

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «A aplicação concreta da directiva relativa aos conselhos de empresa europeus (94/45/CE) e aos aspectos que eventualmente necessitem de revisão»

(2004/C 10/05)

Em 26 de Novembro de 2002, por carta da vice-presidente, Loyola de Palacio, a Comissão Europeia, em conformidade com o disposto no artigo 262.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, solicitou ao Comité Económico e Social Europeu a elaboração de um parecer sobre «A aplicação concreta da directiva relativa aos conselhos de empresa europeus (94/45/CE) e aos aspectos que eventualmente necessitem de revisão».

Incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos, a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania emitiu parecer em 10 de Setembro de 2003 (relator: J. Piette).

Na 402.ª reunião plenária de 24 e 25 de Setembro de 2003 (sessão de 24 de Setembro), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 122 votos a favor, 1 voto contra e 6 abstenções, o seguinte parecer.

OBJECTO DO PARECER

A fim de dar seguimento aos pedidos formulados pelo CESE no sentido do seu maior envolvimento nas acções da União no plano social, e no espírito do acordo-quadro entre a Comissão e o CESE, a Comissão solicitou ao Comité que elaborasse um parecer exploratório sobre a aplicação concreta da directiva relativa à instituição de um conselho de empresa europeu (doravante designado «CEE») ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores no caso das empresas ou dos grupos de empresas de dimensão comunitária, bem como aos aspectos que eventualmente necessitem de revisão. Este parecer poderá revelar-se muito útil para a Comissão, na medida em que lhe permitirá, no decurso de 2003, tomar uma decisão fundamentada sobre o seguimento a dar ao pedido formulado por certos actores, e sobretudo pelo Parlamento Europeu, de revisão da Directiva 94/45/CE. Independentemente da autonomia que gozam e da decisão que venham a tomar sobre este assunto, os parceiros sociais poderão encontrar neste parecer a segurança de um balanço e de elementos objectivos partilhados.

Por conseguinte, o presente documento pretende, antes de mais, constituir um *corpus* informativo e fazer o ponto da situação da experiência adquirida desde a transposição da directiva.

1. Panorâmica geral da Directiva 94/45/CE e da sua revisão

1.1. A adopção pelo Conselho de Ministros, em 22 de Setembro de 1994, da directiva relativa à instituição de um CEE ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, tornada extensiva ao Reino Unido pela Directiva 97/74/CE do Conselho, de 17 de Dezembro de 1997, representou um passo decisivo em direcção a um diálogo social verdadeiramente europeu a nível da empresa, em sintonia com a estrutura transnacional das empresas e dos grupos de empresas.

Este novo instrumento, de natureza realmente transnacional, contribuiu bastante para o desenvolvimento da dimensão europeia das relações sociais.

1.2. Os Estados-Membros deviam ter transposto a directiva para as respectivas legislações nacionais até 22 de Setembro de 1996 (15 de Dezembro de 1999 para a Directiva 97/74/CE) (1), prazo igualmente válido para a direcção central das empresas e os representantes dos trabalhadores negociarem acordos voluntários nos termos do artigo 13.º da directiva. Dada a complexidade e o carácter bastante inovador desse documento — na medida em que articula uma dimensão especificamente europeia com as dimensões nacionais —, a coordenação da transposição para as legislações nacionais revelou-se essencial para a concretização de disposições fortemente convergentes no plano do conteúdo.

1.3. Nos termos do artigo 15.º da Directiva 94/45/CE, a Comissão devia reexaminar as regras de execução da directiva até 22 de Setembro de 1999, a fim de propor ao Conselho eventuais alterações necessárias.

1.4. Nessa data, as negociações e o trabalho realizado a nível dos CEE deviam ter fornecido suficientes experiências concretas para permitir essa revisão, tendo em conta que se trata de um processo verdadeiramente inovador.

1.5. A revisão devia ser efectuada pela Comissão «mediante consulta dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível europeu».

1.6. O referido reexame devia incidir sobre as regras de aplicação da directiva e, por conseguinte, sobre todos os aspectos atinentes ao estabelecimento e ao funcionamento dos CEE, bem como sobre a adequação dos limiares de efectivos.

(1) Os textos relativos à transposição para as ordens jurídicas nacionais da Directiva 94/45/CE estão disponíveis no sítio Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/labour/directive9445/index_en.htm.

