JO n° L 48 de 22.2.1975.

<sup>(6)</sup> JO n° L 61 de 5.3.1977.

mecanismos adequados de informação e de consulta dos trabalhadores a nível das empresas e dos grupos de empresas de dimensão comunitária é condição prévia de uma participação reforçada, sobretudo no difícil contexto social actual.

8. Por último, a liberalização do comércio mundial e a mundialização da economia geram igualmente condições mais favoráveis à reestruturação de empresas e grupos de empresas, cuja margem de manobra se torna cada vez mais ampla, nomeadamente no que se refere a transferências de unidades de produção entre os Estados-membros e para países terceiros. Também neste domínio a informação e a consulta prévias dos trabalhadores constitui uma condição mínima para que estas decisões sejam adaptadas e aplicadas em condições sociais aceitáveis.

### III. ANTECEDENTES

#### A. Iniciativas anteriores da Comissão

9. Os procedimentos com vista à informação e consulta dos trabalhadores de empresas de dimensão europeia foram objecto de diversas propostas comunitárias. As propostas originais apresentadas pela Comissão em 1970<sup>(7)</sup> e 1975<sup>(8)</sup> relativas a um estatuto da sociedade europeia previam tanto a participação dos trabalhadores numa comissão de fiscalização como a representação dos interesses dos trabalhadores através de um comité europeu de empresas ou um comité de empresa de grupo.

Todavia, o Livro Branco "Realizar o Mercado Interno" de 1985 previa a preparação de um novo estatuto da sociedade europeia, uma vez que o debate sobre a proposta de 1975, alterada, havia sido suspenso pelo Conselho em 1982. Assim, foram apresentadas pela Comissão ao Conselho, em 25 de Agosto de 1989, propostas de um regulamento do Conselho relativo ao estatuto da sociedade europeia<sup>(9)</sup> e de uma directiva do Conselho que completa o estatuto da sociedade europeia no que se refere à posição dos trabalhadores<sup>(10)</sup>. O projecto de directiva prevê medidas que permitam aos trabalhadores "participar na fiscalização e no desenvolvimento das estratégias" de empresas que se constituem voluntariamente na Comunidade sob a forma de sociedades anónimas europeias (Societas Europaeae, "SE"). As empresas que operam em mais de um Estado-membro que não se encontram constituídas enquanto sociedades europeias são excluídas do âmbito de aplicação da directiva acima referida, uma vez que esta constituição se reveste de carácter opcional. Estas propostas ainda não foram adoptadas pelo Conselho.

No mesmo espírito, convém sublinhar a importância da proposta alterada dita 5ª directiva (19 de Agosto de 1983) que permanece em debate no Conselho e prevê a participação dos trabalhadores nas empresas que empregam 1000 trabalhadores no mínimo (mas não nos grupos de empresas) no âmbito de um conselho de fiscalização

---

<sup>(7)</sup> JO nº C 124 de 10.10.1970.

<sup>(8)</sup> COM(75) 150 final.

<sup>(9)</sup> JO nº C 263 de 16.10.1989.

<sup>(10)</sup> JO nº C 263 de 16.10.1989.

ou de um conselho de administração ou ainda de um órgão representativo dos trabalhadores ou dos sistemas adoptados por convenções colectivas.

10. Em contrapartida, a proposta de directiva do Conselho relativa aos procedimentos de informação e de consulta dos trabalhadores nas empresas de estrutura complexa, em especial empresas transnacionais<sup>(11)</sup> apresentada ao Conselho em 24 de Outubro de 1980 e alterada em 13 de Julho de 1983<sup>(12)</sup> abrangia todas as empresas ou grupos de empresas com um ou mais estabelecimentos ou filiais na Comunidade que empregassem, no total, pelo menos 1000 trabalhadores na Comunidade. A proposta obrigava as empresas comunitárias ou não comunitárias ou ainda as empresas-mãe com estabelecimentos ou filiais na CE a informar e consultar regularmente, através de gestão local, os representantes dos trabalhadores de acordo com a legislação ou as práticas dos Estados-membros. Não era criado qualquer órgão para a representação do pessoal e os procedimentos de informação e de consulta previstos passavam pelas estruturas nacionais de representação. Após longos debates, a proposta alterada de directiva do Conselho relativa a procedimentos de informação e de consulta dos trabalhadores de empresas com estrutura complexa, em especial empresas transnacionais, não obteve apoio suficiente por parte dos Estados-membros.

Concluída esta análise, e com base numa proposta alterada de directiva apresentada pela Comissão, o Conselho adoptou uma resolução<sup>(13)</sup> na qual, embora reconhecendo a importância política e económica do problema, sublinhava o interesse de um espaço social no quadro da realização do mercado interno e a "necessidade de uma maior convergência entre as normas nacionais que consagram o direito dos trabalhadores nos Estados-membros a serem informados e consultados no que se refere às decisões essenciais nas empresas implicadas". Esta mesma resolução convidava a Comissão a prosseguir os seus trabalhos neste âmbito e a apresentar-lhe eventualmente uma outra proposta na matéria, chamando simultaneamente a atenção dos parceiros sociais da Comunidade para o interesse de concluir, no nível adequado, acordos sobre a informação e a consulta dos trabalhadores, nos termos das disposições do Artigo 118º-B do Tratado.

**B. Parecer das outras instituições comunitárias**

11. Tendo em conta esta resolução do Conselho, a Comissão examinou os pareceres dos parceiros sociais a nível comunitário no âmbito do diálogo social, o parecer do Comité Económico e Social sobre as consequências sociais de fusões/concentrações transfronteiriças<sup>(14)</sup> e os pareceres e resoluções do Parlamento Europeu.
12. A nível europeu, no âmbito do diálogo social de Val Duchesse e apesar da complexidade da questão e das diferenças das perspectivas, os parceiros sociais lograram encontrar uma base comum quanto à pertinência da informação e da consulta

---

<sup>(11)</sup> JO nº L 297 de 15.11.1980. Suplemento 3/80, Boletim CE.

<sup>(12)</sup> JO nº C 217 de 12.8.1983. Suplemento 2/83, Boletim CE.

<sup>(13)</sup> JO nº C 203 de 12.8.1986.

<sup>(14)</sup> JO nº C 329 de 30.12.1989.

relacionada com a introdução de novas tecnologias. O parecer comum adoptado pela Confederação Europeia dos Sindicatos, pela UNICE e pelo CEEP afirma nomeadamente:

"Os participantes realçam a necessidade de motivar o pessoal a todos os níveis de responsabilidade nas empresas e de desenvolver a sua aptidão para a mudança, através, entre outros, de procedimentos eficazes de informação e de consulta.

Consideram que esta motivação será tanto maior quanto mais o pessoal estiver em medida de compreender a necessidade económica e social de mudanças estruturais e tecnológicas e as vantagens que estas mudanças oferecem às empresas e à mão-de-obra...

Os parceiros sociais defendem que, aquando da introdução na empresa de mudanças tecnológicas com consequências importantes para a mão-de-obra, os trabalhadores e/ou os seus representantes devem ser informados e consultados nos termos da legislação, acordos e práticas em vigor nos países da Comunidade. A informação e a consulta devem ser feitas em tempo útil".

13. No seu parecer de 18 de Outubro de 1989 sobre as consequências sociais de fusões/concentrações transfronteiriças<sup>(15)</sup>, o Comité Económico e Social afirmou:

"Sendo certa, independentemente desta questão, (estatuto da sociedade europeia), a necessidade de reconhecer direitos de informação e participação dos representantes dos trabalhadores na empresa face a operações de concentração transfronteiriças, deveria criar-se um quadro comunitário adequado para o efeito. Este quadro deveria estruturar-se com base nos regimes de representação dos trabalhadores vigentes a nível nacional e prever a informação e consulta regulares dos representantes dos trabalhadores a nível europeu".

O parecer do Comité Económico e Social propunha ainda, no caso de empresas e grupos transfronteiriços, a criação de "uma Comissão Consultiva Europeia de representantes dos trabalhadores ao nível da direcção das empresas " e que a legislação comunitária deveria abranger questões tais como a composição desta comissão, a necessidade de definir claramente os direitos de informação e de consulta, a frequência das reuniões e a obrigação da empresa ou grupo envolvidos de suportarem os encargos associados.

14. A Comissão considerou devidamente as várias resoluções do Parlamento Europeu, em especial a resolução de 16 de Março de 1989<sup>(16)</sup> relativa ao memorando da Comissão sobre o estatuto da sociedade europeia, na qual o Parlamento Europeu solicitava que fossem adoptadas medidas com vista à criação de comités europeus de empresa (tal como constava das propostas de 1970 e 1975) e a resolução de 15 de Fevereiro de 1990 relativa às propostas legislativas mais importantes no domínio

---

<sup>(15)</sup> JO nº C 329 de 30.12.1989.

<sup>(16)</sup> JO nº C 96 de 17.4.1989.

social a incluir no programa da Comissão para 1990<sup>(17)</sup> que recomenda, entre outros, "a criação de comités consultivos europeus nas empresas multinacionais".

C. O acervo jurídico a nível nacional e internacional

15. A Comissão teve em conta diversos outros factores, nomeadamente os objectivos perseguidos por determinados instrumentos internacionais de carácter não vinculativo tais como os princípios orientadores da OCDE e a declaração tripartida da OIT, bem como o papel da legislação na promoção da participação dos trabalhadores.
16. No que se refere aos regimes jurídicos nacionais pode estabelecer-se uma distinção clara entre formas representativas ou indirectas de participação dos trabalhadores (por exemplo, comités de empresa, representação dos trabalhadores a nível do conselho de administração) e formas individuais ou directas (por exemplo, grupos de comunicação, participação nos resultados e participação no capital).

Um estudo recente<sup>(18)</sup> demonstra que estas duas formas distintas de participação dos empregados não só diferem quanto à função que preenchem mas também quanto ao grau em que assentam em disposições legais. O estudo conclui que as disposições legais desempenharam um papel limitado no desenvolvimento de formas directas de participação mas que a legislação constituiu uma condição para a criação de comités de empresa e de representação dos trabalhadores a nível do conselho de administração em praticamente todos os Estados-membros em que existem actualmente (a única excepção é a Dinamarca, país em que os comités de cooperação funcionam sem que exista um diploma legal que o preveja).

