

## II

*(Actos preparatórios)*

## COMISSÃO

**Proposta de directiva do Conselho que estabelece um quadro geral relativo à informação e consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia**

(1999/C 2/03)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

COM(1998) 612 final — 98/0315(SYN)

*(Apresentada pela Comissão em 17 de Novembro de 1998)*

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Acordo relativo à política social anexo ao protocolo n.º 14, relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 2 do seu artigo 2.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social,

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 189.ºC do Tratado,

Considerando que, com base no Protocolo relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, os Estados-membros da Comunidade Europeia, à excepção do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, a seguir designados «Estados-membros», desejando aplicar a Carta Social de 1989, adoptaram entre si um acordo relativo à política social;

Considerando que o n.º 2 do artigo 2.º do citado acordo autoriza o Conselho a adoptar, por meio de directivas, prescrições mínimas;

Considerando que, nos termos do artigo 1.º do acordo, a Comunidade e os Estados-membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais;

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»;

Considerando que, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º 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 consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade Europeia;

Considerando que, após essa consulta, a Comissão, reputando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do referido acordo, e que os parceiros sociais transmitiram 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, conforme previsto no artigo 4.º do referido acordo;

Considerando que a existência de quadros jurídicos a nível comunitário e nacional que visam garantir o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que lhes dizem respeito nem sempre impediu que fossem tomadas e tornadas públicas decisões graves que afectam os trabalhadores, sem procedimentos prévios e adequados de informação;

Considerando que importa reforçar o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa, a fim de favorecer a antecipação dos riscos, desenvolver a flexibilidade da organização do trabalho e facilitar o acesso dos trabalhadores a situações de aprendizagem na empresa num quadro de segurança, promover a sensibilização dos trabalhadores para as necessidades de adaptação, aumentar a disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e acções que visam reforçar a sua empresa;

bilidade, promover a implicação dos trabalhadores no funcionamento e futuro da empresa e melhorar a competitividade desta;

Considerando que uma informação e uma consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições induzidas pela globalização da economia, nomeadamente através do desenvolvimento de novos modos de organização do trabalho;

Considerando que a Comunidade Europeia definiu e aplica uma estratégia para o emprego, centrada nas noções de «antecipação», «prevenção» e «empregabilidade», que se deseja incorporar como elementos-chave de todas as políticas públicas susceptíveis de influenciarem positivamente o emprego, inclusive a nível das empresas, através da intensificação do diálogo social com vista a facilitar uma mudança em coerência com a preservação do objectivo prioritário do emprego;

Considerando que o desenvolvimento do mercado interno se deve fazer de uma forma harmoniosa, preservando os valores essenciais em que assentam as nossas sociedades, nomeadamente fazendo beneficiar todos os cidadãos do desenvolvimento económico;

Considerando que a entrada na terceira fase da União Económica e Monetária dará azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu, o que exige um acompanhamento social a nível nacional;

Considerando que os quadros jurídicos em matéria de informação e consulta dos trabalhadores existentes a nível comunitário e nacional são muitas vezes excessivamente orientados para o tratamento *a posteriori* dos processos de mudança, negligenciam os factores económicos das decisões e não favorecem uma real antecipação da evolução do emprego na empresa e a prevenção dos riscos;

Considerando que o conjunto dessas evoluções políticas, económicas, sociais e jurídicas impõe uma adaptação do quadro jurídico existente e uma intervenção comunitária nesse sentido;

Considerando que, em conformidade com o princípio de subsidiariedade e o princípio de proporcionalidade, tal como enunciados no artigo 3.ºB do Tratado, os objectivos da acção prevista, acima referidos, não podem ser

suficientemente realizados pelos Estados-membros, na medida em que se trata de um quadro para a informação e consulta dos trabalhadores adaptado ao novo contexto europeu descrito supra; que, em razão da dimensão e dos efeitos da acção prevista, esses objectivos serão alcançados de forma mais adequada a nível comunitário através da introdução de prescrições mínimas aplicáveis no conjunto da Comunidade Europeia; que a presente directiva se limita ao mínimo requerido para atingir esses objectivos e não excede o que é necessário para esse fim;

Considerando que este quadro geral deve visar o estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade Europeia e evitar constrangimentos administrativos, financeiros e jurídicos, que contrariem a criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas; que, para tal, parece adequado limitar o âmbito de aplicação da presente directiva às empresas com pelo menos 50 trabalhadores, sem prejuízo das disposições nacionais e comunitárias mais favoráveis a estas; que, para manter o equilíbrio entre os factores supramencionados, este limiar mínimo pode ser elevado para 100 trabalhadores no que respeita às medidas mais inovadoras propostas em matéria de informação e consulta dos trabalhadores sobre a evolução do emprego na empresa;

Considerando que o quadro comunitário neste domínio deve limitar ao mínimo possível os encargos impostos às empresas, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos acordados aos trabalhadores;

Considerando que os objectivos visados pela presente directiva serão alcançados através do estabelecimento de um quadro geral que inclui as definições e o objecto da informação e consulta, quadro este que competirá aos Estados-membros preencher e adaptar às realidades nacionais, atribuindo, eventualmente, aos parceiros sociais um papel preponderante que lhes permita definir com toda a liberdade, por via de acordo, os dispositivos de informação e consulta mais conformes às suas necessidades e desejos;

Considerando que convém não afectar um certo número de especificidades no domínio da informação e consulta dos trabalhadores existentes em certos direitos nacionais de que beneficiam as empresas que prosseguem fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões;

Considerando que importa proteger as empresas contra a divulgação pública de certas informações particularmente sensíveis;

Considerando que a modernização do trabalho implica direitos e responsabilidades para ambos os parceiros sociais a nível da empresa;

Considerando que é necessário fixar a nível comunitário uma sanção reforçada dissuasiva aplicável aquando de decisões que violam gravemente as obrigações decorrentes da presente directiva, sem prejuízo das obrigações gerais dos Estados-membros nesse domínio;

Considerando que a presente directiva se aplica também às questões visadas pela Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos <sup>(1)</sup>, e a Directiva 77/187/CE, de 17 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, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998 <sup>(2)</sup>;

Considerando que outros direitos de informação e de consulta dos trabalhadores, inclusive os derivados da Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária <sup>(3)</sup>, não devem ser afectados pela presente directiva,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

### Artigo 1.º

#### Objecto e princípios

1. A presente directiva tem como objectivo estabelecer um quadro geral relativo à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas situadas na Comunidade Europeia.

2. Na definição ou implementação dos procedimentos de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores trabalharão num espírito de cooperação no respeito dos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta simultaneamente os interesses da empresa e os dos trabalhadores.

### Artigo 2.º

#### Definições e âmbito de aplicação

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- a) «empresas», as empresas públicas ou privadas que exercem uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos, situadas no território dos Estados-membros da Comunidade Europeia e com pelo menos 50 trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 4.º;
- b) «empregador», a pessoa singular ou colectiva parte nos contratos ou relações de trabalho com os trabalhadores;
- c) «representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos pelas legislações/ou práticas nacionais;
- d) «informação», a transmissão pelo empregador aos representantes dos trabalhadores de informações com os dados pertinentes relativamente às matérias enumeradas no n.º 1 do artigo 4.º, num momento, de uma forma e com um conteúdo tais que assegurem o efeito útil desta diligência e, nomeadamente, permitam aos representantes dos trabalhadores proceder a um exame apropriado e preparar, eventualmente, a consulta;
- e) «consulta», a organização de um diálogo e de uma troca de pontos de vista entre o empregador e os representantes dos trabalhadores relativamente às matérias enumeradas no n.º 1, alíneas b) e c), do artigo 4.º;
  - num momento, de uma forma e com um conteúdo tais que assegurem o efeito útil dessa iniciativa;
  - ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada;
  - com base em informações pertinentes fornecidas pelo empregador e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular;
  - incluindo o direito de os representantes dos trabalhadores se reunirem com o empregador e de obterem uma resposta motivada ao seu eventual parecer;
  - incluindo, em caso de decisões dependentes do poder de direcção do empregador, a procura de um acordo prévio sobre as decisões visadas no n.º 1, alínea c), do artigo 4.º.

<sup>(1)</sup> JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

<sup>(2)</sup> JO L 61 de 5.3.1977, p. 26 e JO L 201 de 17.7.1998, p. 88.

<sup>(3)</sup> JO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

2. No respeito dos princípios e objectivos visados na presente directiva, os Estados-membros podem prever disposições específicas aplicáveis às empresas que prosseguem directa e essencialmente fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões, desde que, à data da adopção da presente directiva, tais disposições especiais já existam no direito nacional.