1.7. Foi na sequência desse exame e de uma conferência realizada em Abril de 1999 com os parceiros sociais que, em 4 de Abril de 2000, a Comissão entregou ao Parlamento e ao Conselho o seu relatório sobre a aplicação da directiva. O relatório da Comissão incide essencialmente sobre a avaliação das medidas de transposição adoptadas pelos Estados, mas também faz uma avaliação da aplicação da directiva propriamente dita. Independentemente da qualidade de cada transposição, a Comissão salienta que subsistem aspectos de interpretação da directiva por resolver. O relatório indica, por outro lado, que a resolução destas questões ou passa pelas partes afectadas ou depende do domínio judicial. Daí a Comissão não ter considerado necessário propor uma alteração da directiva nesta fase.

1.8. Seguidamente, a Presidente do Parlamento Europeu enviou este relatório, para exame, à Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais e, para parecer, à Comissão dos Assuntos Jurídicos e do Mercado Interno e à Comissão da Indústria, do Comércio Externo, da Investigação e da Energia. A resolução do Parlamento sobre o relatório foi entregue em 17 de Julho de 2001, convidando-se nela a Comissão a apresentar em breve uma proposta de alteração da directiva comportando uma série de melhoramentos⁽¹⁾.

1.9. Cerca de três anos após o seu relatório, a Comissão considera oportuno voltar a examinar a aplicação prática da directiva, agora com um período de vigência mais longo, tanto mais que a Agenda da Política Social de Nice, de Dezembro de 2000, aborda esta questão.

1.10. Desde a publicação do relatório da Comissão, em Abril de 2000, o mercado do emprego na Europa sofreu alterações consideráveis. A aceleração e a mudança de natureza das reestruturações transnacionais, enquanto modo de vida mais permanente das empresas, constituem verdadeiros desafios para os actuais CEE.

1.11. O âmbito de aplicação da Directiva 94/45/CE passará a abranger os novos Estados-Membros da União Europeia logo a partir da sua adesão, que, para dez deles, está prevista para 1 de Maio de 2004. O importante impacto do alargamento far-se-á sentir tanto nalguns dos CEE existentes, que deverão integrar representantes dos trabalhadores desses países, como na inclusão de novos grupos de empresas no âmbito da directiva o que suscitará, certamente, novos problemas a resolver. As reflexões e acções a empreender nos próximos anos relativamente aos CEE deverão ter em conta a especifici-

dade das novas empresas que passam a ser abrangidas pelo âmbito de aplicação da directiva, bem como as características próprias dos sistemas de relações sociais em vigor nestes novos Estados-Membros. Tal como sublinhado pelos parceiros sociais na conferência intitulada «Conselhos de empresa europeus: prática e desenvolvimento», de Abril de 1999, será necessário um processo de aprendizagem que permita aos intervenientes articularem elementos e dados de culturas, práticas e realidades diferentes e superarem os obstáculos ligados às assimetrias sociais, económicas e culturais.

1.12. Por outro lado, o contexto legislativo também se transformou. Surgiram novas disposições comunitárias no âmbito da informação e consulta dos trabalhadores, nomeadamente, a Directiva de 8 de Outubro de 2001 relativa ao envolvimento dos trabalhadores na Sociedade Europeia (Directiva 2001/86/CE) e a Directiva de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (Directiva 2002/14/CE).

2. Balanço

2.1. *Uma experiência já consolidada*

2.1.1. Das 1865 empresas ou grupos, empregando 17 milhões de trabalhadores, abrangidas pela directiva relativa aos CEE, 639, empregando 11 milhões de trabalhadores, dispunham no final de 2002 de semelhante conselho. 72 % destes acordos, ou seja, 400, foram celebrados por antecipação, conforme o artigo 13.º da directiva, e 28 % segundo o artigo 6.º. Os acordos de antecipação prorrogados ou alterados, conforme o caso, representam assim a base ainda largamente maioritária dos CEE actualmente em funcionamento. Foram ainda identificados sete outros acordos para estabelecimento de processos de informação e consulta sem constituição de qualquer CEE⁽²⁾.

2.1.2. Mais de metade destes acordos foram celebrados apenas em 1996. Desde então, têm sido celebrados anualmente cerca de quarenta acordos. Do total de empresas e grupos actualmente abrangidos pelo âmbito da directiva, 1 200, empregando 6 milhões de trabalhadores, são ainda susceptíveis de criar um CEE ou de lançar um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores. Estas empresas ou grupos são frequentemente de dimensão mais reduzida e registam menor integração transnacional, mas as suas actividades transfronteiriças já não são de menosprezar.

(1) Relatório final do Parlamento Europeu de 17 de Julho de 2001 (A5-0282/2001), respeitante ao relatório da comissão sobre a aplicação da Directiva do Conselho 94/45/CE — Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais.