17. Por outro lado, o objectivo da Comissão é estimular um processo de informação e de consulta a nível europeu sem que isso represente um fardo excessivamente pesado para as empresas. É intenção da Comissão introduzir estes procedimentos apenas nas grandes empresas. Embora as grandes empresas sejam classificadas nas estatísticas oficiais como empresas com mais de 500 pessoas, a Comissão pretende limitar a sua proposta a empresas ou grupos de empresas com pelo menos 1000 empregados na Comunidade com estabelecimentos ou filiais que possuem pelo menos 100 empregados em dois Estados-membros no mínimo.

De acordo com as estatísticas para 1986, as grandes empresas (aquelas que empregam mais de 500 trabalhadores) correspondiam a menos de 1% do número total das empresas mas também a 28% dos postos de trabalho<sup>(19)</sup>.

---

<sup>(17)</sup> JO nº C 68 de 19.3.1990.

<sup>(18)</sup> Gold e Hall, "La participation des salariés dans les pays de la Communauté européenne au regard des lois et de la pratique", Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Dublin, 1990.

<sup>(19)</sup> Enterprises in the European Community. Luxembourg, 1990, página 37.

A proposta tem por objectivo ultrapassar as limitações territoriais das legislações nacionais sobre procedimentos de informação e consulta através da criação de um comité europeu. As empresas e os grupos nacionais com vários estabelecimentos não caem no âmbito de aplicação da proposta. Por outro lado, através das legislações nacionais que aplicam as Directivas 75/129 e 77/187 do Conselho relativas, respectivamente, à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos e à transferência de empresas, as empresas nacionais com vários estabelecimentos estão sujeitas a obrigações semelhantes às das empresas nacionais com um único estabelecimento e, na maioria dos Estados-membros, estão também sujeitas a procedimentos de informação e de consulta análogas às previstas na presente proposta.

Relativamente aos grupos nacionais, importa acrescentar que existe legislação relativa a comités de grupo em quatro Estados-membros (França, República Federal da Alemanha, Países Baixos e Portugal) e, em muitos Estados-membros, uma importante jurisprudência relativa à determinação do verdadeiro empregador no âmbito da estrutura do grupo.

18. Além disso, a Comissão tomou nota da constituição de órgãos ou procedimentos com vista à informação e à consulta a nível europeu em algumas (cerca de 30) empresas ou grupos de empresas transnacionais que operam na Europa e, ao elaborar as suas propostas, auscultou as perspectivas dos representantes da direcção e dos trabalhadores que concluíram alguns destes acordos. Algumas outras empresas ou grupos aplicam informalmente acordos semelhantes. A Comissão tem também conhecimento de que se encontra em discussão o estabelecimento de comités de informação e de consulta a nível europeu noutras grandes empresas ou grupos transnacionais que empregam um número considerável de trabalhadores na Comunidade.

#### **IV. OS ELEMENTOS DA PROPOSTA**

19. Em primeiro lugar, importa lembrar que a presente proposta é tributária, para além dos factores, iniciativas e tomadas de posição acima referidas, da evolução dos debates nesta matéria realizados desde 1991 no âmbito das instituições comunitárias e no exterior (ver ponto 1), nomeadamente:
- da proposta da Comissão de 15 de Dezembro de 1990;
  - dos pareceres sobre esta proposta emitidos pelo Parlamento Europeu e pelo Comité Económico e Social;
  - da proposta alterada da Comissão de 10 de Setembro de 1991;
  - do resultado do debate no Conselho, nomeadamente do balanço efectuado no Conselho de Ministros do Emprego e dos Assuntos Sociais de 12 de Outubro de 1993;
  - dos pareceres emitidos pelos parceiros sociais a nível europeu no decurso das duas fases de consulta recentemente concluídas.

20. A Comissão analisou em profundidade a evolução da redacção da sua proposta inicial de 1990, à luz dos objectivos que a levaram a tomar esta iniciativa legislativa, da evolução da realidade económica, social e institucional verificada desde então e das orientações gerais da política comunitária delineadas no Livro Branco sobre o Crescimento, a Competitividade e o Emprego e no Livro Verde sobre a Política Social Europeia (Opções para a União).
21. Ao adoptar a presente proposta, tal como no passado recente, a Comissão pesou cuidadosamente o facto de, pela primeira vez, se aplicar o Acordo relativo à Política Social, anexo ao Protocolo relativo à Política Social por seu turno anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia. Este Acordo, que visa essencialmente alargar e definir as competências comunitárias em matéria social, atribui um papel mais importante aos parceiros sociais no processo legislativo, que a Comissão procurou facilitar e incentivar ao longo do procedimento de consulta que antecedeu a presente proposta.

Por outro lado, as regras que a presente proposta pretende estabelecer a nível europeu dirigem-se, em primeiro lugar, aos parceiros sociais, uma vez que são eles os destinatários e os principais intervenientes na aplicação prática dos mecanismos de informação e consulta que a proposta prevê.

A constatação da importância do papel dos parceiros sociais na evolução futura da política social europeia e, em especial, no atinente à presente proposta, levou a Comissão a envidar todos os seus melhores esforços no sentido de facilitar a busca e a conclusão de um acordo entre os parceiros sociais a nível comunitário, nos termos dos artigos 3º e 4º do Acordo relativo à Política Social.

Para este efeito, o documento que a Comissão lhes transmitiu no quadro da segunda consulta, prevista no nº 3 do artigo 3º deste Acordo, procurava aproximar as posições assumidas pelos parceiros sociais no decurso da primeira consulta. Esta abordagem, motivada exclusivamente pela vontade de promover uma solução convencional, forçou a Comissão a afastar-se da última versão do texto que se encontrava em debate no Conselho, na medida em que se afigurava necessário e útil ter em conta a evolução sensível da posição das principais organizações de empregadores, sem todavia deixar de respeitar as regras e os princípios essenciais daquele texto e da sua proposta inicial de Dezembro de 1990 que constituiu o ponto de partida.

Esta iniciativa criou uma dinâmica importante entre os parceiros sociais a nível europeu, permitindo-lhes confrontar as suas posições sobre esta importante questão, de tal forma que a Comissão aguardava a todo o momento a conclusão de um acordo entre os mesmos no sentido de dar início ao procedimento previsto no artigo 4º do Acordo relativo à Política Social. Todavia, o facto de não se ter logrado um acordo desta natureza não implica, no entender da Comissão, que não se deva continuar a fazer o necessário e o possível por forma a explorar ao máximo os pontos de consenso ou de aproximação possível entre as posições dos parceiros sociais e bem assim a lograr um equilíbrio adequado entre as respectivas posições nos aspectos em que divergem. O facto de isto poder pôr em causa um certo número de aspectos já consensuais no Conselho, seria amplamente compensado pelas potencialidades acrescidas da directiva para se adaptar às realidades sociais existentes e pela circunstância de a aplicação dos procedimentos instituídos pela directiva vir a ser tanto

mais fácil, harmoniosa e eficaz quanto mais as grandes organizações de empregadores e trabalhadores a nível europeu se reconhecerem no texto final.

Assim, a Comissão gostaria de chamar a atenção do Conselho para a importância do debate neste domínio levado a cabo nos últimos meses pelos parceiros sociais, patente na evolução sensível das suas posições à qual convém dedicar o interesse que merece. Para este efeito, a Comissão apresenta em anexo (Anexos 1 e 2) os resultados das duas fases de consulta dos parceiros sociais.

22. A proposta que a Comissão agora apresenta ao Conselho tem em devida consideração e procura sintetizar todos os pareceres acima mencionados e, nomeadamente, o texto apresentado pela presidência belga ao Conselho dos Assuntos Sociais de 12 de Outubro de 1993, que continua a ser a principal referência da presente proposta.

Este texto sofreu um certo número de alterações, umas puramente técnicas ou de redacção, outras impostas pelo facto de a directiva proposta não ser aplicável no território do Reino Unido (supressão no texto do dispositivo da directiva proposta de todas as referências à "Comunidade Europeia", devendo as referências feitas aos "Estados-membros" ser entendidas como referindo-se aos onze Estados-membros da União Europeia signatários do Acordo relativo à Política Social) e, por último, alterações que reflectem uma opção diferente da Comissão relativamente ao último texto de trabalho do Conselho, no intuito de tornar a aplicação da directiva mais adequada e consensual. Estas últimas referem-se:

- à exclusão das tripulações dos navios mercantes do âmbito de aplicação do artigo 4º da directiva, que a Comissão não pode aceitar;
- às exigências relativas ao desencadeamento do procedimento de constituição de um comité europeu ou de um outro procedimento com vista à informação e à consulta (nº 1 do artigo 5º) (ver ponto 30 da presente exposição);
- a supressão da exigência de respeito de um certo número de disposições do anexo no quadro do acordo previsto no nº 2 do artigo 6º (ver ponto 31 da presente exposição);
- a conversão em obrigação da faculdade de os Estados-membros adoptarem disposições destinadas a assegurar o respeito da confidencialidade das informações fornecidas aos representantes dos trabalhadores (nº 1 do artigo 8º) e a permitir a não transmissão aos mesmos de informações susceptíveis de prejudicar gravemente a empresa (nº 2 do artigo 8º);
- a faculdade de os Estados-membros preverem disposições especiais aplicáveis às empresas e estabelecimentos com finalidades de orientação ideológica que a Comissão não pode aceitar;
- as exigências relativas aos acordos existentes à data de entrada em vigor da directiva (artigo 13º) (ver ponto 36 da presente exposição);
- o conteúdo das obrigações de informação e consulta previstas nos nºs 2 e 3 do anexo (ver ponto 33 da presente exposição).

## B. Objectivos

23. O objectivo da presente proposta é pois a melhoria da informação e a consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. Para que estes dois processos não se dissolvam em trâmites sem qualquer seguimento sério, propõe-se que, para este fim, seja constituído um comité europeu, desde que haja um pedido nesse sentido da parte dos trabalhadores ou dos seus representantes, feito segundo um procedimento transparente, e que as partes interessadas não tenham decidido, de comum acordo, instituir um outro procedimento com vista à informação e à consulta. A iniciativa da constituição de um comité desta natureza pode naturalmente partir da administração central da empresa, tendo neste caso de ser aprovada pelos trabalhadores.