### *Artigo 3.º*

#### **Procedimentos de informação e consulta derivados de um acordo**

1. Os Estados-membros podem autorizar os parceiros sociais a nível apropriado, incluindo a nível da empresa, a definirem livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as modalidades de aplicação dos dispositivos de informação e consulta dos trabalhadores visados nos artigos 1.º, 2.º e 4.º da presente directiva.

2. Os acordos referidos no n.º 1 do presente artigo podem prever, no respeito dos objectivos gerais estabelecidos pela directiva e dentro de condições e limites a fixar pelos Estados-membros, dispositivos diferentes dos referidos no n.º 1, alíneas d) e e), do artigo 2.º e no artigo 4.º da presente directiva.

### *Artigo 4.º*

#### **Conteúdo e modalidades da informação e consulta**

1. Sem prejuízo das disposições e/ou práticas mais favoráveis aos trabalhadores em vigor nos Estados-membros e na ausência de um acordo como o referido no artigo 3.º, a informação e consulta dos trabalhadores incluem:

- a) a informação sobre a evolução recente e a evolução razoavelmente previsível das actividades da empresa e da sua situação económica e financeira;
- b) a informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução razoavelmente previsível do emprego na empresa, bem como, quando a avaliação feita pelo empregador aponte para uma possível ameaça do emprego na empresa, as medidas de antecipação previstas, nomeadamente em termos de formação e melhoria das competências dos trabalhadores, que visam evitar esses efeitos negativos ou atenuar as suas consequências, e reforçar a empregabilidade e adaptabilidade dos trabalhadores susceptíveis de serem por tal afectados;

c) a informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho e dos contratos de trabalho, incluindo as visadas pelas disposições comunitárias referidas no n.º 1 do artigo 8.º.

2. Os Estados-membros assegurarão uma informação e uma consulta efectivas e com um efeito útil na acepção do artigo 1.º e do n.º 1, alíneas d) e e), do artigo 2.º Para esse efeito, determinarão as modalidades da informação e consulta sobre as matérias enumeradas no n.º 1.

3. Os Estados-membros podem excluir das obrigações de informação e consulta visadas na alínea b) do n.º 1 as empresas com menos de 100 trabalhadores.

### *Artigo 5.º*

#### **Informações confidenciais**

1. Os Estados-membros preverão que os representantes dos trabalhadores, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não sejam autorizados a revelar a terceiros informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. Esta obrigação mantém-se, independentemente do local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Os Estados-membros preverão que, em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, o empregador não seja obrigado a comunicar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de entravar gravemente o funcionamento da empresa ou de a prejudicar.

### *Artigo 6.º*

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

Os representantes dos trabalhadores gozam, no exercício das suas funções, de uma protecção e de garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes foram confiadas.

### *Artigo 7.º*

#### **Defesa dos direitos**

1. Os Estados-membros preverão medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores; assegurarão, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam

fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente directiva, incluindo procedimentos de recurso administrativos ou judiciais que o empregador ou os representantes dos trabalhadores podem desencadear quando consideram que a outra parte não cumpre as suas obrigações decorrentes do artigo 5.º.

2. Os Estados-membros preverão sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores; essas sanções devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.

3. Os Estados-membros preverão que, em caso de violação grave pelo empregador das obrigações de informação e consulta sobre as decisões referidas no n.º 1, alínea c), do artigo 4.º, que teriam consequências directas e imediatas em termos de modificação substancial ou de ruptura dos contratos ou relações de trabalho, essas decisões não produzam efeitos jurídicos sobre os contratos ou as relações de trabalho dos trabalhadores afectados. A não-produção de efeitos jurídicos subsiste enquanto o empregador não cumprir as suas obrigações ou, se tal se tiver tornado impossível, não for estabelecida uma reparação adequada segundo as modalidades e os procedimentos a determinar pelos Estados-membros.

O disposto no parágrafo precedente aplica-se também às obrigações correspondentes dos acordos visados no artigo 3.º.

É considerada como violação grave na acepção dos parágrafos precedentes:

- a) a ausência total de informação e/ou consulta dos representantes dos trabalhadores previamente à tomada de decisão ou anúncio público da mesma; ou
- b) a retenção de informações importantes ou o fornecimento de informações inexactas que tornam não efectivo o exercício do direito à informação e consulta.

#### *Artigo 8.º*

##### **Relação a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais**

1. A presente directiva constitui o quadro geral para a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade Europeia. Aplica-se também no âmbito dos

procedimentos de informação e consulta referidos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho e no artigo 6.º da Directiva 77/187/CEE.

2. A presente directiva não prejudica as disposições tomadas em conformidade com a Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

3. A presente directiva não prejudica outros direitos de informação, consulta e participação dos trabalhadores previstos nos direitos nacionais.

#### *Artigo 9.º*

##### **Transposição da directiva**

1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva até ... (dois anos após a adopção), ou assegurarão que os parceiros sociais introduzam, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam estar, em qualquer momento, em condições de garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

2. As disposições adoptadas pelos Estados-membros conterão uma referência à presente directiva ou serão acompanhadas de uma referência desta natureza aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

#### *Artigo 10.º*

##### **Reexame pela Comissão**

O mais tardar em ... (cinco anos após a adopção), a Comissão procederá, em consulta com os Estados-membros e os parceiros sociais a nível comunitário, à aplicação da presente directiva, com vista a propor ao Conselho as eventuais alterações necessárias.

#### *Artigo 11.º*

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.

QUADRO I: ESTATUTO E FINALIDADE DAS DISPOSIÇÕES NACIONAIS INFORMAÇÃO-CONSULTA

	Base legal ou convenção principal	Estatuto da informação — consulta	Finalidade
<b>Alemanha</b>	Lei Conv. col. podem prever represent. Complementares ou derogatórias	Obrigação + direito	Empregadores e <i>Betriebsrat</i> devem «cooperar com toda a confiana (...) para o bem-estar dos assalariados e o bom funcionamento do estabelecimento» «Devem tratar com uma vontade séria de acordo questões litigiosas e apresentar propostas de resoluo de divergências de pontos de vista»
<b>Reino Unido</b>	Código de boa conduta Lei: despedimento colectivo, transferência, informaoes ligadas às negociaoes	Voluntário, salvo informao ligada às negociaoes e transposio directivas	Informaoes com vista � negociao com os sindicatos reconhecidos
<b>Irlanda</b>	Código de boa conduta Lei: despedimento colectivo ou transferência Acordo trienal	Voluntário, salvo transposio directivas	Informaoes com vista � negociao No Acordo Partnership 2000: «desenvolver a parceria a nível da empresa»
<b>Bélgica</b>	Lei, decretos reais + convenoes colectivas de trabalho	Direito + obrigao	As atribuioes do Conselho de Empresa «têm por objectivo associar mais estreitamente os trabalhadores ao funcionamento da empresa e � política previsional em matéria de emprego, a fim de criar um melhor clima entre empregadores e trabalhadores; este objectivo será alcanado através de uma melhor organizao do direito � informao e consulta dos representantes das trabalhadores, no respeito das responsabilidades de gestão e do direito do empresário»
<b>Luxemburgo</b>	Lei (+ acordos de empresa)	Obrigao	Delegao do Pessoal: «Salvaguardar e defender os interesses dos assalariados» Comit� Misto: finalidade global não especificada, diferentes atribuioes
<b>Países Baixos</b>	Lei + convenoes colectivas	Obrigao	Conselho de Empresa: no interesse do bom funcionamento da empresa em todos os seus objectivos, e em proveito da concertao com a representao das pessoas empregadas na empresa
<b>Dinamarca</b>	Acordo interconfederal Lei: despedimento colectivo e transferência	Obrigao	Instaurao de uma cooperao permanente. «Através da co-determinao que exercem no Comit� de Cooperao», as partes esforam-se por chegar a um acordo

