



CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

**INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES NAS  
EMPRESAS OU GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSÃO  
COMUNITÁRIA – UM MODELO NEGOCIAL**

**Série "Documentos e Estudos Internos"**

**• LISBOA •**

**CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL**

**INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES NAS  
EMPRESAS OU GRUPOS DE EMPRESAS DE DIMENSÃO  
COMUNITÁRIA – UM MODELO NEGOCIAL**

**Série "Documentos e Estudos Internos"**

**• LISBOA •**

As opiniões e argumentos expressos pelo autor  
são da responsabilidade do mesmo e não reflectem,  
necessariamente, pontos de vista do Conselho Económico e Social.

Edição: **Conselho Económico e Social**  
Tiragem: 1000 exemplares  
Dep. Legal nº 100.616/96  
ISBN 972-96800-8-6  
Execução gráfica: Conselho Económico e Social  
Acabado de imprimir em Março de 1996

## *Índice*

---

Nota de Apresentação <i>H. Nascimento Rodrigues</i>	5
Informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária – um modelo negocial	7
Texto integral da Directiva n.º 94/45/CE, do Conselho, de 22 de Setembro de 1994	23
Bibliografia	41

## *Nota de Apresentação*

---

1. A directiva 94/95/CE, cuja transposição para a ordem jurídica nacional terá de ocorrer até 22 de Setembro deste ano, é a primeira a ser emitida no quadro do protocolo de Política Social e em cumprimento do Acordo sobre Política Social subscritos, em Maastricht, por onze Estados-membros.

O artigo 1.º daquele Acordo aponta para o diálogo social como um dos objectivos principais a serem prosseguidos a nível comunitário e no artigo 2.º estabelece-se o compromisso de se apoiar e complementar a acção dos Estados-membros, entre outras matérias, no que se refere à informação e consulta dos trabalhadores.

2. Pareceu-me constituir um objectivo acertado da actividade do CES, pensando sobretudo no papel e nas finalidades específicas da sua Comissão Permanente de Concertação Social, determinar a preparação do estudo e proporcionar a difusão das directivas comunitárias sociais. Dá-se início, assim, com esta publicação. A esse desiderato.

3. O estudo que o Dr. Nuno Simões preparou, em cumprimento do objectivo que assinalei, foi retocado por forma a servir de base a uma comunicação apresentada no 6.º Encontro Nacional da Associação Portuguesa de Comunicação de Empresa e é o texto dessa comunicação que se publica.

O seu conteúdo é esclarecedor quanto aos antecedentes da Directiva e ao contexto de controvérsia que a questão do direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas tem levantado. E é também suficientemente explicativo acerca dos aspectos principais da Directiva. Por isso, limito-me a recomendar a sua leitura, que tive com proveitosa.

4. Realçaria, apenas, dois pontos:

Primeiro – afigura-se-me muito importante que a «cultura» de pensamento em que enraízam os preceitos da Directiva pretenda tornar exemplar o espírito de cooperação no âmbito da empresa, por nítida contraposição ao modelo, que tenho por historicamente ultrapassado e tornado ineficaz, da luta de classes e da conflitualidade laboral de timbre ideológico.

Segundo – é inquestionável a importância qualitativa do direito social à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, na perspectiva do desenvolvimento do diálogo social e sob o ponto de vista do seu significado na construção do mercado único.

«... o funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, consequentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de

*empresas que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões».*

Significa isto, ao fim e ao cabo, que o desenvolvimento económico não terá lugar, para ser harmonioso e sustentado, sem o desenvolvimento social – e este não pode deixar de passar pela participação dos trabalhadores.

Fevereiro de 1996

H. Nascimento Rodrigues

A propósito da Directiva n.º 94/45/CE, do Conselho, de 22 de Setembro de 1994

**INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES  
NAS EMPRESAS OU GRUPOS DE EMPRESAS  
DE DIMENSÃO COMUNITÁRIA  
- UM MODELO NEGOCIAL - \***

*Nuno Simões\*\**

A **informação e consulta dos trabalhadores nas empresas** tem sido, sobretudo ao longo das últimas décadas, um importante tema de debate na Europa. Um debate nem sempre sistemático e poucas vezes conclusivo. Efectivamente, esta matéria é tanto importante quanto problemática e tem dividido os trabalhadores, por um lado, e empregadores, por outro. Talvez aquilo que separe, no âmbito destes debates, trabalhadores e empregados, seja, muitas vezes, questões meramente laterais. O debate ganharia se começasse por se centrar na apreciação prévia de algumas questões de fundo que passam pelo projecto de desenvolvimento económico e social que queremos para transformar a Velha Europa numa Nova Europa, economicamente competitiva e socialmente equilibrada.

Em primeiro lugar, que modelo de integração europeia queremos e que lugar deve nela ocupar a **dimensão social**? Em segundo lugar, que **modelo de empresa** vamos adoptar para reforçar a competitividade da nossa economia?

Jean Monnet concebia a construção da Europa como um processo de integração económica conducente à união política. Neste período, a evolução para um mercado único europeu foi naturalmente acompanhada pela noção de uma dimensão social europeia que abrangia problemas fundamentais como o emprego, a livre circulação, a solidariedade social, as condições de trabalho, a segurança social e a formação profissional. Estes domínios de acção foram incentivados pelo facto de uma comunidade económica não poder sobreviver sem que fossem estabelecidas algumas regras sociais de base.

Confrontada com a internacionalização e globalização das economias, com o flagelo de um desemprego elevado, com o desafio de uma revolução pós-baseada nas novas tecnologias de informação e comunicação, a Velha Europa viu-se na contingência de preparar a mudança.

No alvor de um novo século, *“que sociedade querem os europeus?”*.

---

\* Texto da intervenção no 6.º Encontro Nacional da Associação Portuguesa de Comunicação de Empresas (APCE), realizado na Escola Superior de Comunicação Social, em Lisboa, nos dias 21 e 22 de Novembro de 1995.

\*\* Consultor do Serviço de Apoio do Presidente do CES.

Esta pergunta esteve na base de um recente debate alargado nos diferentes Estados-membros da União Europeia e permitiu a elaboração de dois importantes documentos por parte da Comissão, o Livro Branco sobre “Crescimento, Competitividade e Emprego, o Livro Verde sobre “Política Social Europeia – Opções para a União” e o Livro Branco sobre “Política Social Europeia – como avançar na União”.