(2) Base de dados Infopoint da CES.

2.1.3. Um quarto dos acordos ficam inseridos no âmbito de aplicação da legislação alemã, 12-13 % são cobertos pelas legislações francesa, belga ou britânica, 4 a 7 % pelas legislações neerlandesa, sueca, italiana, irlandesa ou finlandesa e menos de 20 acordos passam a ser regidos pelas legislações austríaca, norueguesa, dinamarquesa, luxemburguesa, suíça, espanhola ou grega.

2.1.4. O alargamento é já uma realidade para cerca de 30 % dos CEE existentes (1), os quais integram membros ou observadores oriundos dos países que irão aderir à União Europeia em 1 de Maio de 2004. Os países candidatos já começaram a transpor a Directiva 94/45/CE para o respectivo direito interno, como é o caso da Polónia, da República Checa, da Eslováquia, da Eslovénia e da Hungria.

2.1.5. Mais de 10 000 representantes dos trabalhadores encontram-se hoje directamente envolvidos no funcionamento dos CEE e organizam intercâmbios e práticas culturais, o que representa um dos fenómenos mais visíveis e substanciais da Europa social.

2.2. A negociação dos acordos

2.2.1. A fundamentação do princípio da directiva, isto é, que são os interlocutores sociais da empresa quem deve tomar a iniciativa de encetar as negociações, foi confirmada pelo número de acordos assinados com base nos artigos 6.º ou 13.º. É certo que o papel dos parceiros sociais nem sempre foi fácil, devido à natureza complexa e intrinsecamente europeia deste novo instrumento, mas, de uma forma geral, os estudos efectuados mostram que os parceiros sociais tiram nitidamente partido das experiências que trocam nos CEE.

2.2.2. Os acordos firmados são muito diversos, quer se trate dos acordos de antecipação, que constituem o maior número deles, ou dos celebrados após a entrada em vigor da directiva. Na maioria dos casos, comportam disposições sobre a informação e a consulta transnacionais dos trabalhadores, no respeito dos direitos expressos na directiva. Oito acordos dizem exclusivamente respeito à actividade informativa. Por outro lado, vários deles não comportam apenas mecanismos centrais de informação e consulta, mas encaram também a possibilidade de processos descentralizados a nível nacional para certos aspectos dessas actividades.

2.2.3. Tanto o diálogo social como o papel dos interlocutores sociais foram reforçados graças ao diálogo sobre a criação de um CEE estabelecido entre a direcção central e o grupo especial de negociação. Os vários estudos de acordos mostraram que as federações sindicais europeias desempenharam um

importante papel de coordenação em mais de três quartos das negociações voluntárias e foram co-signatárias dos acordos. Para efeito das negociações, os elementos do grupo especial de negociação solicitaram frequentemente a assistência de peritos da sua escolha, designadamente representantes das organizações dos trabalhadores activas a nível comunitário.

2.2.4. O modo de negociação de um novo acordo está definido na Directiva 94/45/CE. Não obstante, quando o acordo não prevê nada sobre o assunto, a planificação do funcionamento ou a renegociação dos acordos de antecipação pode tornar delicada a questão dos negociadores e dos signatários.

2.2.5. A questão das informações sobre a estrutura da empresa do grupo de empresas na Europa e sobre os efectivos e os interlocutores nos vários países é habitualmente a que se coloca em primeiro lugar aos trabalhadores das 1 200 empresas ou grupos de empresas eventualmente desejosos de iniciar o processo de negociação de um novo CEE ou de instituir um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores. Três processos instaurados a título prejudicial no Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias (2) estabelecem o princípio segundo o qual todas as informações indispensáveis à abertura de negociações sobre a criação de um comité de empresa europeu, em particular as respeitantes à estrutura do grupo e aos efectivos, devem ser transmitidas pelas direcções das empresas do espaço económico europeu aos representantes dos trabalhadores, independentemente do local de sede do grupo ou do parecer da direcção do grupo sobre a aplicabilidade da directiva.

2.2.6. A criação das condições e dos recursos necessários à negociação é da responsabilidade da direcção central, que deve ter em conta os diferentes aspectos práticos da organização das reuniões (deslocações, alojamento, interpretação, atribuição do tempo de palavra) e fazer face aos respectivos encargos. Esta questão é particularmente crucial em grupos europeus de média dimensão, que constituem a maior parte das empresas ainda susceptíveis de encetar negociações. Afigurar-se-ia útil uma reflexão sobre as modalidades de apoio específico ao estabelecimento do diálogo social transnacional nessas empresas, através, por exemplo, da abertura de rubricas orçamentais nessa área.