	Base legal ou convenção principal	Estatuto da informação — consulta	Finalidade
<b>Itália</b>	Constituição + lei + acordo interconfederal + convenção colectiva de ramo	Direito Obrigação em certas convenções colectivas	Constituição: «tendo em vista a formação económica e social do trabalhador e em harmonia com as exigências da produção, a República reconhece o direito de os trabalhadores participarem na gestão das empresas nos meios e limites fixados pelas leis» Acordo Interconfederal: avaliação conjunta da situação e evolução da empresa, tratamento dos efeitos sociais das mudanças e reestruturações, regulação da negociação
<b>Espanha</b>	Lei (+ acordo interconfederal)	Direito + obrigação	«Os trabalhadores têm o direito de participar na gestão da sua empresa por intermédio dos seus órgãos de representação» Acordo Interconfederal: em ligação com negociação, melhora a comunicação e o diálogo a todos os níveis
<b>Portugal</b>	Lei	Direito	«Defender os interesses dos trabalhadores e desempenhar um papel democrático na vida da empresa»
<b>Grécia</b>	Lei	Direito	«Papel de participação e de consulta e (...) por objectivo melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores em ligação com o desenvolvimento da empresa»
<b>França</b>	Lei	Obrigação	«Expressão colectiva dos assalariados, que permite ter permanentemente em conta os seus interesses nas decisões relativas à gestão e evolução económica e financeira da empresa, à organização do trabalho, à formação profissional e às técnicas de produção»
<b>Suécia</b>	Lei	Obrigação	Representação sindical dos assalariados
<b>Finlândia</b>	Lei + convenções colectivas	Obrigação	«Com o objectivo de desenvolver as actividades de uma empresa, melhorar as condições de trabalho, incentivar a co-determinação entre o empregador e o pessoal e no seio do pessoal, devem ser oferecidas aos assalariados e colaboradores maiores possibilidades para exercer uma influência sobre as questões ligadas ao seu trabalho e ao seu local de trabalho»
<b>Áustria</b>	Lei	Obrigação	«Salvaguardar e promover os interesses económicos, sociais, sanitários e culturais dos assalariados», permitir uma «compensação dos interesses» para bem dos assalariados e do estabelecimento

QUADRO II: LIMIARES EM MATÉRIA DE INFORMAÇÃO — CONSULTA

	Instância ou disposições	Nível de base	Limiar (número de assalariados)
<b>Alemanha</b>	<i>Betriebsrat</i> Comité económico	Estabelecimento Empresa	5 assalariados permanentes 100 assalariados permanentes
<b>Reino Unido</b>	Sindicato reconhecido ou representantes eleitos	Estabelecimento	20 assalariados para a informação/consulta em caso de despedimento colectivo
<b>Irlanda</b>	Sindicato reconhecido	Estabelecimento	Nenhum limiar
<b>Bélgica</b>	Conselho de empresa  Informação e consulta asseguradas pelo Comité para a prevenção e a protecção no trabalho ou Delegação Sindical	Inter-estabelecimento ou empresa  Estabelecimento	100  20-100
<b>Luxemburgo</b>	Delegação do Pessoal Comité misto	Estabelecimento Empresa	15 150
<b>Países Baixos</b>	Conselho de empresa Informação, consulta directa económica e social	Estabelecimento Estabelecimento	35 10-35
<b>Dinamarca</b>	Comités de cooperação <i>Tillidsmanden</i>	Empresa Empresa	35 5-6 segundo convenções colectivas
<b>Itália</b>	RSA (representação sindical de estabelecimento) — RSU (representação sindical unitária) Sector agrícola	Estabelecimento Estabelecimento	15 5
<b>Espanha</b>	Delegados do Pessoal Conselho de empresa	Estabelecimento Estabelecimento	6-50 50
<b>Portugal</b>	Comissão de trabalhadores	Empresa	Nenhum limiar
<b>Grécia</b>	Organização sindical de empresa Conselho dos trabalhadores	Empresa Estabelecimento	20 50

	Instância ou disposições	Nível de base	Limiar (número de assalariados)
<b>França</b>	Delegados do Pessoal	Estabelecimento	11
	Conselho de empresa	Empresa	50
<b>Suécia</b>	Delegados Sindicais	Estabelecimento	Nenhum limiar
<b>Finlândia</b>	Lei sobre co-determinação (Delegados Sindicais)	Empresa	30
	Despedimento colectivo (Delegados Sindicais)	Estabelecimento	20
<b>Áustria</b>	<i>Betriebsrat</i>	Estabelecimento	5 assalariados permanentes

QUADRO III: NÍVEIS DE REPRESENTAÇÃO DOS ASSALARIADOS EM MATÉRIA DE INFORMAÇÃO — CONSULTA

	Estabelecimento	Inter-estabelecimento ou empresa		Grupo nacional		Europeu (Directiva 94/45/CE)
<b>Alemanha</b>	<i>Betriebsrat</i>	<i>Gesamtbetriebsrat</i>	De direito	<i>Gesamtbetriebsrat</i>	Instauração variável	Lei de transposição
<b>Reino Unido</b>	<i>Shop stewards</i> , se sindicatos reconhecidos <i>Joint consultative committee</i> voluntário	<i>Single-employer combined committee</i> <i>Higher level joint committee</i>	Pouco frequente Pouco frequente	Comités de delegados	Alguns casos	Voluntário até Dezembro de 1999
<b>Irlanda</b>	<i>Shop stewards</i>	Coordenação	Certos casos			Lei de transposição
<b>Bélgica</b>	Conselho de empresa	Reuniões comuns	Possível			Lei + convenção colectiva de transposição
<b>Luxemburgo</b>	Delegação do Pessoal	Conselho misto de empresa	De direito			Lei esperada
<b>Países Baixos</b>	Conselho de empresa	Conselho central de empresa	Facultativo	Conselho de grupo	Instauração variável	Lei de transposição
<b>Dinamarca</b>	Comité de cooperação	Comité central ou principal	Facultativo			Lei de transposição
<b>Itália</b>	Representação Sindical Unitária	Coordinamento	Habitual	Coordinamento	Na maior parte dos grupos	Acordo interconfederal de transposição
<b>Espanha</b>	Conselho de empresa	Comité inter-centros	Segundo convenção colectiva			Lei de transposição
<b>Portugal</b>	(Subcomissão)	Comissão de trabalhadores	Facultativo			Lei esperada
<b>Grécia</b>	Conselho dos trabalhadores	Coordenação	Possível	Coordenação	Possível	Decreto de transposição
<b>França</b>	Conselho de estabelecimento	Conselho central de empresa	De direito	Comité de grupo	De direito	Lei de transposição

	Estabelecimento	Inter-estabelecimento ou empresa		Grupo nacional		Europeu (Directiva 94/45/CE)
<b>Suécia</b>	Delegados sindicais	Grupo de negociação	Habitual	Grupo de negociação	Habitual	Lei de transposição
<b>Finlândia</b>	Delegação sindical	Delegação sindical	Direitos de co-determinação a nível da empresa	Forma de cooperação	Segundo acordo + disposições supletivas	Lei de transposição
<b>Áustria</b>	<i>Betriebsrat</i>	<i>Zentralbetriebsrat</i>	De direito	<i>Konzernvertretung</i>	Opção alargada desde 1993	Lei de transposição

QUADRO IV: OBJECTO E MODO DA INFORMAÇÃO — CONSULTA

	Informação	Consulta
<b>Alemanha</b>	«O <i>Betriebsrat</i> , no cumprimento das funções que lhe incumbem (...), deve ser informado em tempo útil e completamente pelo empregador. Os documentos indispensáveis ao cumprimento das suas funções devem, a seu pedido, ser colocados à sua disposição em qualquer momento»	Consulta prévia às decisões Direito de ser ouvido, o mais das vezes após expiração de um prazo de reflexão destinado a emitir um parecer com conhecimento de causa Necessidade de parecer favorável ou de acordo em certos casos
<b>Reino Unido</b>	Informação-consulta obrigatória em caso de despedimentos e transferências; outros casos: voluntário	
	Divulgação de informações aos sindicatos com vista à negociação colectiva	Outros casos: voluntário
<b>Irlanda</b>	Informação-consulta obrigatória em caso de despedimentos e transferências; outros casos: voluntário	
<b>Bélgica</b>	Informações prévias às decisões, coerentes e comparáveis no tempo, são objecto de um comentário e de uma troca de pontos de vista. Os membros do Conselho de Empresa podem pedir informações complementares, colocar questões, formular críticas, sugestões e emitir opiniões; o empresário deve indicar o seguimento que conta dar ao assunto  As informações económicas e financeiras devem ser completadas, eventualmente, por informações da mesma natureza sobre a entidade jurídica e por informações sobre a entidade económica e financeira de que a empresa faz parte  Em certos casos: relatório escrito	Consulta prévia às decisões  Em caso de modificações importantes: «informado em tempo oportuno e antes de qualquer difusão», «consultado previamente e de uma forma efectiva, em especial no que respeita às repercussões ...» em matéria de emprego  Em caso de despedimentos colectivos previstos: várias reuniões com os órgãos de representação, possibilidade de apresentar argumentos para evitar ou limitar os efeitos, possibilidade de propor soluções alternativas. O empregador deve estudar e responder às questões, argumentos e propostas
<b>Luxemburgo</b>	Comunicação das informações susceptíveis de esclarecer os representantes sobre o funcionamento e a vida da empresa + relatório anual de conjunto	Consulta regular e por escrito  Resposta motivada aos pareceres do Comité Misto + consulta prévia antes de decisões que podem ter uma influência determinante
<b>Países Baixos</b>	«O empresário, a pedido, é obrigado a fornecer a tempo (...) todas as informações e dados de que (o Conselho de Empresa) tem necessidade para exercer as suas funções»  A pedido: por escrito + informações específicas	O empresário deve pedir o parecer «a tempo, para permitir influenciar a decisão a tomar», transmitindo uma exposição das razões da decisão e suas consequências. Deve ser realizada uma reunião de concertação antes do Conselho de Empresa emitir o seu parecer. A seguir ao parecer do Conselho de Empresa, o empresário deve transmitir por escrito ao Conselho de Empresa a notificação de decisão, bem como as razões que o levaram a afastar-se eventualmente do parecer