Tem-se afirmado que a **dimensão social** foi, desde sempre, secundarizada face ao objectivo de integração económica. De qualquer modo, esse lento processo de construção de uma Europa Social não deixa de permitir que se fale num **modelo social europeu**, suportado por valores comuns fundamentais, designadamente, a democracia e os direitos individuais, a liberdade sindical e de negociação colectiva, a economia de mercado, a igualdade de oportunidades, a protecção social e a solidariedade. “Estes valores – desde sempre invocáveis e mais claramente retomados na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores – sustentam-se na convicção de *que o progresso económico e o progresso social devem caminhar a par*”<sup>1</sup>.

Um novo fôlego foi dado pelo Tratado da União Europeia, através do seu art. 2.º:

*“Promover, em toda a comunidade, o desenvolvimento harmonioso e equilibrado das actividades económicas, um crescimento sustentável e não inflacionista que respeita o ambiente, um alto grau de convergência dos comportamentos das economias, um elevado nível de emprego e de protecção social, a coesão económica e social e a solidariedade entre os Estados-membros”.*

A construção da Nova Europa terá que ter em conta tanto a competitividade como a solidariedade. A competitividade e o progresso social são afinal, duas faces da mesma moeda. O progresso social só pode se construído numa situação de prosperidade económica e, portanto, de competitividade da economia europeia. A sua chave é o aumento contínuo da produtividade que permitirá à Europa voltar a conciliar altos padrões sociais com a capacidade de competir nos mercados mundiais. A Nova Europa terá que assentar o seu modelo económico na eficiência, na qualidade, na inovação, na investigação, na formação e nas novas tecnologias.

À convergência económica impõe-se, também, a necessidade de uma convergência social. Mas uma convergência no respeito pela diversidade das sociedades europeias. Como se afirma no Livro Branco sobre “Política Social Europeia – como avançar na União”: *Face aos novos desafios, o futuro da União tem que ser construído com base na riqueza dessa diversidade que contribui para a qualidade de vida e vigor dos sistemas socioeconómicos. Dessa diversidade resulta que a harmonização total de políticas sociais não é um objectivo da União. No entanto, é essencial fazer convergir objectivos e políticas durante um certo tempo, estabelecendo objectivos comuns. Isto*

---

<sup>1</sup> Livro Branco sobre “Política Social Europeia – como avançar na União”. Comissão das Comunidades Europeias, 1994, COM(94)333.

*permitirá a coexistência de diferentes sistemas nacionais, permitindo-lhes progredir em harmonia na senda dos objectivos fundamentais da União.”*

Nos últimos anos tem-se assistido a uma profunda crise de mutação estrutural nas sociedades europeias, crise essa que tem obrigado a definir um novo modelo de empresa e a encontrar novas estratégias industriais. O que está em jogo, afinal, é a própria sobrevivência das empresas europeias face à desenfreada concorrência internacional. O desenvolvimento e/ou relançamento da economia europeia passa, nomeadamente, pela criação de novas empresas, pela modernização das empresas existentes, pelo lançamento de novos projectos, processos e produtos. Para tanto, torna-se necessário que os interlocutores sociais definam essas estratégias de desenvolvimento e de reestruturação, no contexto do diálogo social e de uma acção conjunta.

É fácil compreender a ansiedade dos trabalhadores e dos seus representantes face aos encerramentos de fábricas e às medidas de racionalização e reestruturação que se têm feito sentir na Europa. Nesta perspectiva, não há dúvida que **melhorar os procedimentos de informação e consulta** sobre as medidas que devam ser adoptadas parece comportar importantes vantagens, uma vez que obriga as partes a estabelecer um diálogo e a procurar soluções.

Esta preocupação esteve, aliás, na base da própria **Directiva 94/45/CE**, do Conselho, de 22/94, 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**.

**A informação e consulta dos trabalhadores nas empresas** continua a ser uma questão muito controvertida na Europa. Não é difícil perceber a razão desta controvérsia: **para os trabalhadores** constitui parte de um tema mais profundo, como a participação na vida da empresa; **para os empregadores** tal afecta a estrutura de poder na empresa, o sistema da liberdade empresarial, comprometendo, assim, os princípios da autoridade na empresa e da economia de mercado.

O certo é que a informação e consulta têm sido reconhecidos como um direito dos trabalhadores.

Desde logo, pela representação dos trabalhadores nas empresas, através das comissões de trabalhadores ou do exercício da actividade sindical.

Encontramos a expressão normativa deste direito consagrada em algumas Recomendações e Convenções da OIT:

- Recomendação n.º 94 (1952), a qual veio estabelecer que se deveriam adoptar as medidas necessárias para promover a consulta e cooperação entre empregadores e trabalhadores, a nível da empresa, em matérias de interesse mútuo que não colidissem com a negociação colectiva ou outros instrumentos de regulação das condições de trabalho.

- Recomendação n.º 129 (1967), sobre a comunicação entre direcção e trabalhadores nas empresas, propondo-se o intercâmbio e a difusão de informação objectiva e completa sobre a empresa e as condições de trabalho. Defende, enfim, que uma política efectiva de comunicação deveria assegurar que, previamente à adopção de decisões relevantes por parte da direcção da empresa, houvesse lugar a um processo de informação e consulta.
- Recomendação n.º 130 (1967), trata do exame das reclamações na empresa, com vista a uma solução.
- Convenção n.º 135 (1971), contempla a protecção e facilidades a conceder aos representantes dos trabalhadores na empresa;
- Declaração Tripartida de 1977, sobre política social e empresas multinacionais, em que foi abordada a temática de representação dos trabalhadores.

Ao nível da OCDE há a registar, também, as Directivas de 1976 sobre empresas multinacionais, onde se faz referência expressa à necessidade de serem conferidas facilidades e informação aos representantes dos trabalhadores.

Ao nível europeu, existem alguns instrumentos que reconhecem este mesmo direito. A **Carta Social Europeia** e o protocolo adicional, adoptados pelo Conselho da Europa, respectivamente em 1961 e 1988, reconhecem aos trabalhadores ou aos seus representantes, o direito de serem regularmente informados, em tempo oportuno e de forma compreensível, sobre a situação económica e financeira da empresa, tendo a confidencialidade como limite. Também reconhecem direitos de consulta e de participação em certos casos.

Por outro lado, em algumas directivas da União Europeia é possível encontrar referências a formas de participação dos trabalhadores. É o caso das Directivas n.º 75/129 sobre despedimentos colectivos (1975); n.º 77/187, sobre os direitos dos trabalhadores por motivo de transferência de empresas (1977); n.º 89/391, sobre segurança e saúde nos locais de trabalho (1989).