## C. Âmbito de aplicação

24. Propõe-se que a criação do comité em causa seja limitada às empresas às empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária cujo efectivo ultrapasse 1000 trabalhadores e que possuam pelo menos dois estabelecimentos ou empresas em dois ou diversos Estados-membros que empreguem no mínimo 100 pessoas. Este duplo limiar serve para esclarecer:

- que, por um lado, não se pretende abranger as pequenas empresas impondo-lhes obrigações adicionais susceptíveis de afectar o seu desenvolvimento,
- e, por outro, que a presente proposta não prejudica em nada a forma como a informação e a consulta são garantidas em cada Estado-membro, de acordo com a legislação e as práticas nacionais. Com efeito, este instrumento fundamenta-se na ideia segundo a qual, e nos termos do princípio da subsidiariedade, só as empresas de dimensão comunitária devem ser abrangidas, uma vez que, na ausência de disposições comuns, os Estados-membros não se encontram em medida de regular individualmente a informação e a consulta transnacionais.

Obviamente os mecanismos com vista à informação e consulta dos trabalhadores que a directiva proposta procura criar ao nível das empresas e dos grupos de empresas de dimensão comunitária não prejudica em nada a coexistência e o desenvolvimento de práticas de informação e consulta descentralizadas conformes às exigências da economia actual e às necessidades específicas de cada empresa.

25. A proposta da Comissão abrange igualmente o caso de empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária cuja sede se situa fora do território dos Estados-membros. A este propósito, a Comissão considera que estas devem ser tratadas de forma similar, apoiando-se para tal no representante desta empresa ou grupo de empresas ou na empresa instalada no território da Comunidade que empregue o maior número de trabalhadores.
26. As empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária cuja direcção central se situe no Reino Unido estarão evidentemente sujeitas às mesmas obrigações que as empresas e grupos de países terceiros.

Por outro lado, as referências aos "Estados-membros" nos considerandos e no dispositivo da directiva devem ser entendidas como referências aos onze Estados-membros que assinaram o Acordo relativo à Política Social, destinatários da directiva proposta.

D. Noções jurídicas de "empresa controlada", "empresa que exerce o controlo" e "representantes dos trabalhadores"

27. Os artigos 2º e 3º da presente proposta especificam o que se entende por "empresa controlada", "empresa que exerce o controlo" e "representantes dos trabalhadores" para efeitos da presente directiva. As duas primeiras definições fundamentam-se na Directiva 89/440/CEE do Conselho, de 18 de Julho de 1989, que altera a Directiva 75/305/CEE relativa à coordenação dos processos de adjudicação de empreitadas de obras públicas<sup>(20)</sup>.
28. A noção de "representantes dos trabalhadores" é retirada das Directivas do Conselho 75/129/CEE, relativa aos despedimentos colectivos e 77/187/CEE relativa às transferências de empresas. Todavia, ao contrário das directivas mencionadas, a presente proposta prevê que, na ausência de representantes dos trabalhadores, o conjunto destes últimos eleja representantes para o grupo especial de negociação e para o comité europeu, se a ausência de representantes não lhes for imputável.

E. Procedimento proposto

29. Tal como acima indicado, a constituição de um comité europeu deve, na acepção da presente directiva, fundamentar-se num pedido quer da própria administração central da empresa ou do grupo, quer dos trabalhadores ou dos seus representantes. Com efeito, não está em causa impor, a partir do exterior, a constituição de um comité desta natureza. O procedimento proposto pela Comissão oferece aos representantes eleitos pelos trabalhadores a possibilidade de rejeitar, numa primeira fase, a constituição de um comité europeu.
30. A Comissão estima que seria desejável consolidar os requisitos previstos no nº 1 do artigo 5º, relativamente à abertura de negociações a pedido dos trabalhadores, uma vez que o último texto do Conselho permite (à semelhança da proposta inicial da Comissão) que tal possa ser feito por apenas dois trabalhadores. É conveniente prever um número mínimo de requerentes (pelo menos 100 trabalhadores ou respectivos representantes), de no mínimo duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-membros diferentes) para abrir negociações com vista à constituição de um comité europeu ou à instituição de um outro procedimento destinado a informação e consulta.

---

<sup>(20)</sup> JO nº L 210 de 21.7.1989, p. 1.

31. Terminadas as negociações, um acordo concluído entre ambas as partes define, com toda a liberdade e sem que as disposições do anexo sejam aplicáveis, não só a natureza como também as funções e as modalidades de funcionamento do comité em questão. Com efeito, se a constituição deste comité se afigura necessária a uns e a outros, a Comissão considera que, em conformidade com o princípio da autonomia dos parceiros sociais, lhes compete determinar de comum acordo os respectivos elementos constitutivos essenciais, incluindo a possibilidade de utilizarem para este efeito as estruturas existentes. Por outro lado, as partes poderão, a final, abster-se de constituir de um comité desta natureza, sem que o procedimento alternativo, que todavia terá de ser instituído, tenha de respeitar as disposições do anexo. por conseguinte, a Comissão aceita agora as observações legítimas dos parceiros sociais no sentido de que a existência de disposições mínimas aplicáveis também em caso de acordo entre si constituiria uma violação injustificável da sua autonomia.

A maleabilidade e a flexibilidade propostas pela Comissão na presente proposta correspondem à necessidade de ter em conta as situações particulares das empresas e dos grupos de empresas de dimensão comunitária, bem como dos seus trabalhadores, e de fazer com que a criação de comités desta natureza resulte de um acordo entre as partes interessadas.

F. Ausência de acordo

32. Pode acontecer que, no termo do processo de negociação, as partes envolvidas não se encontrem em medida de celebrar um acordo relativo à natureza, às funções e às competências do comité, ou mesmo quanto às suas modalidades de funcionamento. Tendo em vista preservar o objectivo de assegurar a informação e a consulta no âmbito das empresas e dos grupos de empresas de dimensão comunitária que se encontram nesta situação, a proposta prevê neste caso (e também no caso de a direcção central recusar a abertura de negociações no semestre subsequente ao pedido ou de as partes interessadas assim o decidirem) a aplicação de um determinado número de prescrições subsidiárias. Estas prescrições figuram no anexo à presente directiva, da qual fazem parte integrante. Estas prescrições referem-se, em primeiro lugar, à natureza e ao conteúdo da informação e da consulta. Têm também em vista a composição e as modalidades de funcionamento do referido comité.

A este respeito, importa sublinhar que estas prescrições subsidiárias:

- por um lado, relativamente às competências do comité, referem-se às questões relacionadas com a empresa ou o grupo de empresas de dimensão comunitária enquanto tal e situado na Comunidade, sem atingir as questões abrangidas pela legislação ou pelas práticas nacionais no âmbito dos estabelecimentos das empresas nos Estados-membros, nem, no caso de empresas ou de grupos cuja sede se situa fora da Comunidade, as questões relativas aos estabelecimentos ou empresas situados fora da Comunidade. As matérias atinentes à informação e à consulta são definidas, por outro lado, no espírito do parecer comum adoptado em Março de 1987 pelos parceiros sociais a nível comunitário, partindo-se naturalmente do princípio de que esta consulta deverá ser feita em tempo útil. A presente proposta não prevê qualquer procedimento paralelo ("by-pass procedures") nem fixa qualquer período durante o qual as decisões previstas sujeitas à consulta não possam ser aplicadas na ausência de um parecer dos representantes dos

trabalhadores no âmbito do Comité. Com efeito, a Comissão estima que a vontade de diálogo manifestada concretamente pela criação de um comité desta natureza deve conduzir naturalmente as duas partes interessadas a trabalhar em conjunto num espírito aberto e construtivo;

- por outro lado, no que se refere à composição e às modalidades de funcionamento do comité incluindo as questões relativas ao ritmo das suas reuniões e ao seu funcionamento, as prescrições subsidiárias estipuladas no anexo à directiva são modestas e realistas, tanto no que se refere ao número de reuniões do comité (no mínimo uma reunião de informação e consulta por ano) como ao seu financiamento (a cargo da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária). Importa sublinhar que esta abordagem corresponde à prática actual das empresas e dos grupos que já constituíram comités desta natureza. Face às vantagens consideráveis que estes comités podem representar para as duas partes, ao contribuir para uma melhor informação mútua e para um diálogo construtivo, pode considerar-se que as prescrições subsidiárias em questão não representam um encargo adicional significativo para a administração central, antes pelo contrário.

33. A Comissão ponderou as observações críticas feitas pelas organizações de empregadores, receosas das consequências nefastas da multiplicação das reuniões de consulta do comité europeu, caso estas tivessem de ter lugar sempre que se projectasse uma decisão susceptível de ter consequências significativas para os interesses dos trabalhadores. Simultaneamente, a Comissão considera que a consulta dos trabalhadores constitui um elemento essencial tendo em vista a consecução dos objectivos da directiva proposta, ao menos quando se trate de adoptar e executar decisões particularmente graves e sensíveis, como as que respeitam a deslocalizações, encerramento de empresas e estabelecimentos e despedimentos colectivos.

No intuito de encontrar um equilíbrio aceitável entre estes dois interesses contraditórios, a Comissão propõe agora que, para além da reunião anual de informação e consulta prevista no nº 2 do Anexo, que deve constituir o meio mais importante de informação e consulta dos trabalhadores a nível das empresas e dos grupos de empresas de dimensão comunitária, se possam realizar reuniões de consulta, nos casos acima mencionados, com uma delegação restrita do comité europeu, a saber, com a respectiva direcção, que deverá ser constituído se a dimensão do comité europeu o justificar (ver alínea c) do nº 1 do Anexo). Se o número de membros do comité não justificar a criação de uma direcção, estas reuniões devem ter lugar com o próprio comité. Esta solução permitirá preservar os objectivos essenciais da directiva proposta, evitando simultaneamente os custos excessivos e a complexidade prática aliados à consulta da totalidade do comité, sempre que se prevêem decisões desta natureza.

G. Disposições diversas

34. A presente proposta da Comissão contém um determinado número de disposições destinadas a assegurar o bom funcionamento do comité.