	Informação	Consulta
<b>Dinamarca</b>	A informação deve ser apresentada sob forma acessível e suficientemente a tempo para permitir a emissão de pareceres e a apresentação de propostas	As partes esforçam-se por chegar a um acordo
<b>Itália</b>	Informação-consulta: segundo a Convenção Colectiva de ramo + obrigatória, em caso de despedimentos e transferências	
	+ avaliação da situação pelas partes, «a fim de dispor de informações comuns necessárias à definição de objectivos para a negociação de empresa»	+ relações prévias às negociações
<b>Espanha</b>	Informação-consulta: diferentes modalidades consoante a matéria	
	+ informação dos trabalhadores sobre os assuntos que podem ter repercussões directas ou indirectas sobre as relações profissionais	Consulta prévia, em caso de mudança que possa afectar os assalariados
<b>Portugal</b>	Direito de «receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade»	Parecer prévio à tomada das decisões
<b>Grécia</b>	Informação regular + antes da aplicação das decisões	«Deliberação com o empregador»
<b>França</b>	Informação periódica + em determinadas ocasiões + direito «de efectuar os estudos e investigações necessários à sua missão» Diferentes modalidades consoante a matéria	O Conselho de empresa deve, para emitir um parecer motivado, dispor de informações precisas e escritas, de um período de exame suficiente e da resposta motivada do empregador às suas observações. A consulta deve ser prévia à tomada e execução de decisões
<b>Suécia</b>	«Um empregador deve manter as organizações sindicais (...) regularmente informadas sobre a evolução da sua actividade no que respeita à produção, situação financeira e grandes linhas da política do pessoal. Se possível sem custos ou inconvenientes excessivos, o empregador deve, a seu pedido, fornecer às organizações sindicais as cópias dos documentos e ajudá-las no exame dessas questões» (contabilísticas, económicas)	«Antes de decidir uma modificação importante da sua actividade, o empregador deve, por sua própria iniciativa, negociar com a organização sindical (...). O empregador deve diferir a sua decisão enquanto durarem, as negociações
<b>Finlândia</b>	A informação deve ser apresentada de forma a permitir uma discussão sobre a matéria	«Antes de qualquer decisão importante, o empregador deve iniciar uma negociação com os assalariados em causa ou os seus representantes (...), discutindo com eles as razões da decisão em vista, seus efeitos e alternativas possíveis». As propostas escritas devem ser submetidas cinco dias antes do início das negociações

	Informação	Consulta
<b>Áustria</b>	O <i>Betriebsrat</i> pode pedir que os documentos disponíveis sejam postos à disposição	Consulta sobre os assuntos correntes, pelo menos uma vez por trimestre; a pedido do <i>Betriebsrat</i> , uma vez por mês
	<p>Informação e consulta: o empregador é obrigado a informar o <i>Betriebsrat</i> e a consultar o mesmo, a seu pedido</p> <p>Disposições consoante as matérias</p> <p>Em caso de projecto de mudança: o projecto deve ser comunicado logo que possível e, em qualquer caso, suficientemente a tempo para permitir uma consulta sobre a sua concepção. O <i>Betriebsrat</i> pode fazer propostas</p>	

QUADRO Va: MATÉRIAS E MODALIDADES DA INFORMAÇÃO-CONSULTA — ECONOMIA

Quadro relativo à informação e consulta das representações específicas dos assalariados; não tem em conta, eventualmente, a participação de representantes nos órgãos sociais da empresa

e = estabelecimento / E = empresa / n = limiar eventual / — = nenhum limiar

	Estrutura	Situação económica e financeira	Evolução das actividades	Produção e vendas	Projectos de investimento
<b>Alemanha</b>	Informação imediata e consulta prévia em caso de modificação da estrutura e20	Informação: 1 vez/ano (assembleia) e5 Informação: 4 vezes/ano e20 (oral) e1000 (escrita) Reunião sobre o balanço anual E100 Informação Comité económico imediata e completa E100	Informação: 1 vez/ano (assembleia) e5 Informação: 4 vezes/ano Reuniões do comité económico: 1 vez/mês E100	Informação imediata e completa E100	Informação imediata e completa E100
<b>Reino Unido</b>	Informação e consulta voluntárias				
<b>Irlanda</b>	Informação e consulta voluntárias				
<b>Bélgica</b>	Dossier de base de 4 em 4 anos: Estatuto, organograma, estrutura financeira e50	Dossier de base de 4 em 4 anos: posição concorrencial, produtividade, preço de custo, despesas de pessoal Informação 1 vez/ano: balanço sobre 3 anos Conta de resultados — relatório escrito + revisor + reunião Informação 4 vez/ano: evolução previsível custos, preço de custo, gestão orçamental e, eventualmente, por objectivo Resumo escrito: 15 dias antes da reunião e50	Informação 1 vez/ano relatório escrito + revisor + reunião Informação 4 vezes/ano sobre estado de realização dos objectivos produção, produtividade Resumo escrito: 15 dias antes da reunião e50	Dossier de base de 4 em 4 anos Produção, produtividade Informação 1 vez/ano: situação do mercado, caderno de encomendas Informação 4 vez/ano: evolução previsível das vendas, encomendas, mercado, stocks — Reunião + relatório escrito 15 dias antes da reunião e50	Informação 1 vez/ano: programas de desenvolvimento e50

	<b>Estrutura</b>	<b>Situação económica e financeira</b>	<b>Evolução das actividades</b>	<b>Produção e vendas</b>	<b>Projectos de investimento</b>
<b>Luxemburgo</b>	Relatório anual Relatório escrito e consulta 2 vezes/ano sobre evolução Informação/consulta prévia para mudanças determinantes <b>e15</b>	Relatório anual <b>e15</b> Informação — consulta 1 vez/ano: contas <b>E150</b> Relatório escrito e consulta 2 vezes/ano sobre evolução <b>E150</b>	Relatório anual <b>e15</b> Relatório escrito e consulta: 2 vezes/ano <b>E150</b> Informação sobre funcionamento da empresa: 1 vez/ /mês <b>E150</b>	Relatório anual <b>e15</b> Relatório escrito e consulta: 2 vezes/ano sobre evolução <b>E150</b>	Relatório anual sobre investimentos realizados <b>e15</b> Relatório escrito e consulta 2 vezes/ano <b>E150</b> Informação/consulta prévia sobre repercussões da política de investimento <b>E150</b>
<b>Países Baixos</b>	Informação de base escrita de 2 em 2 anos <b>e35</b> Consulta aquando de transferência autoridade <b>e35</b> Exposição das razões e consequências, reunião de concertação, parecer com prazo suspensivo de 1 mês	Relatório anual sobre as contas + perito de contabilidade Informação sobre os documentos previsionais Informação 2 vezes/ano sobre resultados da empresa e previsões <b>e10 (directa)</b> <b>e35</b>	Informação 2 vezes/ano sobre funcionamento da empresa, actividades e previsões <b>e10 (directa)</b> <b>e35</b>	Informação 2 vezes/ano sobre actividades e previsões <b>e10 (directa)</b> <b>e35</b>	Informação 2 vezes/ano sobre investimentos nos Países Baixos e estrangeiro Exposição das razões e consequências, reunião de concertação, parecer com prazo suspensivo 1 mês <b>e35</b>
<b>Dinamarca</b>	Informação 6 vezes/ano sobre situação e previsões <b>E35</b>				
<b>Itália</b>	Disposições segundo convenções de ramo e acordos de empresa <b>e15 (5 sector agrícola)</b>				
<b>Espanha</b>	Informação/consulta prévia sobre as alterações de estatuto Parecer no espaço de 15 dias <b>e6</b>	Exame das contas Informação regular sobre a situação económica do sector <b>e6</b>	Informação 4 vezes/ano <b>e6</b>	Informação 4 vezes/ano sobre situação + programa de produção <b>e6</b>	<b>e6</b>