A **Carta Europeia dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores**, aprovada por onze Estados-membros (excepção do Reino Unido) no Conselho Europeu de Estrasburgo de 8 e 9/12/89, veio expressar, politicamente, a necessidade de se realizar, através dos direitos nacionais ou do direito comunitário, um conjunto de objectivos de garantia de direitos sociais mínimos, nomeadamente, no domínio da informação, consulta e participação dos trabalhadores.

O n.º 2 do artigo 100.º A do Tratado da UE estabelece que as disposições “*relativas aos direitos e interesses dos trabalhadores assalariados*” devem ser adoptados por unanimidade pelo Conselho, concedendo-se, assim, a cada um dos Estados-membros, um poderoso direito de veto.

Consequentemente, as propostas sobre informação e consulta dos trabalhadores, a par de outras importantes matérias laborais, eram bloqueadas no Conselho. Em face disso, onze dos Estados-membros acabaram por decidir, em Maastricht, que certas disposições em matéria laboral poderiam ser adoptadas por maioria qualificada. Tal é o que expressamente consta do *Protocolo relativo à Política Social*, anexo ao Tratado de Maastricht e aprovado por onze Estados-membros, com excepção do Reino Unido.

Com este *Protocolo sobre a Política Social*, pode afirmar-se que aumentaram as possibilidades de a UE ter uma **política social activa**, uma vez que uma parte importante do direito do trabalho passou também a ser da sua competência (uma **competência partilhada** com os Estados-membros e com os próprios parceiros sociais), sempre no respeito pelo **princípio da subsidiariedade**, previsto no artigo 3.º B do Tratado da União.

Assim, **a informação e consulta passou a ser uma das matérias que pode ser adoptada pelo Conselho por maioria qualificada.**

A adopção da Directiva n.º 94/45/CE, sobre a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária, terminou um longo processo iniciado há mais de vinte anos. É importante referir que esta Directiva foi a primeira que fez uso do Protocolo Social de Maastricht. Ela foi menos ambiciosa nos seus objectivos e mais limitada no seu conteúdo que as propostas iniciais discutidas ao longo dos últimos vinte anos (refiro-me às denominadas propostas de “*V Directiva*”, “*Directiva de Vredeling*” e a “*Directiva sobre o Comité de Empresa Europeu*”, propostas estas que estiveram, por assim dizer, na génese da actual Directiva e alimentaram o debate sobre a matéria).

A Directiva n.º 94/45/CE tem um **objectivo limitado** que se prende com a adopção de mecanismos de informação e consulta transnacional nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. Responde, por conseguinte, ao processo de transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas que deriva do funcionamento do mercado interno. A directiva trata, por um lado, de facilitar esses fenómenos de transnacionalização, permitindo o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas. Por outro lado, confronta-se com a problemática da discordância entre a estrutura transnacional da empresa e as estruturas nacionais dos procedimentos de informação e consulta, podendo, tal situação, conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou grupo.

Em síntese, a Directiva trata de garantir que os trabalhadores das empresas ou grupos que operem em vários Estados-membros sejam informados e consultados, através de um procedimento ou mecanismo transnacional de informação.

- **Âmbito de aplicação da Directiva:**

- a) Âmbito territorial

A Directiva nos onze Estados-membros, signatários do Protocolo de Política de Maastricht, pelo que as empresas radicadas no Reino Unido e os respectivos trabalhadores não se encontram por ela abrangidos. Aplica-se ainda aos três novos Estados-membros (Áustria, Finlândia e Suécia), estando também prevista a sua aplicação à Noruega, Islândia e Liechtenstein, países que integram igualmente o Espaço Económico Europeu (EEE).

As multinacionais americanas, japonesas, britânicas ou outras, poderão contudo, ficar também abrangidas, caso disponham de empresas de dimensão idêntica à prevista na própria Directiva e se situem em território dos referidos Estados europeus, independentemente da localização da respectiva sede ou “*direcção central*”.

b) Âmbito pessoal: que empresas estão abrangidas pela Directiva?

A Directiva aplica-se tanto a empresas privadas como públicas qualquer que seja a sua forma legal. Os grupos de empresas também estão abrangidos.

Prevê-se que seja constituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em toda a empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

Por “*empresa de dimensão comunitária*” entende-se toda a empresa que empregue 1000 ou mais trabalhadores nos Estados-membros e que, pelo menos em dois Estados-membros diferentes, empregue 150 trabalhadores em cada um deles.

Um “*grupo de empresas de dimensão comunitária*” compreende a empresa que exerce o controlo e as empresas controladas. Por “*empresa que exerce o controlo*” entende-se uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa, por exemplo, em virtude da participação financeira ou das suas próprias disposições estatutárias. Presume-se, salvo prova em contrário, que uma empresa exerce uma influência dominante quando, directa ou indirectamente:

- possuir a maioria do capital subscrito dessa empresa;
- ou dispõe da maioria dos votos correspondentes às acções emitidas por essa empresa;
- ou pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

Para o efeito da aplicação da Directiva, um “*grupo de empresas de dimensão comunitária*” tem que reunir ainda as seguintes condições:

- que empregue 1000 ou mais trabalhadores nos Estados-membros;
- que possua, pelo menos, duas empresas em dois Estados-membros diferentes;
- que cada uma destas duas empresas empregue, pelo menos, 150 trabalhadores.

Para aferir se uma empresa ou grupo de empresas preenche ou não estes requisitos, importa saber como se calculam os limiares de efectivos. Para o cálculo, tem-se em linha de conta o número médio de trabalhadores (a tempo inteiro ou a tempo parcial) empregados nos dois anos anteriores.

Os poderes e as competências dos conselhos de empresas europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores, abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-membros.

- **Quantas empresas ou grupos de empresas ficarão abrangidas pela Directiva?**

Estima-se que aproximadamente 458 empresas ou grupos de empresas, com sede na UE ou no EEE, ficarão abrangidas pela Directiva (designadamente: 150 alemãs, 136 francesas, 33 italianas, 32 holandesas, 20 austríacas, 19 suecas) e que cerca de 76 empresas ou grupos de empresas estabelecidas na UE ou no EEE, mas sedeados fora da Europa, ficarão igualmente afectadas pela Directiva (designadamente: 48 norte-americanas, 17 japonesas, 8 suíças)<sup>2</sup>.