Estas disposições referem-se em primeiro lugar à confidencialidade e ao segredo - os membros do Comité devem observar a confidencialidade das informações recolhidas e a directiva confere à administração a faculdade de não comunicar informações cuja

divulgação seja susceptível de ter consequências nefastas para as suas actividades. Ao argumento de que esta confidencialidade poderá obstar a uma verdadeira informação, ao fazer dos interlocutores das administrações seus "reféns", a Comissão responde apostando na transparência e no respeito mútuo entre as partes.

Do mesmo modo, as disposições relativas ao "segredo", por mais necessárias que sejam, não pretendem encorajar o desígnio sistemático de "escamotear" informações. O comité europeu ou os procedimentos instituídos com vista à informação e consulta dos trabalhadores só poderão conduzir a uma informação e a uma consulta eficazes e efectivas dos trabalhadores se cada uma das partes interessadas "desempenhar o seu papel". Tendo em conta a experiência dos comités existentes, a Comissão está convicta de que isto poderá ser assim.

35. São propostas certas disposições (artigos 9º a 12º) cujo objectivo consiste em criar um princípio de colaboração entre a direcção central e o comité europeu ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento com vista à informação e consulta, conceder uma protecção aos representantes dos trabalhadores, assegurar a existência nos Estados-membros de dispositivos que permitam obter a execução das obrigações resultantes da directiva e esclarecer a relação entre esta e outros instrumentos jurídicos comunitários e nacionais em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores.
36. Mantém-se a disposição introduzida pelo Conselho destinada a permitir a subsistência de acordos existentes nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária à data de entrada em vigor da directiva, que prevejam a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores. Todavia, a Comissão defende que estes acordos não devem ser afectados pela entrada em vigor da directiva, excepto no caso em que as partes não concordam quanto à recondução dos mesmos ao expirar o seu prazo de validade. Por outro lado, a Comissão considera que não deve ser fixado nenhum limite temporal a esta regra.

#### H. Base jurídica

37. O nº 1 do artigo 2º do Acordo relativo à Política Social anexo ao Protocolo relativo à Política Social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, prevê que, a fim de realizar os objectivos enunciados no artigo 1º, a Comunidade apoiará e completará a acção dos Estados-membros nos domínios seguintes: (...) - informação e consulta dos trabalhadores."

O nº 2 do mesmo artigo prevê que, para efeitos do nº 1, " o Conselho pode adoptar, por meio de directivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-membros (...) de acordo com o procedimento referido no artigo 189º-C do Tratado após consulta do Comité Económico e Social".

O nº2 do artigo 2º constitui a base jurídica da presente proposta de directiva.

## **V. SUBSIDIARIEDADE E CUSTOS**

38. A presente proposta tem como justificação primeira o facto de os mecanismos e procedimentos com vista à informação e consulta dos trabalhadores existentes a nível nacional só serem aplicáveis no quadro jurídico de cada país, só abrangerem trabalhadores desse Estado e de estarem geralmente ligadas a actividades circunscritas às fronteiras nacionais. Estes procedimentos nacionais não são compatíveis com as novas estruturas decisionais das grandes empresas e grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros.

O valor acrescentado da presente proposta consiste precisamente em completar os quadros jurídicos nacionais, instituindo a nível comunitário um regime jurídico da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária que se mantêm, por enquanto, alheias a este quadro jurídico compartimentado.

Dada a natureza transnacional da realidade visada pela presente proposta, um regime desta natureza não poderá ser criado senão a nível comunitário.

39. O impacto da presente proposta em termos de custos/benefícios para as empresas e grupos de empresas destinatários deverá ser largamente positivo, uma vez que os custos suplementares que dela decorrem (10 ecus por ano, no máximo - ver ficha de impacto em anexo) são marginais e em todo o caso substancialmente inferiores aos benefícios que resultarão do aumento da produtividade associado à melhoria das relações de trabalho nas empresas e grupos de empresas abrangidos pela presente proposta.

## **VI. CONCLUSÃO**

40. À luz do atrás exposto a Comissão considera:

- que é necessário prever, a nível comunitário, procedimentos com vista à informação e à consulta dos trabalhadores atingidos por decisões tomadas por uma sede ou uma empresa de controlo situadas fora do Estado-membro em que se encontram empregados (e, consequentemente, fora do âmbito de aplicação dos legislações nacionais de informação e de consulta de que os trabalhadores podem beneficiar);
- que as medidas necessárias para este efeito podem ser tomadas, com maior eficácia, a nível comunitário, uma vez que o alcance e os efeitos destas mesmas medidas ultrapassam as fronteiras nacionais;
- que, a pedido de uma das partes, e com base num acordo escrito celebrado entre elas, o comité europeu ou um outro procedimento adequado deve garantir a informação e a consulta dos trabalhadores relativamente às questões susceptíveis de os afectar significativamente;

- que, na ausência de um acordo desta natureza, é conveniente aplicar determinadas prescrições subsidiárias relativas à composição, às funções e aos poderes, bem como aos procedimentos e aos meios financeiros do comité europeu.
41. Ao transmitir a presente proposta ao Conselho, solicitando-lhe que a adopte o mais rapidamente possível, tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu e do Comité Económico e Social, a Comissão considera que, uma vez adoptada, a directiva poderá representar um grande avanço no que respeita à aplicação da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, à realização dos objectivos definidos no Acordo relativo à Política Social e no prosseguimento dos objectivos fixados no Livro Branco sobre Crescimento, Competitividade e Emprego.

Proposta de  
**DIRECTIVA DO CONSELHO**

relativa à constituição de um comité europeu  
ou de um procedimento para a informação e a consulta dos trabalhadores  
nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

---

**O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,**

Tendo em conta o Acordo relativo à Política Social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o nº 2 do seu artigo 2º,

Tendo em conta a proposta da Comissão<sup>(1)</sup>,

Em cooperação com o Parlamento Europeu <sup>(2)</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social <sup>(3)</sup>,

Considerando que, com base no Protocolo relativo à Política Social, anexo ao Tratado que estabelece a Comunidade Europeia, o Reino da Bélgica, o Reino da Dinamarca, a República Federal da Alemanha, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a Irlanda, a República Italiana, o Grão-Ducado do Luxemburgo, o Reino dos Países Baixos e a República Portuguesa (a seguir designados por "Estados-membros"), desejando avançar na via traçada pela Carta Social de 1989, adoptaram entre si um Acordo relativo à Política Social;

Considerando que, nos termos do artigo 1º do Acordo acima mencionado, a Comunidade e os Estados-membros têm por objectivo, entre outros, a promoção do diálogo entre os parceiros sociais a nível comunitário;

Considerando que o ponto 17 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê, nomeadamente, 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; que, nos termos da Carta, "tal é válido nomeadamente nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros";

---

(1) JO nº C

(2) JO nº C

(3) JO nº C

Considerando que a proposta, apresentada pela Comissão, de directiva do Conselho relativa à constituição de um conselho europeu de empresa nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores<sup>(4)</sup>, tal como alterada<sup>(5)</sup>, não logrou obter a unanimidade necessária à sua adopção, apesar da existência de um amplo consenso entre a maioria dos Estados-membros;

Considerando que, nos termos do nº 2 do artigo 3º do Acordo relativo à Política Social, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;

Considerando que, nos termos do nº 3 do artigo 3º do Acordo acima referido, a Comissão, considerando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista; que, por ocasião dessa consulta, os parceiros sociais apresentaram à Comissão os respectivos pareceres;

Considerando que, concluída esta segunda fase de consulta, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo nos termos do artigo 4º do Acordo relativo à Política Social;

Considerando que a realização do mercado interno desencadeará um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas; que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões;

Considerando que os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados no direito ou na prática dos Estados-membros são muitas vezes incompatíveis com a estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores; que esta situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no âmbito de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo;

Considerando que devem ser adoptadas disposições adequadas por forma a garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los;

Considerando que, para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente constituir um comité europeu ou criar outro procedimento adequado para a informação e a consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, para este efeito, é necessária uma definição da noção de empresa que exerce o controlo que se refira exclusivamente à presente directiva e não prejudique outras definições de grupo e de controlo que possam ser adoptadas em textos a elaborar no futuro;

---

<sup>(4)</sup> JO nº C 39 de 15.2.1991, p. 10.

<sup>(5)</sup> JO nº C 336 de 31.12.1991, p. 11.

Considerando que os mecanismos tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes a grupos, situadas nos Estados-membros, quer a administração central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo, esteja ou não situada no território dos Estados-membros;

Considerando que, em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a natureza, a composição, a competência, as regras de funcionamento, os procedimentos e os recursos financeiros do comité europeu ou de outro procedimento para a informação e a consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica;

Considerando que convém prever determinadas prescrições subsidiárias a aplicar se as partes assim o decidirem, no caso de a direcção central se recusar a iniciar negociações ou em caso de ausência de acordo no termo destas;

Considerando que, além disso, os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a constituição de um comité europeu, podendo ainda as partes interessadas acordar um outro procedimento para a informação e a consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, sem prejuízo da faculdade conferida às partes de adoptarem outras disposições, o comité constituído na ausência de acordo entre ambas deve ser informado e consultado sobre as actividades e os projectos da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacto sobre os interesses dos trabalhadores; que, consequentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo devem ser obrigadas a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades e dos projectos da empresa ou do grupo de empresas susceptíveis de afectar os interesses dos trabalhadores; que o comité europeu deve ter a possibilidade de formular um parecer;

Considerando que os representantes designados dos trabalhadores devem ser especificamente consultados sobre um certo número de decisões que afectem significativamente os interesses dos trabalhadores; que esta consulta deve ser realizada em tempo útil por forma a poderem formular um parecer ;

Considerando que, no caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-membros, as disposições da presente directiva relativas à informação e à consulta dos trabalhadores devem ser aplicadas pelo seu representante em qualquer um dos Estados-membros ou, na ausência de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais trabalhadores empregue nos Estados-membros;

Considerando que convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais existe, à data de entrada em vigor da presente directiva, um acordo prevendo a informação e a consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que os Estados-membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente directiva,

## **ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:**

### **Secção I: Disposições gerais**

#### **Artigo 1º**

##### Objecto

1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária.
2. Será constituído um comité europeu ou um procedimento para a informação e a consulta transnacionais em todas as empresas e em todos os grupos de empresas de dimensão comunitária mediante pedido feito de acordo com o procedimento definido no nº 1 do artigo 5º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores nos termos, segundo as regras e com os efeitos previstos na presente Directiva.
3. Em derrogação do nº 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária na acepção da alínea c) do artigo 2º, compreenda uma ou várias empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária na acepção das alíneas a) ou c) do artigo 2º, o comité europeu será constituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6º.
4. A menos que o âmbito de aplicação do acordo previsto no artigo 6º seja mais largo, os poderes e as competências dos comités europeus e o alcance dos procedimentos para a informação e a consulta dos trabalhadores abrangidos pela presente directiva aplicam-se, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, a todos os estabelecimentos situados nos Estados-membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, a todas as empresas do grupo estabelecidas nos Estados-membros.