	Estrutura	Situação económica e financeira	Evolução das actividades	Produção e vendas	Projectos de investimento
<b>Portugal</b>	Informação sobre projectos de modificação E—	Informação sobre a situação em matéria de contabilidade, orçamento, modalidades de financiamento  Parecer sobre o orçamento e planos económicos E—	Informação sobre o plano geral de actividade — Projectos de modificação E—	Informação sobre organização produção; taxa de utilização da mão-de-obra e dos equipamentos  Informação sobre as previsões volume e administração das vendas, abastecimento E—	Informação — parecer sobre planos e orçamentos E—
<b>Grécia</b>	Informação/consulta prévia sobre motivos e efeitos aquando de alterações E20	Possibilidades de reclamar qualquer informação sobre a situação e a política económica  Informação anual e50  Negociações E20  Funcionamento geral E20 e50	Informação anual e50  Negociação, funcionamento geral E20 e50	Informação anual  Propostas sobre os meios de melhorar a produtividade de todos os factores de produção e50	Informação prévia e50
<b>França</b>	Documento de base de 2 em 2 anos E50  Relatório anual sobre as transferências de capitais  Informação ao comité de grupo E50	Relatório anual sobre volume de negócios, benefícios, afectação E50  Documentos contabilísticos anuais + análise perito de contabilidade E50	Documento de base de 2 em 2 anos E50  Relatório anual E50  Consulta sobre o funcionamento geral da empresa E50	Relatório anual: 4 vezes/ano  Evolução das encomendas e programas de produção: oral E300	Relatório anual sobre os investimentos realizados E50
<b>Suécia</b>	Informação em caso de mudança e—  Obrigação de negociar suspensiva se modificação importante	Informação regular  Possibilidade de exame dos documentos contabilísticos e—	Informação regular  Obrigação de negociar suspensiva em caso de modificação importante e—	Informação regular e—	Obrigação de negociar suspensiva em caso de modificação importante e—

	Estrutura	Situação económica e financeira	Evolução das actividades	Produção e vendas	Projectos de investimento
<b>Finlândia</b>	Informação imediata aquando de qualquer mudança importante <b>E30</b>	Informação sobre as contas Relatório 2 vezes/ano sobre a situação económica e as perspectivas + à escala do grupo, se for caso disso <b>E30</b>	Relatório 2 vezes/ano sobre a situação económica Informação imediata de qualquer mudança importante na evolução económica e financeira Obrigação de negociar previamente com propostas escritas antes de qualquer modificação das actividades que afectam a situação do pessoal; suspensivo 6 semanas, se redução de pessoal <b>E30</b>	Relatório 2 vezes/ano sobre a situação, indicando as perspectivas de produção, mercados e estrutura de custos + à escala do grupo, se for caso disso <b>E30</b>	Obrigação de negociar previamente com propostas escritas antes de qualquer investimento importante; suspensiva 6 semanas, se redução de pessoal <b>E30</b>
<b>Áustria</b>	Informação/consulta em caso de mudança <b>e5</b>	Transmissão do balanço anual + anexo com as explicações necessárias Informação-consulta sobre a situação económica e financeira Acesso aos documentos disponíveis <b>e5</b>	Informação — consulta sobre a situação, as perspectivas de desenvolvimento, com acesso aos documentos disponíveis sobre a questão Consulta 4 vezes/ano (a pedido, 1 vez por mês) sobre os assuntos correntes O <i>Betriebsrat</i> pode pedir que a documentação seja posta à disposição <b>e5</b>	Informação/consulta sobre o estado das encomendas, natureza e volume de produção Acesso aos documentos disponíveis <b>e5</b>	Informação — consulta sobre os projectos de investimentos Acesso aos documentos disponíveis <b>e5</b>

QUADRO Vb: MATÉRIAS E MODALIDADES DA INFORMAÇÃO-CONSULTA — EMPREGO

	Situação	Estrutura	Evolução previsível	Medidas de antecipação Empregabilidade	Plano de formação
<b>Alemanha</b>	<p>Informação: 1 vez/ano (assembleia)</p> <p>Informação regular e5</p>	<p>Informação regular</p> <p>Co-determinação sobre regras de avaliação e de remuneração</p> <p>Acordo sobre regras de selecção e medidas individuais e5</p>	<p>Informação em tempo útil e completa, consulta prévia</p> <p>O <i>Betriebsrat</i> pode apresentar propostas e5</p>	<p>Informação em tempo útil e completa, consulta prévia e5</p> <p>Co-determinação sobre as medidas de aplicação: acordo entre <i>Betriebsrat</i> e empregador, comissão de conciliação na falta de acordo e20</p>	
<b>Reino Unido</b>	Informação e consulta voluntárias				
<b>Irlanda</b>	Informação e consulta voluntárias				
<b>Bélgica</b>	<p>Informação anual escrita segundo rubricas</p> <p>Consulta sobre política do pessoal e50</p>		<p>Informação anual escrita segundo rubricas</p> <p>Informação 4 vezes/ano sobre evolução previsível emprego — Resumo escrito: 15 dias antes da reunião</p> <p>Informação escrita 4 vezes/ano sobre estado de realização das perspectivas, desvios objectivos/realizações, modificação perspectivas e50</p>	<p>Informação anual escrita segundo rubricas</p> <p>Consulta sobre a política de emprego</p> <p>Consulta sobre as medidas de formação e de readaptação profissional e50</p>	<p>Consulta sobre as medidas de formação e de readaptação profissional e50</p>

	Situação	Estrutura	Evolução previsível	Medidas de antecipação Empregabilidade	Plano de formação
<b>Luxemburgo</b>	Delegação do Pessoal: parecer e proposta sobre melhoria das condições de trabalho e de emprego <b>e15</b>		Informação-consulta 1 vez/ano sobre as necessidades actuais e previsíveis em mão-de-obra e sobre as medidas, nomeadamente de formação, aperfeiçoamento e reeducação próprias que daí podem derivar  Informação-consulta aquando de decisões com uma incidência determinante sobre as medidas sociais previstas <b>E150</b>		Informação-consulta: 1 vez/ano  Informação — consulta prévia sobre as medidas de formação aquando de decisões <b>E150</b>
			Consulta antes da transmissão pedido de trabalho suplementar ou a tempo parcial <b>E150</b>	Delegação do Pessoal: parecer e proposta sobre a melhoria das condições de trabalho e de emprego <b>E150</b>	
<b>Países Baixos</b>	Relatório social anual <b>e35</b>	Relatório social anual  Obrigação de acordo sobre as regras de recrutamento, despedimentos, promoção, apreciação <b>e35</b>	Relatório social anual  Consulta sobre o recrutamento com parecer suspenso 1 mês <b>e35</b>	Relatório social anual  Obrigação de acordo sobre as regras de recrutamento, despedimentos, promoções, apreciação, formação <b>e35</b>	Obrigação de estabelecer um plano de formação  Obrigação de acordo sobre as regras de formação <b>e35</b>
<b>Dinamarca</b>	Informação — consulta: 6 vezes/ano <b>E150</b>				
<b>Itália</b>	Disposições segundo convenções colectivas de ramo e acordos de empresa				
<b>Espanha</b>	Informação sobre todos os contratos de trabalho <b>e6</b>		Informação 4 vezes/ano sobre evolução provável do emprego, previsões de novos contratos <b>e6</b>	Informação sobre as decisões de mobilidade  Informação — consulta sobre a avaliação dos postos de trabalho, reestruturação. Parecer no espaço de 15 dias <b>e6</b>	Informação — consulta. Parecer no espaço de 15 dias <b>e6</b>
<b>Portugal</b>	Informação sobre a gestão do pessoal  Consulta sobre o balanço social <b>E—</b>		Informação sobre a gestão do pessoal  Parecer prévio sobre as modificações das classificações, promoções <b>E—</b>		Recomendações sobre aprendizagem, reciclagem, aperfeiçoamento <b>E—</b>