- **Que informação e consulta?**

Melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores das empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária é o objectivo da Directiva. Contudo, não especifica em que é que se traduzem estes direitos de informação e consulta. Apenas define genericamente consulta como sendo “*a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado*” (art. 2.º, n.º 1 f) e que a **informação** deverá incidir “*nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores*” (art. 6.º n.º 3).

De qualquer modo, das **disposições supletivas constantes do anexo à Directiva**, aplicáveis unicamente no caso de as partes não chegarem a um acordo, resulta que a informação e consulta, relativa à empresa ou grupo de empresas, poderá incidir, nomeadamente, sobre: a estrutura e a situação económico-financeira; a evolução provável das actividades e da produção e vendas, a situação e evolução provável do emprego; os investimentos; as alterações de fundo relativas à organização, introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção, transferências de produção. Fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas e de estabelecimentos, transferências de local de trabalho e despedimentos colectivos. Enfim, o direito de os trabalhadores serem informados e consultados incide,

---

<sup>2</sup> Dados recolhidos no recente estudo “*European Works Councils: Planning for the Directive*”, de Mark Hall e outros, IRS – Industrial Relations Services.

genericamente, sobre os factos e medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

O conteúdo e o exercício destes direitos de informação e consulta suscita uma série de interrogações que terão que ser resolvidas mediante acordos entre as partes contratantes ou por outras vias. Podem sintetizar-se algumas questões importantes que a propósito se levantam:

- as matérias objecto de informação;
- o acesso a quem toma as decisões;
- o momento em que deve ser prestada a informação ou efectuada a consulta;
- os destinatários da informação ou das consultas;
- a obrigação de as direcções ajudarem as suas filiais a promover a informação requerida e a abrir consultas adequadas;
- os problemas relativos à confidencialidade da informação dispensada.

A propósito, no nosso país, a Lei n.º 46/79, de 12/9, que veio instituir e regular a actividade das comissões de trabalhadores, prevê o direito à informação e consulta e, mesmo, à fiscalização (“*controlo de gestão*”), concretizando as matérias susceptíveis de integrar o direito à informação (art. 23.º) e estabelecendo os actos de gestão que carecem de audição prévia e obrigatória (art. 24.º) das comissões de trabalhadores<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> A própria Constituição consagra expressamente estes direitos:

“Art. 54.º (Comissões de trabalhadores)

1. É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa (...)

5. Constituem direitos das comissões de trabalhadores:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;

b) Exercer o controlo de gestão nas empresas; (...).”

Posteriormente, a Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, veio concretizar o exercício desses direitos:

“Art. 23.º (Conteúdo do direito à informação)

1. O direito à informação abrange as seguintes matérias e direitos:

a) Planos gerais de actividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização da mão-de-obra e do equipamento;

d) Situação de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração de vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;

g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;

h) Modalidades de financiamento;

i) Encargos fiscais e parafiscais;

j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da actividade produtiva da empresa. (...).”

“Art. 24.º (Obrigatoriedade de parecer prévio)

1. Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores os seguintes actos:

Constata-se, assim, que o nosso direito instituído está muito para além do que a presente Directiva estabelece quanto ao conteúdo desses direitos.

O tipo, a qualidade e a quantidade de informações, a necessidade de preservar a confidencialidade das mesmas, a exigência do respeito pelo **princípio de autoridade na empresa**, bem como a rigidez e a lentidão que a Directiva poderia trazer ao processo de adopção de decisões, foram questões-críticas que animaram alguns debates antes da aprovação da Directiva. Esta veio a inspirar-se não num modelo de relações laborais conflitual ou reivindicativo, mas sim num **modelo participativo ou de cooperação**, o que expressamente resulta do seu art. 9.º “*A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de colaboração e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos*”.

- 
- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
  - b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
  - c) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
  - d) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho;
  - e) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
  - f) Alteração nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
  - g) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
  - h) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
  - i) Aprovação dos estatutos das empresas do sector comercial do Estado e das respectivas alterações;
  - j) Nomeação de gestores para as empresas do sector empresarial do Estado. (...)

“Art. 26.º (Finalidade do controlo de gestão)

1. O controlo de gestão visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da respectiva empresa, em especial, e no processo produtivo, em geral.

2. O controlo de gestão é exercido pelas comissões de trabalhadores não sendo delegável este direito”.

“Art. 29.º (Conteúdo do controlo de gestão)

No exercício do direito do controlo de gestão, compete às comissões de trabalhadores:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos da empresa, em particular os de produção, e respectivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correcta execução;
- b) Zelar pela adequada utilização, pela empresa, dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da racionalização do sistema produtivo, da actuação técnica e da simplificação burocrática;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do Plano na parte relativa à empresa e ao sector respectivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à aprendizagem, reciclagem e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de higiene e segurança;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes, na falta de adequada actuação daqueles, a ocorrência de actos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do Plano;
- g) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores da respectiva empresa e dos trabalhadores em geral”.

- **Quem, quando e como deve ser constituído o conselho de empresa europeu ou instituído um procedimento de informação e consulta?**

Estas questões suscitam uma outra questão prévia. A Directiva tem que estar transposta para os respectivos direitos nacionais até 22 de Setembro de 1996.

Este processo de transposição é, talvez, o processo mais complexo alguma vez levado a cabo na UE, uma vez que implica uma acção concertada de todos os Estados-membros, por forma a que, em Setembro de 1996, seja possível a aplicação da Directiva em todo o território comunitário. Isso obriga a uma necessária coordenação das normas nacionais de transposição que não encontra precedentes a nível comunitário, pelo menos ao nível da política social. Se um Estado-membro não procede à transposição, ou não o fizer no mesmo prazo que os restantes, a aplicação prática da Directiva poder-se-á ver comprometida no conjunto da Comunidade.

No entanto, até à data da transposição da Directiva, é possível às partes (empresas/trabalhadores) estabelecerem um acordo com vista à constituição de um conselho de empresa europeu em condições de maior flexibilidade.