#### **Artigo 2º**

##### Definições

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:
  - a) "Empresa de dimensão comunitária": qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores no conjunto dos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 100 trabalhadores em cada um deles;
  - b) "Grupo de empresas": um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas respectivas empresas controladas;

- c) "Grupo de empresas de dimensão comunitária": um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:
- empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores no conjunto dos Estados-membros;
  - possua pelo menos duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes;
  - possua pelo menos uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 100 trabalhadores num Estado-membro e outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 100 trabalhadores noutro Estado-membro ;
- d) "Representantes dos trabalhadores": os representantes dos trabalhadores previstos pelos direitos ou práticas nacionais;
- e) "Direcção central": a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo, ou o representante previsto no n° 2 do artigo 4°;
- f) "Consulta": troca de opiniões e estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado.
2. Para efeitos da presente directiva, os limiares dos efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados nos dois anos anteriores, calculado segundo os direitos e/ou práticas nacionais.
3. No respeito dos princípios e dos objectivos da presente directiva, e na medida em que tal se revele necessário, os Estados-membros podem prever disposições específicas aplicáveis à tripulação de navios de mar, adaptadas às condições especiais em que decorre o seu trabalho.

### **Artigo 3°**

#### **Definição da noção de "empresa que exerce o controlo"**

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por "empresa que exerce o controlo" uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa ("empresa controlada"), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.
2. Presume-se que existe uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando uma empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:
- a) tem a maioria do capital subscrito dessa empresa, ou

- b) dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa, ou
  - c) pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.
3. Para efeitos do nº 2, os direitos de voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em seu nome, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.
4. Não obstante os nºs 1 e 2, uma empresa não será presumida como uma "empresa que exerce o controlo" de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelas alíneas a) ou c) do nº 5 do artigo 3º do Regulamento (CEE) nº 4064/89 do Conselho<sup>(6)</sup>.
5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-membro relativa à liquidação, falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.
6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma "empresa que exerce o controlo" é a do Estado-membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.
- Se o direito que rege a empresa não for o de um Estado-membro, o direito aplicável será o do Estado-membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua ausência, o do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores nos Estados-membros.
7. Em caso de conflito de leis na aplicação do nº 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou vários dos critérios estabelecidos no referido nº 2, será considerada como a empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

---

<sup>(6)</sup> JO nº L 395 de 30.12.1989, p. 1.

**Secção II: Constituição de um comité europeu ou de um procedimento para a informação e a consulta dos trabalhadores**

**Artigo 4º**

**Responsabilidade da constituição de um comité europeu ou de um procedimento tendo em vista a informação e consulta dos trabalhadores**

1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à constituição do comité europeu ou de um procedimento tendo em vista a informação e a consulta, previstos pela presente directiva, no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária .
2. Sempre que a direcção central não se situar num Estado-membro, o representante da direcção central num Estado-membro, a designar se necessário, assumirá a responsabilidade prevista no nº 1.

Na ausência de tais representantes, a direcção do estabelecimento ou a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-membro assumirá a responsabilidade prevista no nº 1.

**Artigo 5º**

**Grupo especial de negociação**

1. A direcção central dará início a negociações tendo em vista a constituição de um comité europeu ou de um procedimento para a informação e a consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido por escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-membros diferentes.
2. O grupo especial de negociação é composto de acordo com as seguintes directrizes:
  - a) Os Estados-membros determinarão o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-membros devem prever que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por motivos alheios à sua vontade tenham o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

- b) O grupo especial de negociação é composto no mínimo por 3 membros e no máximo por 17 membros.
  - c) Aquando dessas eleições ou designações, convém assegurar:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas;
  - em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores ocupados nos estabelecimentos, na empresa que exerce o controlo ou nas empresas controladas nos termos do direito do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central.
- d) A direcção central será informada da composição do grupo especial de negociação.
3. Ao grupo especial de negociação incumbe fixar, com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, a competência e a duração do mandato do(s) comité(s) europeus ou as regras de aplicação de um procedimento para a informação e a consulta dos trabalhadores.
4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6º, a direcção central convocará uma reunião com o grupo especial de negociação. Deste facto informará as direcções locais.
- Para efeitos das negociações, o grupo especial pode fazer-se assistir por peritos da sua escolha.
5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos renunciar às negociações nos termos do nº 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.
- Uma decisão dessa natureza põe termo ao procedimento com vista à conclusão do acordo referido no artigo 6º. Tomada tal decisão não é aplicável o disposto no anexo.
- Só pode ser apresentado um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação dois anos após a referida decisão supramencionada, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.
6. As despesas relativas às negociações referidas nos nºs 3 e 4 serão suportadas pela direcção central de modo que o grupo especial de negociação possa cumprir adequadamente a sua missão.

## **Artigo 6º**

### **Conteúdo do acordo**

1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a acordo.
2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelecerá:
  - a) o âmbito de acção e a composição do(s) comité(s) europeus(s), bem como o número de membros, a atribuição de lugares, os processos de eleição e a duração do mandato;
  - b) funções e poderes do comité europeu;
  - c) o procedimento para a informação e a consulta do comité europeu;
  - d) o local, a frequência e a duração das reuniões do comité europeu;
  - e) os recursos financeiros e materiais a afectar ao comité europeu;
  - f) a duração do acordo e o procedimento de renegociação do mesmo;
3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um procedimento para a informação e a consulta em vez de constituir um comité europeu.

O acordo deve prever as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhe são comunicadas.
4. Os acordos referidos nos nºs 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário, às prescrições subsidiárias previstas no anexo.
5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos nºs 2 e 3, o grupo especial de negociação deliberará por maioria dos seus membros.

## **Artigo 7º**

### **Prescrições subsidiárias**

1. Se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem, ou caso a direcção central se recuse a negociar num prazo de seis meses a contar do pedido referido no nº 1 do artigo 5º, ou caso não tenham logrado celebrar o acordo referido no artigo 6º no prazo de dois anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de

negociação não tenha tomado a decisão prevista no nº 5 do artigo 5º, são aplicáveis as prescrições subsidiárias previstas pelo direito do Estado-membro no qual está implantada a direcção central.

2. As prescrições subsidiárias referidas no nº 1, tal como previstas no direito do Estado-membro devem satisfazer, pelo menos, as disposições do anexo.

### **Secção III: Disposições diversas**

#### **Artigo 8º**

##### **Informações confidenciais**

1. Os Estados-membros devem prever que os membros do grupo especial de negociação e do comité europeu, bem como os peritos que os assistem, não sejam autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial.

O mesmo se aplica aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento para a informação e a consulta.

Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem as pessoas referidas nos primeiro e segundo parágrafos, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Em casos específicos, nas condições e dentro dos limites fixados no seu direito nacional, cada Estado-membro tomará as medidas necessárias para que a direcção central situada no seu território tenha o direito de não comunicar informações cuja natureza seja susceptível de prejudicar gravemente as empresas abrangidas pelo direito em questão.

O Estado-membro em causa pode subordinar esta facilidade a uma autorização administrativa ou judicial prévia.

#### **Artigo 9º**

##### **Funcionamento do comité europeu e do procedimento tendo em vista a informação e a consulta**

A direcção central e o comité europeu trabalham em espírito de colaboração e no respeito dos direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento tendo em vista a informação e a consulta.

## **Artigo 10º**

### **Protecção dos representantes dos trabalhadores**

Os membros do grupo especial de negociação, os membros do comité europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no nº 3 do artigo 6º gozam, no exercício das suas funções, de protecção e de garantias idênticas às concedidas aos representantes dos trabalhadores pelo direito e/ou práticas nacionais no seu país de emprego. Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação, do comité europeu ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo previsto no nº 3 do artigo 6º, bem como ao pagamento dos respectivos salários, tratando-se de membros que fazem parte do pessoal da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

## **Artigo 11º**

### **Respeito da presente directiva**

1. Cada Estado-membro velará por que a direcção dos estabelecimentos ou das empresas membros de um grupo que estejam situados no seu território e os representantes dos seus trabalhadores ou, consoante o caso, os seus trabalhadores, respeitem as obrigações previstas pela presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.
2. Os Estados-membros assegurarão que sejam comunicadas pelas empresas, a pedido das partes interessadas na aplicação da presente directiva, as informações relativas ao número de trabalhadores referidos nas alíneas a) e c) do artigo 2º.
3. Os Estados-membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento da presente directiva e assegurarão, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam dar cumprimento ao disposto na presente directiva.
4. Dando execução ao artigo 8º, os Estados-membros devem criar vias de recurso administrativas ou judiciais a que os representantes dos trabalhadores possam recorrer, caso a direcção exija confidencialidade ou não forneça a informação nos termos do referido artigo 8º.

## Artigo 12º

### Relação entre a presente directiva e outras disposições

1. A presente directiva é aplicável sem prejuízo das disposições tomadas nos termos da Directiva 75/129/CEE do Conselho<sup>(7)</sup> e da Directiva 77/187/CEE do Conselho<sup>(8)</sup>.
2. A presente directiva não prejudica os direitos dos trabalhadores em matéria de informação e consulta previstos nos direitos nacionais.
3. A presente directiva não prejudica a faculdade de os Estados-membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores, nem a de permitir ou incentivar a aplicação de convenções colectivas mais favoráveis aos trabalhadores.