	Situação	Estrutura	Evolução previsível	Medidas de antecipação Empregabilidade	Plano de formação
Grécia	Possibilidade de pedir qualquer informação sobre a política de gestão do pessoal E20				
		Informação prévia sobre as mudanças E20 e50	Informação E20 e50	Acordo sobre a formação E20 e50	Acordo sobre a formação E20 e50
França	Balanço social, documento recapitulativo anual dos principais dados quantificados: informação e consulta E50				Reuniões da Comissão formação E50
	Consulta sobre as condições de emprego, de trabalho e de formação profissional E50				
	Relatório anual E50 Produtividade E300 Análise da situação do emprego mês/mês: oral E50	Relatório anual, incluindo evolução das remunerações E50	Consulta anual sobre a evolução do emprego e das qualificações, previsões anuais ou plurianuais, desvios com previsões Relatório escrito 15 dias antes E50	Consulta anual sobre as acções, nomeadamente de prevenção e de formação, projectadas e realizadas Relatório escrito 15 dias antes E50	Informação e consulta sobre balanço e plano de formação pormenorizado por categorias, duração, tipos E50
Suécia	Informações regulares sobre a política do pessoal e—				
			Consulta prévia antes da conclusão ou ruptura de contratos de trabalho Obrigação de negociar sobre a gestão previsional e—	Obrigação de negociar sobre a gestão previsional e—	

	Situação	Estrutura	Evolução previsível	Medidas de antecipação Empregabilidade	Plano de formação
<b>Finlândia</b>	Informação regular sobre as estatísticas salariais por categoria E30		A nível do grupo, avaliação das modificações previstas quanto ao número e categorias de assalariados E30	Informação sobre o balanço e plano de formação anual pormenorizado por categorias, em ligação com as evoluções previstas do emprego E30	
		Obrigação de negociar sobre os critérios de recrutamento E30	Obrigação de negociar os planos relativos ao emprego e à formação e os planos correspondentes de formação e de reclassificação aquando de redução de pessoal ou de modificação dos contratos: discussão das razões da decisão, efeitos e alternativas possíveis. Propostas escritas submetidas 5 dias antes do início das negociações E30		Obrigação de negociar o orçamento de formação profissional E30
<b>Áustria</b>	Consulta 4 vezes/ano sobre os assuntos correntes; a pedido, 1 vez/mês O <i>Betriebsrat</i> pode pedir que os documentos sejam postos à disposição e5		Informação sobre as necessidades em pessoal e medidas pessoais previstas em relação com esta necessidade e5	Procedimento de cooperação sobre a formação e a reconversão: acordo entre <i>Betriebsrat</i> e empregador, comissão de conciliação na falta de acordo e5	

QUADRO Vc: MATÉRIAS E MODALIDADES DA INFORMAÇÃO-CONSULTA — MUDANÇAS

	Organização do trabalho	Novas tecnologias	Transferência de produção	Fusão	Redução encerramento	Deslocalização
<b>Alemanha</b>	Informação imediata e completa (e—) + consulta (e5) + co-determinação (acordo entre <i>Betriebsrat</i> e empregador, comissão de conciliação na falta de acordo) (e20)					
<b>Reino Unido</b>	Informação — consulta voluntárias		Informação/consulta em aplicação das directivas transferência e despedimento e20			
<b>Irlanda</b>	Informação — consulta voluntárias		Informação/consulta em aplicação das directivas transferência e despedimento e20			
<b>Bélgica</b>	Informação + comentários + resumo escrito dos dados quantificados — se possível antes da execução Consulta e50	Consulta 3 meses antes da aplicação e50	Informação + comentários + resumo escrito dos dados quantificados — se possível antes da execução e50		Informação ao CE + aos trabalhadores Sem prazo e20	Informação + comentários + resumo escrito dos dados quantificados — se possível antes da execução e50
			Consulta efectiva e prévia sobre as repercussões, perspectivas de emprego, organização do trabalho e política de emprego Em caso de despedimentos colectivos previstos: relatório escrito, várias reuniões, resposta às questões, argumentos e propostas alternativas e20			
<b>Luxemburgo</b>	Aquando de decisões importantes, informação e consulta prévia sobre as repercussões em matéria de emprego E150					
	Informação — consulta prévia e15		Informação e consulta em caso de despedimentos (e15) e transferências (E150)			

	Organização do trabalho	Novas tecnologias	Transferência de produção	Fusão	Redução encerramento	Deslocalização
<b>Países Baixos</b>	Obrigação de acordo sobre as condições de trabalho e35 Informação e consulta e10 (directa) e35		Consulta: exposição das razões e consequências, reunião de concertação, parecer com prazo suspensivo de 1 mês e35			
<b>Dinamarca</b>	Informação-consulta: 6 vezes/ano E35		Informação/consulta suficientemente a tempo E35 (E20 despedimentos colectivos)			
<b>Itália</b>	Consulta e—	Consulta e—	Disposições segundo Convenção Colectiva + informação/consulta despedimentos colectivos e20			
<b>Espanha</b>	Informação — consulta e negociação prévia aquando de mudanças que podem afectar os assalariados. Parecer no espaço de 15 dias e6					
<b>Portugal</b>	Parecer prévio sobre as modificações de classificação e horários Recomendações sobre melhoria das condições de trabalho E—	E—	Consulta: parecer prévio sobre todas as medidas que se traduzam por uma baixa sensível dos efectivos ou agravamento substancial das condições de trabalho E—			
<b>Grécia</b>	Informação prévia e50 Consulta sobre a modulação dos horários Propostas sobre a melhoria das condições de trabalho	Informação prévia e50	Informação prévia e50	Informação prévia sobre os motivos e efeitos e50	Informação prévia e50	
			Consulta prévia em caso de despedimento colectivo previsto E20			

	Organização do trabalho	Novas tecnologias	Transferência de produção	Fusão	Redução encerramento	Deslocalização
França	Informação sobre as mudanças de métodos de produção e incidências sobre o trabalho e o emprego: 4 vezes/ano E50		Informação e consulta prévia em caso de modificação da organização económica ou jurídica E20			
			Despedimentos colectivos e10			
	Consulta E50	Consulta prévia possibilidade de peritagem E50	E50	Informação prévia em caso de OPA E50		
Suécia	Informação e direito de participação em caso de mudança de organização e de condições de trabalho e—		Obrigação de negociar antes da decisão de modificação importante de actividade, com diferimento da decisão durante a negociação; negociação efectuada a nível dos parceiros sociais nacionais, na falta de acordo local e—			
Finlândia	Em caso de reorganização Obrigação de negociar: discussão das razões da decisão, efeitos e alternativas possíveis  Propostas escritas submetidas 5 dias antes do início das negociações  E30		Informação imediata de qualquer mudança importante na evolução económica e financeira da empresa Informação dos assalariados num grupo quando está prevista uma decisão que implica uma mudança significativa das actividades do grupo ou de uma empresa do grupo afectando a situação do pessoal Obrigação de negociar: discussão das razões da decisão, efeitos e alternativas possíveis. Propostas escritas submetidas 5 dias antes do início das negociações Em caso de redução de pessoal: período de negociação de 6 semanas, salvo acordo contrário e20			
			Obrigação de negociar convite à subcontratação E30	Obrigação de negociar suficientemente a tempo com razões, consequências financeiras e económicas + medidas  Obrigação de negociar modificações do emprego ou dos contratos na sequência de uma cessão ou fusão E30		

	Organização do trabalho	Novas tecnologias	Transferência de produção	Fusão	Redução encerramento	Deslocalização
Áustria	Consulta e5	Consulta e5	Consulta prévia e5			
			<p>Nos grupos: Informação e direito de consulta sobre as medidas previstas e em curso pela empresa dominante relativamente às dependentes aquando de transformações dos estabelecimentos ou outros casos com efeitos importantes sobre os assalariados e5</p> <p>Procedimento de cooperação em caso de mudança: informação logo que possível, suficientemente a tempo para permitir uma consulta sobre a sua concepção. O <i>Betriebsrat</i> pode fazer propostas</p> <p>Se grandes inconvenientes para os assalariados, acordo <i>Betriebsrat</i>-empregador sobre as medidas e comissão de conciliação na falta de acordo e20</p>			

QUADRO VI: DISPOSIÇÕES RELATIVAS À CONFIDENCIALIDADE DA INFORMAÇÃO

(disposições nacionais relativas às representações nacionais ou aos conselhos de empresa europeus)