Faz-se notar que quarenta e uma empresas ou grupos de empresas multinacionais, instituíram já. Voluntariamente, conselhos de empresa ou estruturas similares de informação e consulta (estão nestas circunstâncias, nomeadamente, a *Bayer*, a *BP*, a *Grundig*, a *Nestlé*, a *Nokia*, a *Lever*, o *Crédit Lyonnais*, a *Continental*, a *Renault*, a *Volkswagen* e a *Volvo*). Todas estas empresas e todas as outras que, até 22 de Setembro de 1996 (data do termo para a transposição da Directiva), alcançarem um acordo nesta matéria, não ficam sujeitas aos deveres que derivam da Directiva, caso esses acordos estejam em vigor ou tenham sido prorrogados (art. 13.º). A Directiva concede, assim, uma ampla liberdade e/ou uma grande flexibilidade no desenho do modelo de informação e consulta nos pactos que antecipem à sua entrada em vigor, o que traduz um importante estímulo à negociação colectiva e, desse modo, uma manifestação clara do primado da autonomia colectiva.

Uma vez transposta a Directiva para os ordenamentos jurídicos nacionais ficam abertas duas vias: ou as partes negociam e alcançam um acordo ou, caso contrário, aplicam-se as disposições subsidiárias que constam do anexo da própria Directiva, o que implica a constituição obrigatória de um conselho de empresa europeu, salvo se os trabalhadores renunciarem expressamente a esse direito (artigo 5.º, n.º 5).

O **princípio da autonomia colectiva dos parceiros sociais**, claramente respeitado pela Directiva, permite assim às partes trabalhadora e empregadora, com total liberdade, estabelecerem um acordo sobre a criação de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta. Por isso, cabe a qualquer uma das partes a iniciativa de abrir o processo negocial.

Nos termos do art. 5.º da Directiva, quando a iniciativa parte dos trabalhadores é necessário a apresentação de um requerimento que seja subscrito por um mínimo de cem trabalhadores, ou seus representantes, provenientes de, pelo menos, duas empresas, situadas em, pelo menos, dois Estados-membros diferentes.

Se a administração ou a “*direcção central*” da empresa ou grupo de empresas se recusar a abrir negociações, num prazo de seis meses a contar do referido requerimento inicial, então aplicar-se-á automaticamente o regime supletivo previsto no anexo à Directiva, entretanto transposto para os respectivos direitos internos de cada um dos Estados-membros.

Pelo contrário, se a administração ou “*direcção central*” aceita negociar, os trabalhadores terão, então, que constituir uma comissão negociadora (grupo especial de negociação) – com um mínimo de três membros e um máximo de dezassete – que terá por objectivo promover o debate das questões, com vista à celebração de um acordo que permita estabelecer (art. 6.º, n.º 2 e art. 3.º da Directiva):

- as empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos de empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;
- a composição do conselho de empresa europeu, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato;
- as atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu;
- a duração do acordo e o seu processo de renegociação.

O prazo para a conclusão deste acordo é de três anos a contar do requerimento inicial. A não obtenção de acordo dentro do referido prazo implica a aplicação automática do regime supletivo previsto no anexo à Directiva e entretanto transposto para os respectivos direitos internos de cada um dos Estados-membros<sup>4</sup> – art. 7.º, n.º 1.

Como já referi, a comissão negociadora dos trabalhadores poderá deliberar, por maioria de 2/3 dos seus membros, não constituir um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta (art. 5.º, n.º 5).

As negociações devem decorrer num “*espírito de colaboração*” (art. 6.º, n.º 1), de acordo com os **princípios da cooperação e da boa-fé**.

A obrigação de negociar com um “*espírito de colaboração*” e não com um espírito de confrontação é, de facto, pouco mais que uma mera expressão de vontade política e não

---

<sup>4</sup> Considerando que a transposição da Directiva terá que estar concluída, em todos os Estados-membros, até Setembro de 1996, isso faz pressupor que, mesmo que o processo de negociação se inicie logo de imediato, a sua conclusão e, conseqüentemente, a celebração do acordo poderá, eventualmente, só se verificar três anos depois, ou seja, em Setembro de 1999. Tudo depende, logicamente, da atitude construtiva ou obstaculizadora que as empresas adoptarem face à Directiva e, em geral, depende também do clima em que se desenrolarem as negociações.

uma obrigação juridicamente coercível. Evidentemente, em caso de fracasso ou obstrução aberta nas negociações, haverá medidas e procedimentos para actuar em conformidade, pois os Estados-membros terão que assegurar, nas respectivas legislações, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da Directiva (art. 11.º, n.º 3). Contudo, não se pode impor o “amor” por decreto, especialmente entre aqueles que crêem na luta de classes.

Chegados a este ponto, há uma pergunta que naturalmente se impõe: *e se nenhuma das partes, empregadora e trabalhadora, tomar a iniciativa de abrir o processo negocial com vista à constituição do conselho de empresa europeu ou procedimento de informação e consulta?* Como vimos até aqui, a Directiva, no respeito pelo **princípio da autonomia colectiva dos parceiros sociais**, confere apenas às partes o direito de iniciativa sobre esta matéria, nada dizendo para o caso da passividade de qualquer das partes em iniciar um processo negocial. A Directiva não prevê, para esta situação, qualquer solução, o que permite concluir que ela não impõe a aplicação automática de mecanismos de constituição de um conselho de empresa europeu. A Directiva limita-se, afinal, a conceder aos trabalhadores o direito de reivindicar esses mecanismos. A sua **passividade**, aliada à da parte empregadora, não deixarão de ser interpretadas como consubstanciando um **acordo tácito de não exercício do direito à informação e consulta consagrado na Directiva**. O silêncio das partes, ou seja, a falta de iniciativa negocial de ambas, afasta a aplicação da Directiva, o que traduz, afinal, o corolário do referido princípio da autonomia colectiva: **a execução do direito à informação e consulta encontra-se na total disponibilidade das partes e, em última instância, carece do impulso processual inicial da parte trabalhadora.**

- **Natureza e força vinculativa do acordo**

O acordo pode ser considerado um tipo especial de convenção colectiva de trabalho, concluído entre representantes da administração ou direcção central, de uma parte, e representantes europeus dos trabalhadores (comissão negociadora), para instaurar um conselho ou um procedimento de informação ou consulta.

Como diriam os franceses, pode qualificar-se o acordo como um “*contrato-instituição*”, isto é, um contrato que cria uma instituição.

A força vinculativa do acordo dependerá da lei aplicável. Esta pode ser a que as partes acordarem, ou a do país onde se concluiu o acordo ou a do país onde se reunirá o Conselho de empresa europeu, ou a do país onde estiver sedeada a direcção central da empresa ou grupo, etc.