## Artigo 13º

### Acordos vigentes

1. Sem prejuízo do nº 2, as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, à data fixada no nº 1 do artigo 14º para a transposição da presente directiva, ou, se anterior a esta, à data da efectiva transposição da directiva no Estado-membro em causa, um acordo que preveja a informação e a consulta transnacionais dos trabalhadores, não estão sujeitas às obrigações decorrentes da presente directiva.
2. Aquando da expiração dos acordos referidos no nº 1, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar. Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

## Artigo 14º

### Disposições finais

Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva num prazo de dois anos a contar da sua entrada em vigor ou assegurar-se-ão, nessa mesma data, que os parceiros sociais põem em prática as disposições necessárias, por via de acordo, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam estar, em qualquer altura, em condições de garantir os resultados impostos pela presente directiva. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

---

<sup>(7)</sup> JO nº L 48 de 22.2.1975, p. 29.

<sup>(8)</sup> JO nº L 61 de 5.3.1977, p. 26.

As disposições adoptadas pelos Estados-membros devem conter uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-membros fixarão os termos dessa referência.

### **Artigo 15º**

#### **Reexame pela Comissão**

Sete anos após a data de entrada em vigor da presente directiva, a Comissão procederá ao reexame das regras de execução da presente directiva e verificará, nomeadamente, a pertinência dos limiares dos efectivos, com vista a propor eventualmente as alterações necessárias.

### **Artigo 16º**

A presente directiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial das Comunidades Europeias.

### **Artigo 17º**

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Conselho

O Presidente

## ANEXO

### PRESCRIÇÕES SUBSIDIÁRIAS

1. Será constituído um comité europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

- a) A competência do comité europeu limita-se às questões relativas ao conjunto da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

No caso das empresas ou grupos de empresas referidos no nº 2 do artigo 4º, as competências do comité europeu são limitadas às matérias relativas ao conjunto dos estabelecimentos ou das empresas do grupo situados nos Estados-membros ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

- b) O comité europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua ausência, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do comité europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

- c) O comité europeu é composto por no mínimo 3 membros e 30 membros no máximo. O comité europeu elege um presidente e, se a sua dimensão assim o justificar, uma direcção com, no máximo, um presidente e quatro membros. O comité europeu adopta o seu regulamento interno.
- d) Aquando da eleição ou designação dos membros do comité europeu, será assegurado:

- em primeiro lugar, a representação, por um membro, de cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas; e
- em segundo lugar, a eleição ou designação de membros adicionais em número proporcional ao dos trabalhadores ocupados nos estabelecimentos, na empresa que exerce o controlo ou nas empresas controladas, nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central.

- e) A direcção central será informada da composição do comité europeu.

- f) Se, concluído este procedimento, o número de representantes dos trabalhadores no comité europeu for inferior a 30, caberá aos estabelecimentos ou às empresas controladas que não tenham obtido nenhum membro por força da alínea d) proceder à eleição ou à designação de um membro.
- g) Quatro anos após a constituição do comité europeu, este apreciará a oportunidade de retomar negociações tendo em vista a conclusão do acordo referido no artigo 6º ou de manter em vigor as prescrições subsidiárias previstas no presente anexo.

Os artigos 6º e 7º aplicam-se, *mutatis mutandis*, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6º; nesse caso, a expressão "grupo especial de negociação" é substituída por "comité europeu".

- 2. O comité europeu tem o direito de se reunir com a direcção central pelo menos uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária e das suas perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.

Estas informações dizem nomeadamente respeito à sua estrutura, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução provável do emprego, projectos de investimento, alterações de fundo no domínio da organização, bem como à introdução de novos métodos de trabalho ou de processos de produção, transferências da produção, redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e ainda a despedimentos colectivos.

- 3. Em circunstâncias excepcionais que afectem o emprego, nomeadamente em caso de deslocalização, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, a direcção do comité europeu ou, na sua ausência, o comité europeu tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com autonomia para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre qualquer medida susceptível de ter consequências significativas para os interesses dos trabalhadores.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á em tempo útil, com base num relatório elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado do grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

- 4. Antes de qualquer reunião com a direcção central, o comité europeu ou a sua direcção poderão reunir-se sem a presença da direcção central.

5. Os membros do comité europeu estão autorizados a informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas membros do grupo ou, na ausência de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos do presente anexo.
6. O comité europeu pode fazer-se assistir por peritos da sua escolha, desde que tal se revele necessário para o cumprimento das suas obrigações.
7. As despesas de funcionamento do comité europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do comité europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir cabalmente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do comité europeu e da respectiva direcção.

## **ANEXOS À PROPOSTA**

## ANEXO I

### **RESUMO DAS CONTRIBUIÇÕES RECEBIDAS NO DECURSO DA PRIMEIRA CONSULTA AOS PARCEIROS SOCIAIS**

- I. A Comissão das Comunidades Europeias consultou os parceiros sociais, nos termos do nº 2 do artigo 3º do Acordo relativo à Política Social anexo ao Protocolo social do Tratado de Maastricht, sobre a iniciativa em epígrafe.

As organizações mencionadas no ponto II do presente anexo enviaram à Comissão contribuições cujos pontos principais são seguidamente resumidos:

- a) Relativamente à questão da viabilidade e da oportunidade de uma acção comunitária no domínio dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos multinacionais, todas as organizações consultadas reconheceram a necessidade de aplicar, nas sociedades transnacionais, procedimentos adequados de informação e consulta dos trabalhadores. A posição das organizações de empregadores e das confederações sindicais a este respeito diverge na medida em que estas últimas aderem implicitamente aos princípios e regras do texto apresentado aos Estados-membros pela Presidência belga no Conselho "Emprego e Assuntos Sociais" de 12 de Outubro de 1993, que foi objecto de amplo consenso entre os Onze, ao passo que as organizações de empregadores adoptam uma perspectiva geral voluntarista que se afasta de determinadas soluções desse texto (ver infra). Das organizações de empregadores consultadas apenas a HOTREC, a ACE, a UEAPME e Eurocommerce consideram inoportuna uma acção comunitária neste domínio.
- b) No que respeita às possibilidades de negociação de um acordo entre os parceiros sociais, nos termos do artigo 4º do Acordo relativo à Política Social, a UNICE e o CEEP mostraram-se abertos à possibilidade de encetar negociações com a CES, enquanto outras organizações de empregadores preferiram reservar a sua posição a este respeito para a segunda fase de consulta. A CES não se pronunciou sobre o tema. A CEC mostrou-se aberta às negociações, preferindo no entanto a via do artigo 2º do Acordo relativo à Política Social (directiva). A UEAPME declarou que - no caso de a Comissão decidir, no seguimento da primeira consulta, prosseguir uma iniciativa comunitária - um acordo entre os parceiros sociais seria a melhor via.
- c) No que respeita à viabilidade e à oportunidade de propor um instrumento jurídico nos termos do nº 2 do artigo 2º do Acordo relativo à política social, a CES respondeu favoravelmente referindo, como anteriormente mencionado, que essa proposta deve ter como base o texto da Presidência belga. De uma forma geral as organizações de empregadores manifestaram a sua preferência por uma recomendação, apesar de aceitarem, em última instância, um acto comunitário obrigatório (uma directiva). As excepções são a HOTREC, a UEAPME e a ACE, que se opõem a qualquer instrumento comunitário, e EUROCOMMERCE e o Agrupamento Europeu dos Bancos de Poupança, que aceitam apenas uma recomendação.

- d) No que respeita à restrição do âmbito da proposta às grandes empresas ou grupos de empresas que exerçam a sua actividade em vários Estados-membros, as organizações consultadas manifestaram o seu acordo, de uma forma geral, sem mencionar limites quantitativos ou outras condições, com excepção da UEAPME e da EUROCOMMERCE, que sugere o limite de 10 000 trabalhadores a tempo inteiro em todo o agrupamento e no mínimo 1 000 trabalhadores em pelo menos dois Estados-membros. A CEC gostaria que fosse clarificado o âmbito de aplicação da proposta às pequenas e médias empresas transfronteiriças.
- e) Relativamente à canalização dos procedimentos de informação e consulta através de um mecanismo adequado ou de procedimentos alternativos, a posição dominante das organizações de empregadores consiste em considerar que esses procedimentos devem ser adaptados à realidade e à estrutura da empresa ou do agrupamento e ser instituídos de forma voluntária, não devendo o acto comunitário estabelecer modelos uniformes e vinculativos. De uma forma geral, estas organizações admitem a necessidade de estabelecer prescrições mínimas vinculativas aplicáveis na ausência de acordo que, no entanto, devem permanecer suficientemente flexíveis para permitir salvaguardar o princípio supra-mencionado.
- f) No que respeita à oportunidade de decidir por acordo os poderes, competências e modo de funcionamento do mecanismo de informação e consulta e, na falta de acordo, de fixar prescrições regulamentares a respeitar, a CES e a CEC aderem implicitamente aos princípios e regras enunciados no texto da Presidência belga, ao passo que a UNICE e o CEEP salientam a necessidade de que a aplicação desses procedimentos seja voluntária, não devendo os acordos em questão ser objecto de regras estatutárias. A UNICE, o CEEP e as outras organizações de empregadores indicadas no anexo, com excepção de EUROCOMMERCE, do Agrupamento Europeu dos Bancos de Poupança e da HOTREC, aceitam a fixação de prescrições mínimas aplicáveis na ausência de acordo, considerando que o instrumento comunitário deve ser suficientemente flexível a este respeito para permitir às empresas e agrupamentos visados adaptar o procedimento à respectiva estrutura. A UNICE considera que estas prescrições mínimas devem prever:
- que a informação e consulta sejam transmitidas aos trabalhadores ou aos seus representantes pelo empregador, particularmente a nível local;
  - que o empregador seja obrigado a fornecer, pelo menos uma vez por ano, informações respeitantes ao funcionamento da empresa ou do agrupamento;
  - que a consulta abranja qualquer questão transnacional que possa ter consequências graves para os interesses dos trabalhadores;
  - o CEEP acrescenta às obrigações gerais de informação e consulta o diálogo com os representantes dos trabalhadores sobre qualquer tema de interesse geral que possa ter consequências para o pessoal de dois ou mais estabelecimentos situados em Estados-membros diferentes da União Europeia.