	Disposições em matéria de confidencialidade	Informações excluídas das obrigações ou direitos de informação
<b>Alemanha</b>	«Os membros e os suplentes do <i>Betriebsrat</i> não podem relevar nem tirar partido dos segredos de negócio de que tiveram conhecimento pelo facto de pertencerem ao <i>Betriebsrat</i> e em relação a que o empregador assinalou expressamente o carácter confidencial»	Se segredos de exploração e segredos de negócios da empresa são afectados
<b>Reino Unido</b>	Concepção estrita da confidencialidade	(Dados financeiros e económicos precisos pouco divulgados)
<b>Irlanda</b>	Respeito da confidencialidade sobre informações comunicadas a título confidencial (94/45/CE)	Informações consideradas como comercialmente sensíveis pela direcção, se esta puder mostrar que a sua difusão implicaria um prejuízo significativo para a posição económica e financeira do grupo ou que são conformes às normas de retenção de informações objecto de um acordo entre a direcção e os representantes dos assalariados. Em caso de desacordo sobre a transmissão de uma informação: «independant arbitrator» (94/45/CE)
<b>Bélgica</b>	O empresário pode assinalar ao conselho de empresa o carácter confidencial de determinadas informações, cuja difusão é susceptível de causar um prejuízo grave à empresa	O empresário pode ser autorizado a derrogar o princípio de comunicação obrigatória sobre certos pontos específicos (como as margens de distribuição) após pedido motivado junto de um funcionário do Ministério da Economia. Os pedidos de derrogação são raros
<b>Luxemburgo</b>	Respeito da confidencialidade sobre segredos de negócios ou informação comunicada a título expressamente confidencial pela empresa	
<b>Países Baixos</b>	Respeito da confidencialidade sobre segredos de negócios, informações comunicadas a título confidencial pela empresa ou informações cujo carácter confidencial deve ser considerado pelos representantes dos assalariados. A direcção apenas pode impor a confidencialidade se existirem elementos razoáveis para isso, e deve apresentar o seu alcance, duração e pessoas em causa	Em caso de recusa pelo empresário de informações pedidas pelo Conselho de Empresa, a «Comissão Profissional» decide Quando for concebível que o funcionamento do grupo sofrerá um prejuízo sério (94/45/Comissão Europeia)

	Disposições em matéria de confidencialidade	Informações excluídas das obrigações ou direitos de informação
<b>Dinamarca</b>	Obrigaçao de segredo sobre as questoes confidenciais, casos especificos justificados pelos interesses da empresa (94/45/CE)	Casos especificos justificados pelos interesses da empresa, se a informacao causar inconvenientes ou prejuizos para a empresa (94/45/CE)
<b>Itália</b>	Respeito da confidencialidade sobre informacoes comunicadas a titulo expressamente confidencial pela empresa, susceptiveis de causar um prejuizo grave ao funcionamento ou as actividades da empresa Respeito do sigilo sobre os segredos industriais ou as transaccoes financeiras (94/45/CE)	Informacoes que podem perturbar o mercado; desacordos sobre transmissao das informacoes tratadas por um comite de conciliacao tripartido (94/45/CE)
<b>Espanha</b>	Observacao do segredo profissional, nomeadamente sobre as questoes economicas e as especificadas pela direccao «Nenhum documento, seja ele qual for, confiado ao conselho pela empresa podera ser utilizado fora a campo imediato desta e para fins distintos daqueles para que foi confiado»	Informacoes relativas aos segredos industriais, comerciais ou de negocios, as tecnicas e processos de fabricacao, aos dados comerciais estrategicos sobre os mercados, os clientes ou os fornecedores (94/45/CE) Em materia de informacao financeira, se a difusao ou a utilizacao da informacao puder afectar seriamente o funcionamento da empresa ou causar danos irreparaveis a sua competitividade economica ou financeira nos mercados ou a confianca do publico na sua solvabilidade, funcionamento ou qualidade dos seus produtos (94/45/CE)
<b>Portugal</b>	Os membros das Comissoes de trabalhadores sao obrigados a confidencialidade sobre as informacoes recebidas a este titulo. O empregador deve justificar o caracter confidencial	
<b>Grécia</b>	Obrigaçao de disccao sobre as informacoes com uma importancia especifica para a empresa e acordo possivel sobre a difusao da informacao a terceiros	As matérias cobertas pelo segredo profissional (transaccoes bancarias e legais, assuntos de importancia nacional, <i>brevets</i> , etc.) sao excluidas do direito de informacao
<b>França</b>	Os membros do Conselho de Empresa e representantes sindicais sao obrigados ao segredo profissional sobre os processos de fabricacao, a disccao relativamente as informacoes com caracter confidencial e apresentadas como tais pelo empregador Os peritos de contabilidade que dao assistencia aos Conselhos de Empresa sao obrigados ao segredo profissional	
<b>Suécia</b>	Uma parte obrigada a fornecer informacoes pode negociar a sua confidencialidade; se essa negociacao nao resultar e existir um risco serio de prejuizo substancial para uma das partes ou um terceiro, o tribunal pode impor um dever de silencio	

	Disposições em matéria de confidencialidade	Informações excluídas das obrigações ou direitos de informação
<b>Finlândia</b>	Uma obrigação de segredo para os assalariados, os colaboradores e os seus representantes inclui os dados individuais sobre a situação financeira e o estado de saúde, na falta de acordo do interessado, bem como as informações comerciais apresentadas como confidenciais pelo empregador e cuja divulgação seria provavelmente nociva para empresa ou um dos seus parceiros	
<b>Áustria</b>	Os membros do <i>Betriebsrat</i> e intervenientes exteriores são sujeitos à obrigação de discrição sobre os dados pessoais bem como os segredos de negócios e de fabricação de que tenham conhecimento, nomeadamente os relativos às instalações, processos e particularidades técnicas apresentados como confidenciais	

QUADRO VII: PROTECÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS ASSALARIADOS

	Disposições gerais	Protecção especial
<b>Alemanha</b>	Os membros do <i>Betriebsrat</i> não devem ser incomodados, nem entravados no exercício das suas funções; não devem conhecer nem desvantagem, nem favor. Os representantes terão uma evolução salarial correspondente à progressão normal do seu posto de trabalho inicial	O despendimento excepcional de membros do <i>Betriebsrat</i> está sujeito à autorização prévia do <i>Betriebsrat</i> ou, na sua falta, do Tribunal do Trabalho. Os candidatos beneficiam igualmente de uma protecção especial durante seis meses  Uma período de protecção de um a dois anos, incluindo medidas de formação, seguir-se-á ao mandato dos membros dispensados de actividade profissional
<b>Reino Unido</b>	O exercício dos direitos sindicais no local de trabalho está protegido pela legislação que torna ilegal a ingerência do empregador	Protecção enquanto indivíduo contra o despedimento em caso de discriminação por filiação (ou não-filiação) sindical e contra o despedimento abusivo após dois anos de antiguidade
<b>Irlanda</b>	Exercício do direito sindical	O despedimento por actividades por actividades sindicais é ilegal, desde que essas actividades se efectuem fora do horário de trabalho ou após autorização nos termos do contrato de trabalho
<b>Bélgica</b>	«O mandato não pode acarretar prejuízos nem vantagens especiais para o interessado»; daí a obrigação de garantir aos representantes promoções e avanços de carreira normais para a categoria a que pertencem	Representantes dos assalariados e candidatos gozam de uma protecção reforçada enquanto durar o mandato; disposições restritivas em matéria de despedimento, evolução de carreira
<b>Luxemburgo</b>	Protecção geral	Protecção contra os despedimentos: representantes e candidatos, durante três meses; antigos membros, durante seis meses
<b>Países Baixos</b>	Protecção geral	Protecção contra os despedimentos durante dois anos, para representantes, candidatos e antigos membros
<b>Dinamarca</b>	Protecção geral	Protecção contra o despedimento e os tratamentos discriminatórios
<b>Itália</b>	Protecção geral	Protecção contra o despedimento e necessidade de acordo dos sindicatos para transferência para fora do estabelecimento
<b>Espanha</b>	Protecção geral	Protecção contra as sanções, discriminações e despedimentos enquanto durar o mandato e no ano seguinte

	Disposições gerais	Protecção especial
Portugal	Protecção geral	Protecção contra o despedimento enquanto durar o mandato e nos cinco anos seguintes
Grécia	Protecção geral	Protecção legal contra a mutação ou o despedimento enquanto durar o mandato e no ano seguinte
França	Protecção geral É punido o delito de obstrução constituído pelo facto de prejudicar ou tentar prejudicar a livre designação, o exercício regular das funções dos representantes do pessoal ou o exercício do direito sindical na empresa	Protecção contra medidas discriminatórias e sanções disciplinares Protecção contra os despedimentos: representantes e candidatos, durante seis meses; antigos membros, durante seis meses. Os assalariados protegidos só podem ser despedidos após parecer do Conselho de Empresa e autorização do inspector do trabalho
Suécia	Um delegado «não deve ter condições de trabalho ou de emprego desvantajosas em razão do seu mandato. No termo do seu mandato, deve-lhe ser garantida, no referente às suas condições de trabalho e de emprego, uma posição igual ou semelhante à que ocuparia se não fora o mandato»	Em caso de mudança de posto: informação prévia do sindicato e discussões, se for caso disso Um delegado não pode ser despedido em razão do seu mandato Em caso de despedimento ligado a uma baixa de carga de trabalho, o representante deve ter prioridade na manutenção do seu emprego, se tal for especialmente importante para a actividade sindical no local de trabalho. Se o representante apenas puder ser mantido por transferência, a prioridade mantém-se, na condição de o mesmo dispor das qualificações requeridas para o posto. O sindicato dispõe de um direito de interpretação prioritária sobre a aplicação dessas disposições
Finlândia	Protecção geral	Protecção contra o despedimento: um delegado só poder ser despedido por falta se a maioria dos trabalhadores que representa a tal der o seu consentimento; um delegado só pode ser despedido por motivo económico em caso de cessação completa do seu trabalho e impossibilidade de encontrar para ele um trabalho correspondente às suas aptidões profissionais
Áustria	Os membros do <i>Betriebsrat</i> não devem ser entravados no exercício das suas funções nem desfavorecidos em matéria de remuneração e promoção	Os membros do <i>Betriebsrat</i> e os suplentes só podem ser despedidos durante o seu mandato e nos três meses seguintes por decisão de justiça, tal como os candidatos durante o processo eleitoral