## Conclusões

1. A presente Directiva é o ponto de chegada de uma prolongada batalha de quase vinte anos que permitiu evidenciar vários pontos de vista sobre a questão de como devem funcionar as nossas economias de mercado e que tipo de capitalismo devemos prosseguir. A batalha continua entre regulação e desregulação, entre partidários puros do mercado livre e aqueles que reclamam algumas correcções sociais na economia de mercado.
2. A presente Directiva é, talvez, um dos últimos mais importantes instrumentos no campo do Direito Social Comunitário, num momento em que muito se fala sobre desregulação e flexibilidade, num momento em que outros novos países entraram no Mercado Comum e, conseqüentemente, mais diversidade caracteriza a União Europeia, tornando mais difícil alcançar acordos sobre o tipo de política social que se pretende entre Estados-membros cada vez mais divergentes.
3. O direito à informação e consulta está consagrado em múltiplos instrumentos internacionais, tais como: Resoluções e Convenções da OIT; Carta Social Europeia do Conselho da Europa; Carta Comunitária de Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores; Protocolo sobre Política Social, anexo ao Tratado de Maastricht.
4. Em face da internacionalização e/ou globalização da economia, as empresas converteram-se nos principais actores do mercado. Ficou aberta, assim, uma certa crise no poder dos parceiros sociais; tanto sindicatos como associações de empregadores perderam alguma influência e filiação. Neste contexto, muitas empresas e as suas associações opuseram-se com alguma veemência não tanto à ideia de informar e consultar os trabalhadores, mas sobretudo, quanto à possibilidade de terem os sindicatos na sua retaguarda, através da porta traseira dos conselhos de empresa europeus. Principalmente, as empresas norte-americanas não desejam que o poder que os sindicatos perderam no terreno do mercado, o ganhem pela via política.
5. é inquestionável que a internacionalização da economia e as estratégias consequentes das empresas afectam de forma directa as nossas democracias. A Directiva surgiu nesse contexto e o caso *Hoover* parecer ter estimulado a urgência da sua aprovação<sup>5</sup>.
6. A directiva constitui um estímulo para o **diálogo social ao nível europeu**. Em primeiro lugar, reconhece todos os acordos sobre informação e consulta

---

<sup>5</sup> O denominado “*Caso Hoover*” consistiu na transferência, em Janeiro de 1993, de uma filial francesa para a Escócia, onde os salários e as condições de trabalho eram substancialmente inferiores às da França.

aprovados antes da sua própria entrada em vigor, reforçando, assim, a **autonomia colectiva** dos parceiros sociais, em si mesmo uma expressão do **princípio da subsidiariedade**. Em segundo lugar, desenha, de forma flexível mas firme, **estruturas de diálogo e democracia social a nível europeu – flexível** porque as estão legitimadas em pé de igualdade para autoregularem a matéria, **firme** porque, em caso de fracasso na negociação, aplicam-se automaticamente as disposições “mínimas” do regime subsidiário constante do anexo à Directiva. Por esta via, a União Europeia reforçou o papel e os poderes dos parceiros sociais europeus.

7. Sem dúvida que a **autonomia da vontade** é o principal veículo que a Directiva faz prevalecer para a criação de um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta. A Directiva propõe um **modelo negocial aberto**, dando total prevalência ao protagonismo dos interlocutores sociais. Assim, a regulação da matéria está na total disponibilidade das partes, gozando de absoluta liberdade para o efeito, podendo, nomeadamente: não fazer absolutamente nada (falta de iniciativa ou de impulso negocial, o que leva, tacitamente, à não aplicação da Directiva); estabelecer um pacto que exclua a celebração de qualquer acordo sobre a matéria; renúncia expressa aos direitos de informação e consulta, por parte dos representantes dos trabalhadores, alcançar acordos antes da entrada em vigor da Directiva, afastando assim a posterior aplicação desta.
8. A negociação entre as partes deve fazer-se dentro de um **espírito de colaboração** e segundo o **princípio da boa-fé**.
9. Os **acordos** entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores sobre a instituição de conselhos de empresa europeus ou de procedimentos de informação e consulta, reveste a natureza de uma **convenção colectiva europeia**, embora especial. Têm força vinculativa, embora a modalidade dependa da lei nacional aplicável. É certo, também, que as partes têm, por aplicação da Directiva, personalidade jurídica (embora limitada), podendo, nomeadamente, recorrer aos tribunais.
10. As **vantagens** que resultam da instituição de um mecanismo de informação e consulta (conselho ou procedimento) podem, exemplificativamente, traduzir-se nas seguintes:
  - para a **administração ou direcção central da empresa ou grupo de empresas**: explicar a estratégia da companhia; facilitar os processos de reestruturação e/ou racionalização da empresa; favorecer os contactos e o intercâmbio de pontos de vista a nível internacional, fomentar o sentimento de pertencer a uma companhia internacional;

- para os **representantes dos trabalhadores**: recolher informação directamente dos órgãos dirigentes da empresa ou grupo; utilizar a informação na negociação colectiva nacional; potenciar uma política global de recursos humanos; melhorar os contactos internacionais; desenvolver uma política coordenada a nível internacional.

11. Por fim, considerando a história social da maioria dos Estados-membros da União Europeia e do Espaço Económico Europeu, onde a informação e consulta constituem princípios e práticas bem estabelecidos, o aparecimento desta Directiva era um facto esperado, mas só possível face à vontade política alcançada com a provação do Protocolo sobre Política Social anexo ao Tratado de Maastricht, sendo esta Directiva, aliás, a primeira experiência de aplicação do procedimento adoptado no referido Protocolo Social. Com o aparecimento dos conselhos de empresa europeus vai assistir-se ao nascimento de estruturas de negociação colectiva e de novas estruturas sindicais, favorecendo a  **europeização dos parceiros sociais** e, assim, a  **europeização das relações de trabalho**.

A nova cultura sindical participativa explica a vontade política da Comunidade de conferir a essa mesma participação a qualidade de elemento distintivo do  **modelo de empresa europeia**, cooperativa e dinâmica e do  **modelo europeu de relações de trabalho**. Mais ainda, a participação, enquanto ponto possível de encontro entre os interesses de empresas e trabalhadores, aspira a converter-se num dos pilares da  **identidade social europeia**.

O facto de várias empresas estarem já comprometidas na instituição de conselhos ou procedimentos de informação e consulta, adaptando-os ao que as direcções e os trabalhadores consideram ser as suas necessidades e interesses específicos, potencia a esperança que a Directiva impulsione atitudes e práticas que, sem dúvida, contribuirão para a  **eficiência económica e social** que as empresas necessitam, numa civilização como a europeia, onde os direitos humanos fundamentais são e deverão continuar a ser um elemento central.