(1) Instituto Sindical Europeu «European Works councils — facts and figures» (Conselhos de empresa europeus — factos e números), Bruxelas, Novembro de 2002.

(2) C-62/99 «Bofrost», acórdão pronunciado em 29 de Março de 2001; C-440/00 «Kühne & Nagel», conclusões apresentadas em 11 de Julho de 2002; C-349/01 «ADS Anker GmbH», conclusões apresentadas em 27 de Fevereiro de 2003.

2.2.7. A negociação, que deve iniciar-se no prazo de seis meses a contar da data do pedido ou da iniciativa, pode prolongar-se por três anos. Geralmente, as negociações não são tão demoradas e as condições em que decorrem são frequentemente determinantes nos primeiros tempos de funcionamento dos CEE.

2.2.8. Inúmeras empresas adaptam ou renegoceiam o(s) seu(s) CEE em função de fusões, alienações ou mudanças significativas do seu perímetro de implantação. As questões relacionadas com a adaptação adequada da composição das estruturas de representação no caso de modificações no perímetro de implantação da empresa ou do grupo, bem como com a sua manutenção durante os períodos de transição, são decisivas para a capacidade de tratamento das reestruturações pelo(s) CEE. Metade dos acordos integram as questões de reestruturação no domínio de competência dos CEE: 51 % dos acordos fazem referência às fusões, 47 % aos encerramentos de estabelecimentos e 53 % às mudanças de localização das empresas⁽¹⁾. As modificações do perímetro de intervenção levantaram problemas à maior parte dos CEE.

2.3. Funcionamento dos conselhos de empresa europeus (CEE)

2.3.1. Os relatórios publicados conjuntamente pela Comissão Europeia (D-G Emprego e Assuntos Sociais) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho estabeleceram uma distinção entre os acordos que instauram CEE aparentemente limitados a uma existência formal ou simbólica, assente numa única reunião anual, e os que criam CEE capazes de desempenhar um papel dinâmico, com representantes do pessoal que permanecem activos entre as reuniões e mantêm contactos regulares com a direcção⁽²⁾.

2.3.2. Contudo, os CEE existentes estão em constante evolução e desenvolvem-se de acordo com um processo construtivo interno, de forma que, para determinar em que medida os acordos lhes proporcionam possibilidades reais de desempenharem um papel activo, deve ser dada ênfase não apenas às disposições do acordo, mas também ao estudo de experiências concretas.

2.3.3. Os resultados de diferentes estudos (Lecher⁽³⁾) mostram que a celebração de um acordo representa mais o ponto de partida do que o culminar da evolução do CEE enquanto órgão.

2.3.4. Os estudos que analisaram o funcionamento dos CEE com base em monografias, inquéritos ou intercâmbios de práticas mostram que se assiste de facto a um processo dinâmico de desenvolvimento por etapas sucessivas. Se à partida podiam surgir certas reticências em relação às iniciativas de pedidos de criação de CEE, constata-se hoje serem numerosos os que reconhecem o papel positivo desempenhado pelos CEE na melhoria do diálogo social e do processo de informação e consulta na empresa.

2.3.5. Um documento publicado pela organização dos empregadores dos Países Baixos, ilustrando as tarefas e o papel dos CEE de 17 empresas com sede central nos Países Baixos, revela que a maior parte dos empregadores considera que o CEE traz ou pode trazer uma certa mais-valia, particularmente no quadro de reestruturações⁽⁴⁾. Alguns deles são, porém, da opinião que os CEE não contribuíram para melhorar o diálogo social na sua empresa. Não obstante, as conclusões de um estudo efectuado junto de multinacionais japonesas⁽⁵⁾ apontam para uma avaliação positiva dos CEE pela grande maioria dos quadros superiores interrogados. Um inquérito recente, levado a cabo por uma estrutura de CEE americana junto de responsáveis de 24 grandes multinacionais, maioritariamente americanas, transmite igualmente uma avaliação positiva da experiência dos CEE⁽⁶⁾. Na maioria dos casos, a) a prática foi além das disposições previstas pelo acordo; b) as direcções estão hoje mais abertas à análise de questões na sua dimensão transnacional do que no período inicial; c) a confidencialidade já praticamente não coloca problemas; d) o contributo dos peritos é devidamente apreciado e e) a consulta sobre as reestruturações é considerada positiva. Globalmente, e mesmo que estas estruturas requeiram muito tempo e meios, três quartos dos responsáveis interrogados consideram que os CEE representam valor acrescentado para a empresa. Vários responsáveis referem mesmo a ocorrência de benefícios inesperados ligados aos CEE, através da melhoria induzida da disciplina e da coordenação da gestão no processo de decisão.