## II. ASSOCIAÇÕES, FEDERAÇÕES E CONFEDERAÇÕES CONSULTADAS:

- AECM (Associação Europeia das Classes Médias)
- BIPAR (Gabinete Internacional dos Produtores de Seguros e de Resseguros) .
- C.E.C. (Confederação Europeia dos Quadros)
- C.E.E.P. (Centro Europeu das Empresas com Participação Pública)
- C.E.S. (Confederação Europeia dos Sindicatos) e respectivos comités sindicais
- COPA (Comités das Organizações Profissionais Agrícolas da CE)
- ECSA (European Shipowners Association)
- European Federation of Banks
- European Saving Banks Groups
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC) e outras organizações patronais
- FIEC (Federação da Indústria Europeia da Construção)
- UEAPME (União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas)
- UNICE (União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa) e respectivas organizações sectoriais
- E.R.A. (European Regional Airlines Association)
- ACCA (Association of Charter Companies Airlines)
- ACI Europe (Airports Council International)
- A.C.E. (Abelag Aviation)
- A.E.A. (Association of European Airlines)
- IRU (União Internacional dos Transportes Rodoviários)
- UNIF (União Internacional da Navegação Fluvial)
- Grupo dos Assistentes " Comunidade dos Caminhos-de-Ferro Europeus"
- HOTREC (Confederação das Associações Nacionais da Hotelaria e da Restauração da CE)
- Agrupamento dos Bancos Cooperativos da CE

LISTA DAS ORGANIZAÇÕES QUE ENVIARAM À COMISSÃO  
CONTRIBUIÇÕES RESPEITANTES AO DOCUMENTO DE CONSULTA

- C.E.C. (Confederação Europeia dos Quadros)
- C.E.E.P (Centro Europeu das Empresas com Participação Pública)
- C.E.S (Confederação Europeia dos Sindicatos)
- ECSA (European Community Shipowners Association)
- European Federation of Banks
- Eurochambres
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC)
- FIEC (Federação da Indústria Europeia da Construção)
- Grupo "Empregadores" das Organizações Profissionais Agrícolas da CE-COPA-COGECA
- Agrupamento Europeu dos Bancos Cooperativos
- HOTREC (Confederação das Associações Nacionais da Hotelaria e da Restauração da CE)
- UEAPME (União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas)
- UNICE (União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa)
- Agrupamento Europeu dos Bancos de Poupança
- IRU (União Internacional dos Transportes Rodoviários)
- ACI Europe
- Euro-Fiet (Organização Regional Europeia da Federação Internacional dos Empregados, Técnicos e Quadros)
- Comunidade dos Caminhos-de-Ferro Europeus
- ACE (Associação das Companhias Aéreas da CE)
- AEA (Association of European Airlines)

## **ANEXO II**

### **RESUMO DAS CONTRIBUIÇÕES RECEBIDAS NO DECURSO DA SEGUNDA CONSULTA AOS PARCEIROS SOCIAIS**

A Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário entre 8 de Fevereiro e 30 de Março de 1994, como previsto no nº 3 do artigo 3º do Acordo relativo à política social, enviando-lhes, para o efeito, um documento de consulta que incluía um projecto de proposta da directiva do Conselho e solicitando que formulassem as observações e sugestões consideradas pertinentes sobre esse documento. Pedia-se também que comunicassem à Comissão a eventual intenção de dar início ao processo previsto no nº 4 do mesmo artigo tendo em vista a negociação e a celebração de um acordo entre eles.

Apresenta-se em seguida o resumo das respostas recebidas pela Comissão até 30 de Março de 1994:

#### **CES - CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DOS SINDICATOS**

A CES informou a Comissão da iniciativa tomada por esta confederação de "... propor à UNICE e ao CEEP um debate exploratório para sondar a possibilidade de encetar negociações tendo em vista um eventual acordo entre os parceiros sociais".

A CES considera que os seus esforços nesse sentido não tiveram êxito "... devido à impossibilidade, por parte da UNICE/CEEP, de tomar compromissos sem reservas nem ambiguidades sobre os elementos essenciais que garantem o exercício do direito (à informação e à consulta transnacional)".

A CES considera que a Comissão deveria iniciar o processo legislativo nos termos do disposto no Protocolo social, baseando-se "... no compromisso da Presidência belga, que obteve já consenso político".

#### **UNICE - UNIÃO DAS CONFEDERAÇÕES DA INDÚSTRIA E DOS EMPREGADORES DA EUROPA**

A UNICE refere, em primeiro lugar, que os esforços desenvolvidos por esta associação "... no sentido de trazer este dossier para a mesa das negociações..." não tiveram êxito, anunciando que a proposta de negociação que tinha apresentado à CES permanece válida.

No que respeita ao documento de consulta de 8 de Fevereiro de 1994, a UNICE acolhe favoravelmente "a maior flexibilidade introduzida pela Comissão no texto relativamente às versões precedentes", mas considera todavia, que o texto continua a ser inaceitável devido ao facto de "...exigir às empresas que estabeleçam uma estrutura específica centralizada a fim de negociar mecanismos de informação e de consulta... e que na maior parte dos casos as disposições mínimas do anexo constituirão um ponto de partida para as negociações, pelo que influenciarão antecipadamente o respectivo resultado a favor de estruturas centralizadas, rígidas e burocráticas..."

As observações pormenorizadas da UNICE sobre o projecto de proposta de directiva incidem, designadamente, sobre os seguintes aspectos:

- aumento para 200 trabalhadores do limiar previstos no artigo 2º;
- eliminação das disposições respeitantes específica e exclusivamente às empresas e aos trabalhadores do Reino Unido;
- possibilidade de a direcção central delegar a um nível de direcção mais adequado as obrigações que lhe incumbem;
- inclusão dos trabalhadores a tempo parcial no cálculo dos limites proporcionalmente ao respectivo tempo de trabalho;
- exclusão do âmbito de aplicação da directiva das tripulações dos navios de mar e dos trabalhadores das empresas que seguem um objectivo de informação ideológica em matéria de informação e de expressão de opiniões;
- eliminação das disposições que autorizam os peritos a participar em reuniões e que obrigam a direcção central a remunerá-los;
- exclusão da possibilidade de os Estados-membros fixarem prescrições subsidiárias mais favoráveis aos trabalhadores do que as previstas no anexo;
- eliminação da exigência de autorização administrativa ou judicial prévia no que respeita à retenção de informações prejudiciais;
- apoio ao princípio da não aplicação das disposições do anexo aos mecanismos instituídos voluntariamente e aos acordos em vigor;
- possibilidade de a direcção central recusar qualquer negociação e estar unicamente sujeita às prescrições mínimas;
- não aceitação das disposições do anexo, que a UNICE propõe substituir pela inclusão de uma fórmula idêntica à introduzida no texto do nº 4 do artigo 2º da Directiva 75/129/CEE (despedimentos colectivos) pela Directiva 92/56/CEE.

## **CEC - CONFEDERAÇÃO EUROPEIA DOS QUADROS**

A CEC apoia os objectivos visados pela directiva proposta e as soluções apresentadas no documento de consulta, sob reserva das seguintes observações:

- substituição da expressão "mecanismos de informação e de consulta" por outra que se refira a uma estrutura;
- possibilidade de representação dos quadros nos órgãos de negociação e nas estruturas de informação e consulta;
- apoio à obrigação de convidar a direcção e os trabalhadores das empresas situadas no Reino Unido a participar nas negociações;
- diminuição para 50 trabalhadores do limite previsto no nº 1 do artigo 2º;

- oposição ao reforço das exigências relativas ao desencadeamento do processo (nº 1 do artigo 5º):
- apoio ao estabelecimento de um período de negociação de um ano antes de o anexo se tornar aplicável;
- inclusão no próprio texto da directiva das disposições subsidiárias do anexo relativas à consulta.

## **FEDERAÇÃO BANCÁRIA DA COMUNIDADE EUROPEIA**

Sublinhando o seu acordo quanto ao facto de "... a informação e a consulta dos trabalhadores ... serem muito proveitosas tanto para os trabalhadores como para a própria empresa ...", a Federação Bancária da Comunidade Europeia reitera a sua preferência por uma recomendação em vez de uma directiva e por mecanismos de informação e de consulta "... tão próximos quanto possível do local de trabalho do trabalhador...". Felicita-se, todavia, "... pela introdução de uma certa flexibilidade no corpo da directiva."

Os principais pontos de divergência da Federação relativamente ao documento de consulta são os seguintes:

- existência de um anexo que impõe uma "... estrutura de informação e de consulta rígida e centralizada ..."
- os limites previstos no nº 1 do artigo 2º, dado que a Federação prefere o limite de 150;
- substituição da maioria de dois terços prevista no nº 5 do artigo 5º por uma maioria simples;
- reforço das cláusulas de confidencialidade e de não divulgação das informações prejudiciais (artigo 8º).

## **HOTREC - CONFEDERAÇÃO DAS ASSOCIAÇÕES NACIONAIS DE HOTELARIA E DE RESTAURAÇÃO DA COMUNIDADE EUROPEIA**

A HOTREC reitera a sua oposição à iniciativa da Comissão, já expressa durante a primeira consulta aos parceiros sociais, salientando em particular a sua oposição à inclusão dos trabalhadores a tempo parcial no cálculo dos limites de efectivos (nº 2 do artigo 2).

## **EUROCOMMERCE - THE RETAIL, WHOLESALE AND INTERNATIONAL TRADE REPRESENTATION TO THE EUROPEAN UNION**

A EUROCOMMERCE reafirma a posição expressa quando da primeira consulta, salientando, no entanto, determinados aspectos:

- apenas os trabalhadores da empresa deveriam poder participar nas negociações e nas estruturas ou procedimentos delas decorrentes;

- os trabalhadores a tempo parcial deveriam ser considerados proporcionalmente ao seu tempo de trabalho;
- as exigências relativas à consulta deveriam ser suprimidas ou, pelo menos, seria de prever explicitamente que a consulta não deve obrigatoriamente ter lugar antes da tomada de decisões.