Texto integral da Directiva n.º 94/45/CE do  
Conselho, de 22 de Setembro de 1994, publicada no  
Jornal Oficial das Comunidades Europeias n.º L 254,  
de 30 de Setembro de 1994

**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 grupo de empresas de dimensão comunitária**

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<sup>(1)</sup>,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social<sup>(2)</sup>,

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 189ºC do Tratado<sup>(3)</sup>,

Considerando que, com base no protocolo relativo à política, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, o Reino da Bélgica, o Reino da Dinamarca, a República Federal da Alemanha, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a Irlanda, a República Italiana, o Grão-Ducado do Luxemburgo, o Reino dos Países Baixos e a República Portuguesa, a seguir designados «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»; que «tal é válido nomeadamente

---

(1) JO n.º C135 de 18.5.1994, p.8 e JO n.º C199 de 21.7.1994, p. 10.

(2) Parecer proferido em 1 de Junho de 1994 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

(3) Parecer do Parlamento Europeu de 4 de Maio de 1994 (JO n.º C 205 de 25.7.1994), posição comum do Conselho de 18 de Junho de 1994 (JO n.º C 244 de 31.8.1994, p. 37).

nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros”;

Considerando que, não obstante a existência de um amplo consenso entre a maioria dos Estados-membros, não foi possível ao Conselho tomar uma decisão sobre a proposta de directiva relativa à criação de um conselho de empresa sobre a proposta de directiva relativa à criação de um conselho de empresa europeu nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores<sup>(4)</sup>, com as alterações que lhe foram introduzidas, em 3 de Dezembro de 1991<sup>(5)</sup>;

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 da consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;

Considerando que, após essa consulta, a Comissão, considerando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta em causa, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do referido acordo, e que os parceiros sociais apresentaram à Comissão os respectivos pareceres;

Considerando que, concluída esta segunda fase de consulta os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no artigo 4.º do referido acordo; Considerando que o funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões;

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

---

(4) JO n.º C 39 de 15.2.1991, p. 10.

(5) JO n.º C 336 de 31.12.1991, p. 11.

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

Considerando que, para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

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

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

Considerando que, de acordo com o princípio da subsidiariedade, compete aos Estados-membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores;

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

Considerando, todavia, que convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem, se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações;

Considerando, além disso, que os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, sem prejuízo da faculdade conferida às partes de adoptarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente directiva, deve ser informado e consultado sobre as actividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacte nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-membros diferentes; que, conseqüentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo devem ser obrigadas a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores; que o conselho de empresa europeu deve ter a possibilidade de formular um parecer no final dessas reuniões;

Considerando que os representantes designados dos trabalhadores devem ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores;

Considerando que é conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da directiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos trabalhadores pela legislação e/ou a prática do país que o emprega; que não devem sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua actividade e devem beneficiar de adequada protecção em matéria de licenciamento<sup>(\*)</sup> e outras sanções;

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

Considerando que convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, à data de aplicação da presente directiva, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

---

<sup>(\*)</sup> Nota – Consta da versão original em língua portuguesa, mas, naturalmente por lapso do tradutor, querer-se-á dizer “despedimento”.

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

SECÇÃO I  
**DISPOSIÇÕES GERAIS**

*Artigo 1.º*

**Objecto**

1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;
2. Para o efeito, será instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 5.º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores nos termos, segundo as regras e com os efeitos previstos na presente directiva.
3. Em derrogação do n.º 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do n.º 1 do artigo 2.º, o conselho de empresa europeu será instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6.º.
4. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6.º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no n.º 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-membros.
5. Os Estados-membros podem dispor que a presente directiva não é aplicável às tripulações da marinha mercante.

*Artigo 2.º*

**Definições**

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:
  - a) «Empresa de dimensão comunitária», qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1.000 trabalhadores nos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;

- b) «Grupo de empresas», um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;
  - c) «Grupo de empresas de dimensão comunitária», um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:
    - empregue, pelo menos 1.000 trabalhadores nos Estados-membros;
    - possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes;
  - e)
    - inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutra Estado-membro;
  - d) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;
  - e) «Direcção central», a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;
  - f) «Consulta», a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado;
  - g) «Conselho de empresa europeu», o comité instituído nos termos do n.º 2 do artigo 1.º ou do disposto no anexo, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;
  - h) «Grupo especial de negociação», o grupo constituído nos termos do n.º 2 do artigo 5.º, para negociar com a direcção central a constituição de um «conselho de empresa europeu» ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º.
2. Para efeitos da presente directiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados nos dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

### Artigo 3.º

#### Definição da noção de «empresa que exerce o controlo»

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por «empresa que exerce o controlo» uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa («empresa controlada»), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.
2. Presume-se que<sup>(\*)</sup> uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:
  - a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,  
ou
  - b) Dispõe de maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,  
ou
  - c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.
3. Para efeitos do n.º 2, os direitos do voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.
4. Não obstante os n.ºs 1 e 2, uma empresa não é considerada uma «empresa que exerce o controlo» de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo n.º 5, alíneas a) ou c), do artigo 3.º do Regulamento (CEE) n.º 4064/89 do Conselho, de 21 de Dezembro de 1989, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas<sup>(6)</sup>.
5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-membro relativa à liquidação, falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.
6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma «empresa que exerce o controlo» é a do Estado-membro a que se encontra sujeita a empresa em questão. Se a legislação que rege a empresa não for de um Estado-membro, a legislação aplicável será a do Estado-membro em cujo território está situado o seu representante ou, na

---

<sup>(\*)</sup> Nota – Deverá ler-se: “Presume-se que **existe** uma influência dominante, (...)”.

<sup>(6)</sup> JO n.º L 395 de 30.12.1989, p. 1.

sua falta, a do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação no n.º 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido n.º 2, será considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

## SECÇÃO II

### **INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES**

#### *Artigo 4.º*

#### **Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores**

1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta, a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º, na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.
2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-membro, incumbe ao representante da direcção central num Estado-membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no n.º 1.

Na falta desse representante, incumbe à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-membro a responsabilidade referida no n.º 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do n.º 2, são considerados a direcção central.