(1) Base de dados sobre os acordos, Infopoint — CES.

(2) «Conselhos de empresa europeus — Estudo comparativo entre os acordos visados nos artigos 6.º e 13.º» — Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, Mark Carley — Paul Marginson, 2000.

(3) W. Lecher, B. Nagel & H. W. Platzer (1999): «The establishment of European works Councils. From information committee to social actor» (A constituição dos conselhos de empresa europeus — de comités informativos a actores sociais), Ashgate Publishing, Aldershot.

(4) «The added value of European Works Councils» (O valor acrescentado dos conselhos de empresa europeus), J. Lamers, AWWN, Haarlem, 1998.

(5) S. Nakano, «European journal of industrial relations» (Diário europeu das relações industriais), vol. 5, n.º 3, pp. 307-326.

(6) Organization Resources Conselors Inc. ORC, «European Works Council Survey 2002» (Inquérito sobre os conselhos de empresa europeus — 2002), síntese in: EIROnline, 01/2003.

2.3.6. Paralelamente às diferentes etapas do seu desenvolvimento, os CEE encontram-se também frequentemente repartidos por tipo de funcionamento (Lecher): alguns surgem como extensões das estruturas nacionais de representação do país da sede central, constituindo nesse caso uma fonte de informação adicional para utilização nacional; outros são conduzidos pelos representantes do país dominante, sendo o seu potencial transnacional perceptível mas pouco desenvolvido; outros ainda desenvolveram uma verdadeira «identidade colectiva supranacional», com igualdade entre os membros e desenvolvimento de posições comuns.

2.3.7. Questões como o momento, o conteúdo e a incidência da informação e da consulta transnacionais são elementos determinantes para o funcionamento dos CEE, notando-se em particular:

- que a qualidade da informação regular e específica transmitida pela direcção e pelos membros aos seus colegas e a sua acessibilidade concreta ao conjunto dos interessados são consideradas essenciais para a qualidade do diálogo que se instaure no CEE e para a sua capacidade para desempenhar um papel activo. Alguns CEE chegaram assim a acordo sobre a elaboração de painéis de avaliação, sobre o tipo de informação necessária, bem como sobre a respectiva análise;
- que a cláusula da confidencialidade figura em 87 % dos acordos e é frequentemente objecto de discussões na prática, sobretudo no caso de reestruturações. Não obstante, a instauração de um clima de confiança parece ter permitido atenuar o problema, graças aos mecanismos de diálogo utilizados.

2.3.8. A experiência mostrou que a emergência de uma intervenção precoce do CEE em todos os processos de decisão podia contribuir para uma gestão responsável e preventiva, nomeadamente no caso de reestruturações.

2.3.9. A noção de transnacionalidade das questões abordadas no CEE é frequentemente objecto de debates concretos, especialmente nos casos de decisões que, embora dizendo respeito a um único país, têm na prática implicações estratégicas que ultrapassam o nível nacional. A directiva sobre o envolvimento dos trabalhadores na Sociedade Europeia (SE) — se bem que se trate de um domínio diferente, dado o carácter puramente opcional da SE — prevê que a informação comunicada ao órgão de representação dos trabalhadores diga

respeito a questões relativas à própria SE e a qualquer filial ou estabelecimento situados noutro Estado-Membro, ou a questões que excedam os poderes dos órgãos de decisão de um Estado-Membro.

2.3.10. Os estudos efectuados pela Fundação Europeia junto de 12 empresas ou grupos de empresas que concluíram textos comuns transnacionais⁽¹⁾, bem como os bancos de dados dos acordos⁽²⁾, mostram que certos CEE começam a ir além da sua função de informação e consulta, passando a elaborar pareceres comuns, códigos de conduta, cartas de princípios, programas de acção e acordos a nível europeu, designadamente em matéria de saúde, segurança e ambiente, direitos fundamentais, mobilidade, formação e pensões complementares, bem como ainda fusões, encerramentos, mudanças de localização e reestruturações de empresas.

2.3.11. A prática revela igualmente que a instauração de um diálogo social real e frutuoso no CEE está ligada ao modo de funcionamento desta instância, em função do modo de circulação da informação, das capacidades de coordenação e da reactividade determinada por esse funcionamento.