## **ACE - ASSOCIAÇÃO DAS COMPANHIAS AÉREAS DA COMUNIDADE EUROPEIA**

A ACE exprime a sua oposição a toda e qualquer intervenção comunitária no domínio da informação e consulta dos trabalhadores, invocando o princípio da subsidiariedade.

## **LISTA DAS ORGANIZAÇÕES CONSULTADAS NA SEGUNDA CONSULTA**

- UNICE (União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa)
- C.E.E.P. (Centro Europeu das Empresas com Participação Pública)
- CES (Confederação Europeia dos Sindicatos)
- UAPME (União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas)
- C.E.C. (Confederação Europeia dos Quadros)
- Eurocadres
- EUROCHAMBRES
- BIPAR (Gabinete Internacional das Seguradoras e Resseguradoras)
- C.E.A. (Comité Europeu das Seguradoras)
- Euro-Fiet (Organização Regional Europeia da Federação Internacional dos Empregados, Técnicos e Quadros)
- EUROCOMMERCE (Retail, Wholesale and International Trade Representation to the EC)
- European Federation of Banks
- European Savings Banks Group
- Agrupamento Europeu dos Bancos Cooperativos
- FETBB (Federação Europeia dos Trabalhadores da Construção e da Madeira)

- FIEC (Federação da Indústria Europeia da Construção)
- C.E.I. Madeira (Confederação Europeia das Indústrias da Madeira)
- EFA (European Confederation of Agricultural Workers' Unions)
- COPA/COGECA (Grupo "Empregadores" das Organizações Profissionais Agrícolas da CE)
- HOTREC (Confederação das Associações Nacionais de Hotelaria e de Restauração da CE)
- ACE (The European Community's Independent Airline Association)
- A.C.I. Europe (Airports Council International - European Region)
- AEA (Association of European Airlines)
- Comunidade dos Caminhos-de-Ferro Europeus
- CSTCE (Comité Sindical dos Transportes da Comunidade Europeia)
- ECSA (European Community Shipowners Association)
- IRU (União Internacional dos Transportes Rodoviários)
- SETA-UITA (Secretariado Europeu dos Trabalhadores da Alimentação)

## **ANEXO III**

### **FICHA DE AVALIAÇÃO DO IMPACTO**

#### **IMPACTO DA PROPOSTA SOBRE AS EMPRESAS E, EM PARTICULAR, SOBRE AS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS (PME)**

**TÍTULO DA PROPOSTA:** Proposta de Directiva do Conselho relativa à constituição de um comité europeu ou de um procedimento para a informação e a consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária

**NÚMERO DE REFERÊNCIA DA PROPOSTA :** COM(94) 134 final

#### **PROPOSTA**

1. Tendo em conta o princípio da subsidiariedade, por que motivo é necessária legislação comunitária neste domínio e quais são os seus objectivos principais?

A realização do mercado interno é susceptível de dar origem a um processo de concentrações de empresa, fusões transfronteiriças, absorções, associações e, consequentemente, à transnacionalização de empresas e de grupos de empresas. Se se pretende que as actividades económicas se desenvolvam de uma forma harmoniosa, esta situação exige que as empresas e os grupos de empresas que operam em mais de um Estado-membro informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas decisões tomadas.

Na sequência das alterações nas estruturas das empresas, verifica-se com frequência que os procedimentos de consulta e de informação não são compatíveis com estas novas estruturas. Enquanto que as empresas se tornaram mais complexas, devido ao seu crescimento e à expansão das suas actividades através da criação de filiais ou de estabelecimentos em diversos Estados-membros, os trabalhadores continuam a ser informados e consultados de uma forma segmentada que reflecte o alcance das legislações e práticas nacionais em vigor.

Os procedimentos vigentes de informação e de consulta dos trabalhadores num contexto nacional só têm efeito no âmbito do quadro jurídico desse país, só beneficiam os trabalhadores desse Estado e, geralmente, só se relacionam com as actividades desenvolvidas dentro das fronteiras nacionais. Consequentemente, é necessária legislação comunitária para ultrapassar as limitações territoriais do direito nacional relativamente à informação e à consulta dos trabalhadores de empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

A proposta tem, pois, como principal objectivo a criação de um quadro jurídico comunitário tendo em vista melhorar a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas transnacionais abrangidas pela proposta, mediante a instituição, nessas empresas e grupos, de um comité europeu ou de outros procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores.

2. Quem será afectado pela proposta?

A directiva proposta é aplicável a: a) empresas com pelo menos 1000 trabalhadores na Comunidade e com dois estabelecimentos, no mínimo, em diferentes Estados-membros empregando cada um pelo menos 100 trabalhadores; b) grupos de empresas com pelo menos 1000 trabalhadores na Comunidade e com duas empresas do grupo, no mínimo, em diferentes Estados-membros empregando cada uma pelo menos 100 trabalhadores. As pequenas e médias empresas não são abrangidas.

A directiva é aplicável a todos os sectores. As empresas e grupos visados estão espalhados na União Europeia.

3. Que medidas devem as empresas tomar para dar cumprimento à proposta?

As empresas e os grupos de empresas abrangidos pela presente proposta criarão conselhos europeus ou instituirão outro procedimento para fins de informação e de consulta dos seus trabalhadores.

O Comité Europeu e o procedimento de informação e consulta abrangerão todos os estabelecimentos ou empresas do grupo localizadas na Comunidade que empreguem pelo menos 100 trabalhadores. A sua composição, funções e modo de funcionamento poderão ser determinados por via de um acordo escrito entre os representantes dos trabalhadores e a administração em causa. Em caso de recusa de negociação ou na ausência de acordo, será aplicável um modelo normalizado.

O modelo normalizado estabelece regras relativas à composição, à função, aos poderes e ao modo de funcionamento do Comité Europeu. Este será composto por representantes dos trabalhadores e incluirá um mínimo de três membros e um máximo de 30. Deverá reunir-se com a administração uma vez por ano a fim de ser informado e consultado sobre as actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária. Se forem necessárias consultas poderão ser convocadas outras reuniões com a mesa do Conselho.

4. Quais são os possíveis efeitos económicos da proposta?

a) ao nível do emprego

O impacto da proposta ao nível do emprego é difícil de avaliar, mas a Comissão considera que a directiva proposta terá um efeito muito benéfico no plano da produtividade e do empenhamento dos trabalhadores nas actividades da empresa onde trabalham, bem como ao plano da competitividade dessas empresas e, consequentemente, ao nível do emprego.

b) ao nível dos investimentos e da criação de novas empresas

A directiva proposta não tem efeitos directos ao nível dos investimentos e da criação de novas empresas.

c) ao nível da competitividade das empresas

A competitividade de uma empresa depende de diversos factores, um dos quais é o custo da mão-de-obra. Os custos implicados na criação e no financiamento de um Comité Europeu podem ser entendidos como um elemento dos custos de mão-de-obra. Para o cálculo dos custos de uma reunião do Comité Europeu, os elementos essenciais são os seguintes:

1. O número de participantes - na proposta do anexo é indicado um número máximo de 30.
2. O número de Estados-membros abrangidos - entre 2 e 11.
3. Despesas de viagem.
4. A necessidade de intérpretes e a organização da interpretação (cabins, equipamento).
5. Alojamento.
6. Ausência do trabalho dos trabalhadores que participam no Comité Europeu.
7. Custos de preparação da reunião, incluindo documentação redigida em diferentes línguas.

Uma empresa comunitária que opere em apenas alguns Estados-membros, nomeadamente o Benelux ou a Península Ibérica, terá custos muito mais baixos e provavelmente menos participantes do que uma empresa com um Comité em que participem representantes provenientes dos 11 Estados-membros. Mesmo no último caso a configuração do custos poderá ser muito diversa. Em determinadas situações é necessária a interpretação em nove línguas, noutras empresas poderá existir uma cultura organizacional que implique o trabalho no "idioma da empresa" ou apenas em determinados idiomas. Poderá ser necessário alugar uma sala de reuniões e instalar todo o equipamento necessário à interpretação. Alguns participantes deslocam-se de avião e ficam alojados no hotel por duas noites.

Poderá também dar-se o caso da empresa possuir instalações próprias disponíveis para este efeito ou que a reunião possa ser combinada com outras.

Outro elemento difícil de avaliar é o custo da preparação de uma reunião. Nalguns casos será necessário preparar relatórios especiais, comunicações, etc., bem como executar outras tarefas preliminares. Noutros casos, poderá ser utilizado material já existente em diferentes línguas.

Tendo em conta estes elementos, não se afigura muito útil proceder a um cálculo teórico com base em premissas duvidosas. Se tomarmos como base de cálculo os números correspondentes a encontros organizados pelas instituições europeias, uma reunião de 30 peritos provenientes da maioria dos Estados-membros com interpretação em várias línguas custará algumas dezenas de milhares de ecus. Mas, neste caso, esta empresa de dimensão comunitária terá pelo menos alguns milhares de trabalhadores na Comunidade. Consequentemente, o custo do factor trabalho por trabalhador

aumentará no máximo 10 ecus por ano. Na maioria dos casos, pode esperar-se que o aumento do custo do factor trabalho por trabalhador seja ainda menor.

Pode afirmar-se que um pequeno aumento desta natureza é necessário como complemento do processo de concentração de empresas decorrente da realização do mercado interno.

Importa acrescentar que os custos da mão-de-obra propriamente dita não constituem um factor decisivo da competitividade mas sim os custos unitários da mão-de-obra tendo em conta a produtividade. Se - de acordo com a expectativa da Comissão - se melhorarem as relações laborais através da criação de um Comité Europeu que contribua para uma maior participação dos trabalhadores, isto é susceptível de conduzir a um aumento da produtividade que compensará amplamente este aumento marginal dos custos.

5. A proposta contém medidas destinadas a ter em conta a situação específica das pequenas e médias empresas (prescrições menos exigentes ou diferentes, etc.)?

A directiva proposta não é aplicável às pequenas e médias empresas.

6. Lista das organizações consultadas sobre a proposta e que comunicaram elementos essenciais da sua posição

Ver anexos 1 e 2.

ISSN 0257-9553

COM(94) 134 final

# DOCUMENTOS

**PT**

**04**

---

N.º de catálogo : CB-CO-94-150-PT-C

ISBN 92-77-67652-3

---

Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias  
L-2985 Luxemburgo