QUADRO VIII: MEIOS À DISPOSIÇÃO DOS REPRESENTANTES DOS ASSALARIADOS

	Tempo	Formação	Meios materiais	Peritos
<b>Alemanha</b>	Dispensas de actividade profissional	Dispensa igualmente para tempo de formação. Cada eleito: 3 semanas durante mandato (4 para novos eleitos) Despesas de formação: empregador	Despesas ocasionadas pela actividade do <i>Betriebsrat</i> suportadas pelo empregador. O empregador deve, na medida do necessário, colocar à disposição instalações, meios materiais, pessoal de escritório	O <i>Betriebsrat</i> pode recorrer a peritos quando tal se revelar necessário para o cumprimento regular das suas funções, após acordo especial com o empregador
<b>Reino Unido</b>	Onde os sindicatos são reconhecidos, os sindicalistas devem dispor de tempo livre razoável para poder exercer as suas funções e formar-se	Tempo livre para formação	Segundo acordo	Por sindicato
<b>Irlanda</b>	Segundo acordo	Por sindicato	Segundo acordo	Por sindicato
<b>Bélgica</b>	Reuniões e tempo necessário ao cumprimento das suas tarefas considerados como tempo de trabalho efectivo e remunerados como tal Mínimo de 16 h para exame das informações de base e informações anuais	Tempo e facilidades necessárias, sem perda de remuneração, para a formação Despesas de formação: fundos de compensação	Disponibilização pelo empresário de instalações e material necessário às reuniões Facilidades necessárias ao cumprimento das suas tarefas nas melhores condições	O Conselho de Empresa pode requerer a assistência de peritos a cargo do empregador; O revisor faz um relatório ao Conselho de Empresa sobre as contas anuais e o relatório de gestão
<b>Luxemburgo</b>	Reuniões durante o tempo de trabalho Crédito de horas	Possibilidade de seguir uma formação durante o tempo de trabalho	Despesas de funcionamento pagas pelo empregador	Às reuniões podem assistir conselheiros de ambas as partes

	Tempo	Formação	Meios materiais	Peritos
<b>Países Baixos</b>	Reuniões durante o tempo de trabalho Crédito de horas	5 dias de formação remunerados por ano, no mínimo Despesas de formação pagas por um imposto	Despesas a cargo do empregador, possibilidade de acordo sobre um orçamento anual Facilidades de que o Conselho de Empresa tem razoavelmente necessidade para preencher a sua função	O Conselho de Empresa pode convidar um ou vários peritos Despesas de consulta a cargo do empregador, se este foi prevenido antecipadamente das despesas a autorizar Recurso à Comissão profissional em caso de desacordo
<b>Dinamarca</b>	Reuniões consideradas como tempo de trabalho Tempo segundo acordo	Por sindicato	Custos suportados pelas partes	Por sindicato
<b>Itália</b>	Crédito de horas	Por sindicato	Disponibilização de instalações	Por sindicato
<b>Espanha</b>	Crédito de horas	Por sindicato	Disponibilização de instalações	Por sindicato
<b>Portugal</b>	Crédito de horas	Por sindicato	O empregador deve garantir os meios necessários ao exercício das funções	Recurso autorizado, nomeadamente em matéria de segurança e higiene Remuneração por sindicatos
<b>Grécia</b>	Crédito de horas	Por sindicato	Disponibilização de instalações	Por sindicato
<b>França</b>	Crédito de horas	Formação económica de 5 dias por mandato, considerado como tempo de trabalho e remunerado como tal	Disponibilização de instalações adequadas e do material necessário ao exercício das funções Subvenção de funcionamento: 0,2 % da massa salarial	O Conselho de Empresa pode recorrer a um perito de contabilidade, remunerado pela direcção, para exame das contas anuais e contas previsionais, assistência à comissão económica, direito de alerta, despedimentos colectivos O Conselho de Empresa pode recorrer a um perito, remunerado pela direcção sobre a introdução de novas tecnologias

	Tempo	Formação	Meios materiais	Peritos
<b>Suécia</b>	Tempo necessário ao mandato remunerado	Possibilidade de seguir formações sindicais sem perda de salário	Disponibilização de instalações em função das necessidades	Possibilidade de apontar consultores antes das alterações importantes previstas. A empresa é responsável pelo pagamento a um preço razoável
<b>Finlândia</b>	Tempo necessário ao procedimento de co-determinação remunerado	Por sindicato	Local de reuniões	Por sindicato
<b>Áustria</b>	Dispensas de actividade profissional	Tempo de formação de 3 ou 5 semanas por mandato, não remunerado pelo empregador	Possibilidade de constituir um fundo do <i>Betriebsrat</i> por cotização dos assalariados igual a 0,5 % do salário bruto	Possibilidade de ouvir pessoas qualificadas e recorrer a peritos em caso de projectos de mudanças

QUADRO IX: SANÇÕES

	Consequências do não respeito das obrigações de informação e consulta em caso de despedimento colectivo
<b>Alemanha</b>	Despedimento inoperante que pode conduzir à reintegração do trabalhador ou a uma indemnização suplementar Sanções penais (obstrução ou perturbação da actividade do <i>Betriebsrat</i> )
<b>Reino Unido</b>	Indemnização cível («protective award»)
<b>Irlanda</b>	Indemnização cível («protective award»)
<b>Bélgica</b>	Suspensão do pré-aviso se este estiver em curso; se foi despedido, o trabalhador terá o direito de pedir a sua reintegração e o pagamento dos salários perdidos; se a reintegração não for efectuada, o trabalhador tem direito a uma indemnização suplementar que acresce à indemnização normal de despedimento Sanções penais (delito de obstrução) Possibilidade de perda das ajudas atribuídas pelo governo federal
<b>Luxemburgo</b>	Indemnização cível Sanções penais (delito de obstrução)
<b>Países Baixos</b>	Direito do trabalhador a pedir a sua reintegração (não obrigatória). Se não aceitar a mesma, o empregador deve pagar uma indemnização suplementar, bem como os salários perdidos Após mediação da comissão profissional, o conselho de empresa pode pedir em justiça o cumprimento da lei
<b>Dinamarca</b>	Sanção penal pecuniária
<b>Itália</b>	Ineficácia da comunicação do empregador que coloca os trabalhadores em «regime de mobilidade» Procedimento imediato de cessação do «comportamento anti-sindical»; sanções penais em caso de incumprimento
<b>Espanha</b>	Nulidade dos despedimentos que implicam a possibilidade de reintegração ou de indemnização/sanção económica Sanções penais (como infracção grave)

	Consequências do não respeito das obrigações de informação e consulta em caso de despedimento colectivo
<b>Portugal</b>	Nulidade dos despedimentos Multas
<b>Grécia</b>	Nulidade dos despedimentos Sanções penais (delito de obstrução)
<b>França</b>	Nulidade do procedimento de despedimento e dos seus efeitos que implicam a possibilidade de reintegração ou de indemnização Decisão administrativa de carência (obrigação de recomeçar o procedimento) Sanções penais (delito de obstrução)
<b>Suécia</b>	Prioridade de interpretação para os sindicatos durante o procedimento por incumprimento das disposições convencionais ou legais Perdas e danos em favor dos sindicatos lesados Multas
<b>Finlândia</b>	Indemnização suplementar aos trabalhadores lesados Multas (negligência na obrigação de cooperar)
<b>Áustria</b>	O incumprimento deve ser tido em conta pelo Conselho de arbitragem encarregado de estabelecer uma compensação financeira em favor dos trabalhadores Multas