- Tanto o comité restrito, como a mesa ou o secretariado que existem em três quartos dos CEE, são, pela sua composição, frequência de reuniões, ligação com as instâncias nacionais de representação, mas também pela possibilidade de estabelecerem contactos com as diferentes entidades e pelos meios de tradução de que dispõem, considerados elementos fundamentais para o funcionamento dos CEE.
- Os meios e as capacidades dos membros variam consoante os CEE: a formação já está prevista em 42 % dos acordos e responde a necessidades específicas ligadas ao exercício das funções de representação a nível europeu. A possibilidade de recurso a peritos está prevista na maioria dos acordos (75 % deles prevêem a sua assistência nas reuniões plenárias e preparatórias), mas a sua assistência permanece controversa dadas as especificidades e práticas habituais das instâncias nacionais e o facto de alguns países integrarem quadros sindicais permanentes. Os meios de comunicação (incluindo a possibilidade de manter o contacto com as diferentes unidades laborais representadas), a tradução e a interpretação em função das necessidades são aspectos essenciais. A frequência das reuniões ordinárias do CEE também coloca problemas de ordem prática (83 % dos acordos limitam explicitamente o número de reuniões a uma só ou a uma reunião ordinária com possibilidade de reunião extraordinária — 14 % dos acordos prevêem duas reuniões ordinárias).

(1) Textos negociados por European Works Councils, M. Carley, EFMWC, Dublin, 2001.

(2) Base de dados Infopoint da CES.

— O processo de informação e de consulta aborda essencialmente os temas previstos pela directiva e revela-se particularmente importante em caso de reestruturação. Não obstante, alguns CEE estendem este processo às medidas programadas pela direcção, em especial nos seguintes domínios: formação contínua, ambiente, saúde e segurança, igualdade de oportunidades, eventuais participações financeiras dos trabalhadores e, embora os casos actuais sejam ainda raros, actividades culturais e sociais.

O CEE revela ser um fórum de intercâmbio para a concretização de objectivos como os lançados em Lisboa, um elemento-chave dos quais é a educação e a aprendizagem ao longo da vida.

2.3.12. Na prática, a capacidade de adaptação e de evolução do CEE em função das alterações no grupo ou com vista a melhorar o seu funcionamento (processo dinâmico) reveste-se igualmente de máxima importância. O acordo belga de transposição da directiva faz referência, nos seus requisitos subsidiários, às alterações de estrutura ou de dimensão da empresa ou do grupo e prevê regras aplicáveis neste caso, as quais podem constar de um protocolo de colaboração.

2.3.13. Alguns acordos tratam de forma particular as diferentes actividades ou divisões de um grupo. Se, por um lado, alguns CEE são instâncias únicas apesar da extrema variedade de actividades que desenvolvem, a organização por profissões num mesmo CEE é já uma realidade em mais de um CEE de cada dez (estudo da Fundação Europeia de Dublin — 2000). A maior parte das empresas envolvidas também formalizaram mecanismos relativos à circulação da informação e à articulação entre os vários níveis e instâncias de diálogo.

2.3.14. A representação profundamente desequilibrada de homens e mulheres nos grupos especiais de negociação e nos CEE é uma constante, reflectindo certamente o desequilíbrio existente nos órgãos de representação a nível nacional. Afigura-se, pois, oportuna uma reflexão sobre as formas de redução voluntária deste desequilíbrio, tendo especialmente em conta o lugar que os CEE ocupam no modelo social europeu.

2.3.15. Certos acordos e certas disposições nacionais de transposição prevêem por outro lado uma representação equilibrada das diferentes categorias de trabalhadores no CEE.

2.3.16. A questão da personalidade dos CEE, da sua capacidade de estar em juízo, para administrar um património e para celebrar acordos, é colocada de forma diferente consoante os Estados-Membros.

2.3.17. Em caso de incumprimento da directiva, todos os países previram um sistema de sanções aplicável às violações das obrigações por ela previstas, tanto no que se refere à obrigação de criação de uma instância de negociação como no plano da observância das obrigações ligadas ao funcionamento do CEE. Em certos casos podem, contudo, colocar-se problemas de acesso ao direito, em especial se um grupo extra-europeu tiver estabelecido a sua sede central num Estado que não tenha representantes dos trabalhadores no CEE. Os representantes podem deparar com dificuldades práticas no que toca à possibilidade de recorrerem aos tribunais competentes no país da sede central (caso da Bélgica, por exemplo, cujo direito prevê a possibilidade de as organizações representativas dos trabalhadores recorrerem aos órgãos jurisdicionais do trabalho).

2.4. *Articulação entre o diálogo social nacional e europeu*

2.4.1. O princípio da subsidiariedade foi em grande medida respeitado pela Directiva 94/45/CE, ao terem sido levadas em conta as diferentes formas de representação, de informação e de consulta dos trabalhadores na empresa. O modo de eleição ou de designação dos representantes dos trabalhadores é definido a nível dos Estados-Membros.

2.4.2. A interacção entre o nível local e europeu contribuiu em certos casos para a melhoria das práticas nacionais.

2.4.3. Assim, a exemplo do CEE, algumas empresas criaram, por vezes mediante acordo, conselhos de grupo (inter-sedes) a nível nacional. Segundo um inquérito realizado junto de representantes belgas da CSC-ACV (Confédération des syndicats chrétiens/Algemeen Christelijk Vakverbond), em 35 % dos casos, o CEE esteve na origem da criação de redes de comunicação inter-sedes a nível nacional. Segundo o mesmo inquérito, 67 % dos representantes consideram que o CEE foi importante para melhorar o funcionamento do comité de empresa local⁽¹⁾.

2.4.4. Em muitas empresas, o CEE também contribuiu para eliminar obstáculos à informação, à consulta e à comunicação do pessoal, agindo ao abrigo do ponto 5 do anexo da directiva, relativo à necessidade de os membros do CEE informarem os representantes dos trabalhadores ou, em lugar destes, o conjunto dos trabalhadores.

(1) «Le CENE est-il sur la bonne voie?» (O CEE está na boa via?) CSC e Hoger Instituut voor de arbeid, Veerle Cortebeek, Joris Van Ruysseveldt, Leuven, 2002.

2.4.5. Assim, com vista a reforçar a coerência entre as direcções locais, alguns grupos iniciaram igualmente reuniões transnacionais de direcções paralelamente à constituição de CEE.

2.4.6. Os CEE favoreceram a emergência de uma consciência europeia do diálogo social por via da informação e da consulta, mas também graças à extraordinária oportunidade cultural de desenvolver intercâmbios no plano transnacional. No âmbito da construção europeia, e dada a diversidade dos modos de representação, o intercâmbio de conhecimentos e de influências recíprocas, bem como a criação de sinergias entre os interesses dos trabalhadores e os das entidades patronais num mesmo grupo representam um verdadeiro progresso cultural.

3. Conclusões

3.1. Os diferentes relatórios e estudos sobre os acordos e as práticas dos CEE confirmam que as experiências actuais permitem retirar uma série de conclusões quanto à forma como um processo negocial para instituição de um CEE ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores pode ser planeado de modo a ser simples, democrático e eficaz. No que diz respeito à essência da directiva, isto é, à forma como pode fazer valer o direito dos trabalhadores e das trabalhadoras à informação e à consulta, as experiências são igualmente numerosas.

3.2. Graças à sua composição, o CESE conseguiu certamente lançar uma luz esclarecedora sobre a dinâmica do diálogo social actualmente em curso nas empresas e nos grupos de empresas. O CEE é uma instância ainda muito jovem, mas em constante evolução, como o prova a proporção de acordos renegociados todos os anos.

3.3. A informação e a consulta a nível do CEE, bem como a dinâmica do seu papel e das suas práticas podem, sem dúvida, revelar-se úteis para todos os intervenientes, inclusive o próprio cidadão. As respostas encontradas no quadro da globalização e das reestruturações das empresas não só têm repercussões para as condições de vida e de trabalho, mas também para o clima social fora da esfera laboral.

3.4. Os diversos balanços da aplicação concreta da directiva e do funcionamento dos CEE que foi possível partilhar permitiram ao Comité Económico e Social Europeu identificar claramente os contributos dos CEE para o diálogo social e para

o desenvolvimento europeu. Não obstante, estão ainda em aberto questões fundamentais que dizem essencialmente respeito aos seguintes aspectos:

- as noções de «efeito útil» e de «tempo útil» para a informação e consulta dos trabalhadores;
- o âmbito de aplicação da Directiva 94/45/CE, no que respeita, por exemplo, às «empresas comuns» (joint-ventures), à possível exclusão da marinha mercante e à noção de empresa, devido à diversidade de formas que actualmente revestem, a qual aumentará ainda mais a nível europeu com a entrada de empresas associativas, cooperativas e mutualistas, com actividades económicas cada vez mais significativas e um carácter cada vez mais transfronteiriço. As empresas públicas são contudo expressamente referidas nas transposições nacionais da directiva em dois Estados: a Suécia e a Espanha;
- a questão da representação e da proporcionalidade da representação nos CEE, questão não abrangida por regras transnacionais;
- a questão do impacto positivo dos CEE no diálogo social travado na empresa a nível nacional;
- a possibilidade de os representantes dos CEE se poderem deslocar aos diversos locais de implantação da empresa cujos trabalhadores representam e poderem comunicar quer com os representantes quer com os trabalhadores dessas unidades;
- a relação entre o CEE e as autoridades de regulação em matéria de concorrência. O Regulamento (CEE) n.º 4064/89 do Conselho, relativo ao controlo comunitário das operações de concentração de empresas, prevê que «os representantes reconhecidos dos trabalhadores» possam ser entendidos como «pessoas singulares ou colectivas que comprovem ter suficiente interesse» no exame de uma operação de concentração sujeita ao controlo comunitário. Actualmente, contudo, os representantes dos trabalhadores não dispõem de qualquer garantia de acesso aos processos, nem mesmo na suas versões «não confidenciais». Esta questão coloca-se prioritariamente às autoridades comunitárias no quadro de uma melhor articulação entre política social e política de concorrência.

3.5. Também no Comité divergem as opiniões quanto ao alcance dos balanços e das reflexões sobre a aplicação da directiva e o funcionamento dos CEE. Alguns membros consideram que o presente parecer exploratório deve limitar-se a um *corpus* informativo, sem qualquer intenção de influenciar eventuais discussões futuras entre parceiros sociais sobre a revisão da Directiva 94/45/CE, visto a Comissão ter assinalado

no seu programa de trabalho o propósito de consultar os parceiros sociais a partir de Outono de 2003. Outros membros são da opinião que os balanços feitos no Comité sobre a aplicação da directiva e sobre o funcionamento dos CEE deveriam poder servir de base à apreciação dos aspectos que eventualmente obriguem a uma revisão da Directiva 94/45/CE.

Bruxelas, 24 de Setembro de 2003.

O Presidente

do Comité Económico e Social Europeu

Roger BRIESCH

Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a «Proposta de decisão do Parlamento Europeu e do Conselho que institui um programa de acção comunitária para a promoção de organismos activos no plano europeu no domínio da juventude»

(COM(2003) 272 final — 2003/0113 (COD))

(2004/C 10/06)

Em 24 de Junho de 2003, o Conselho decidiu consultar o Comité Económico e Social Europeu, nos termos do artigo 149.º do Tratado que institui a Comunidade Europeia, sobre a proposta supramencionada.

Incumbida da preparação dos correspondentes trabalhos, a Secção Especializada de Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania emitiu parecer em 10 de Setembro de 2003 (relatora: U. van Turnhout; co-relatores: M. Soares e A. Pezzini).

Na 402.ª reunião plenária de 24 e 25 de Setembro de 2003 (sessão de 24 de Setembro), o Comité Económico e Social Europeu adoptou, por 128 votos a favor e 1 voto contra, o seguinte parecer.

1. Síntese

1.1. O CESE congratula-se com esta medida, que garante a continuidade do financiamento essencial aos organismos activos no plano europeu no domínio da juventude.

1.2. No entanto, o CESE assume uma posição crítica em relação à proposta de reduzir o financiamento, à razão de 2,5 % por ano, após o terceiro ano. Neste parecer, foi delineado o impacto provável desta proposta. Além disso, argumenta-se que estas organizações deviam ser abrangidas pelas disposições do artigo 162.º do Regulamento (CE, Euratom) n.º 2342/2002⁽¹⁾ da Comissão. Estes organismos têm finalidades de

interesse geral europeu⁽²⁾ e, por conseguinte, não devem ser abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 113.º do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1605/2002 do Conselho.

1.3. O CESE acolhe com agrado a estabilidade de financiamento que esta medida vai garantir ao Fórum Europeu da Juventude, o que possibilita o crescimento e o reforço contínuo deste órgão.

⁽²⁾ Artigo 162.º do Regulamento (CE, Euratom) n.º 2342/2002 da Comissão: «Um organismo com finalidades de interesse geral europeu é:

- a) um organismo europeu activo no domínio da educação, formação, informação ou investigação e estudo no âmbito das políticas europeias ou um organismo europeu de normalização;
- b) uma rede europeia que representa organismos sem fins lucrativos activos nos Estados-Membros ou nos países candidatos e que promovem princípios e políticas em conformidade com os objectivos dos Tratados.»

⁽¹⁾ Artigo 108.º do Regulamento Financeiro.