#### *Artigo 5.º*

#### **Grupo especial de negociação**

1. A fim de atingir objectivo a que se refere o n.º 1 do artigo 1.º, a direcção central encetará as negociações para a instituição de um comité<sup>(\*)</sup> europeu de empresa ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes,

---

<sup>(\*)</sup> Nota – Deverá ler-se “conselho”, uma vez que é o termo utilizado ao longo de todo o diploma.

provenientes de, pelo menos, duas empresas ou estabelecimentos situados em, pelo menos, dois Estados-membros diferentes.

2. Para o efeito, será constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes directrizes:

a) Os Estados-membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

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

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

b) O grupo especial de negociação é composto, no mínimo, por três membros e, no máximo, por dezassete membros;

c) Nas eleições ou designações, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas.
- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território se situa a direcção central;

d) A direcção central e as direcções locais são informadas da composição do grupo especial de negociação.

3. Incumbe ao grupo especial de negociação fixar com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos conselhos europeus de empresa ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6.º, a direcção central convocará uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto informará as direcções locais.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode fazer-se assistir por peritos à sua escolha.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do n.º 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6.º. Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos n.ºs 3 e 4 serão suportadas pela direcção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

#### *Artigo 6.º*

#### **Conteúdo do acordo**

1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e da consulta dos trabalhadores referidas no n.º 1 do artigo 1.º.
2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no n.º 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelecerá:
  - a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;
  - b) A composição do conselho de empresa europeu, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato;
  - c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu;
  - d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
  - e) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
  - f) A duração do acordo e o seu processo de renegociação.
3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta, em vez de constituir um conselho de empresa europeu.

O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.

Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

4. Os acordos referidos nos n.ºs 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo.
5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos n.ºs 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

#### *Artigo 7.º*

##### **Disposições supletivas**

1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-membro no qual está situada a direcção central:
  - se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,  
ou
  - se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no n.º 1 do artigo 5.º,  
ou
  - se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6.º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no n.º 5 do artigo 5.º
2. As disposições supletivas referidas no n.º 1 previstas na legislação do Estado-membro, devem satisfazer o disposto no anexo.

#### SECÇÃO III

##### **DISPOSIÇÕES DIVERSAS**

#### *Artigo 8.º*

##### **Informações confidenciais**

1. Os Estados-membros devem dispor que os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não são autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial.

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

Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, cada Estado-membro deve dispor que a direcção central situada no seu território não é obrigada a comunicar as informações cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de entrar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar.

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

3. Cada Estado-membro pode adoptar disposições especiais a favor da direcção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham directa e principalmente finalidades de orientação ideológica relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de adopção da presente directiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

#### *Artigo 9.º*

### **Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores**

A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de colaboração e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

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

#### *Artigo 10.º*

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

Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no n.º 3 do artigo 6.º gozam, no exercício das suas funções, da mesma protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no seu país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no n.º 3 do artigo 6.º, bem como ao pagamento dos respectivos

salários, tratando-se de membros que fazem parte do pessoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários os exercício das suas funções.

#### *Artigo 11.º*

##### **Cumprimento do disposto na presente directiva**

1. Cada Estado-membro assegurará que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária, situados no seu território, e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeitem as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.
2. Os Estados-membros assegurarão que sejam comunicadas pelas empresas, a pedido das partes interessadas no âmbito da aplicação da presente directiva, as informações relativas ao número de trabalhadores referidos, no n.º 1, alíneas a) e c), do artigo 2.º
3. Os Estados-membros tomarão as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; assegurarão, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.
4. Ao aplicarem o artigo 8.º, os Estados-membros instituirão processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8.º

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

#### *Artigo 12.º*

##### **Relação entre a presente directiva e outras disposições**

1. A presente directiva é aplicável sem prejuízo das disposições tomadas nos termos da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos<sup>(7)</sup>, e da Directiva 777187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à

---

<sup>(7)</sup> JO n.º L 48 de 22.2.1975, p.29. Directiva com a última redacção que lhe foi dada pela Directiva 92/56/CEE (JO n.º L 245 de 26.8.1992, p.3).

manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos<sup>(8)</sup>.

2. A presente directiva é aplicável sem prejuízo dos direitos à informação e consulta dos trabalhadores previstos nos direitos nacionais.

#### *Artigo 13.º*

##### **Acordos vigentes**

1. Sem prejuízo do n.º 2, as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, na data prevista no n.º 1 do artigo 14.º ou na data, anterior a esta, de aplicação da directiva no Estado-membro em causa, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente directiva.
2. Quando caducarem os acordos referidos no n.º 1, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar.

Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

#### *Artigo 14.º*

##### **Disposições finais**

1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva, o mais tardar em 22 de Setembro de 1996, ou assegurar-se-ão, o mais tardar nessa mesma data, de que os parceiros sociais põem em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.
2. Quando os Estados-membros adoptarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

#### *Artigo 15.º*

##### **Reanálise pela Comissão**

O mais tardar em 22 de Setembro de 1999, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-membros e os parceiros sociais a nível europeu, ao reexame das regras de execução da presente directiva e verificará, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor ao Conselho as eventuais alterações necessárias.

---

<sup>(8)</sup> JO n.º L 61 de 5.3.1977, P.26).

*Artigo 16.º*

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 22 de Setembro de 1994.

*Pelo Conselho*

O Presidente

N. BLUM

**ANEXO**  
**DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS**

**referidas no artigo 7.º**

1. A fim de realizar o objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º e nos casos previstos no n.º 1 do artigo 7.º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

a) A competência do conselho de empresa europeu limita-se à informação e consulta sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

No caso das empresas ou grupos de empresas referidos no n.º 2 do artigo 4.º, a competência do conselho de empresa europeu limita-se às matérias relativas a todos os estabelecimentos ou a todas as empresas do grupo situados nos Estados-membros ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

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

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

c) O conselho de empresa europeu é composto, no mínimo, por três membros e, no máximo, por trinta membros.

Se a sua dimensão assim o justificar, elege um comité restrito composto por três membros, no máximo.

O conselho de empresa europeu adopta o seu regulamento interno.

d) Na eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,
- em segundo lugar, a existência de representantes suplementares em número proporcional ao dos trabalhadores dos estabelecimentos, da empresa que exerce o controlo ou das empresas controladas nos termos da legislação do Estado-membro em cujo território e situa a direcção central.

- e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu.
- f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6.º ou de manter em vigor as disposições supletivas adoptadas nos termos do presente anexo.

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

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

A reunião incide nomeadamente sobre a sua estrutura, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução provável do emprego, investimentos, alterações de fundo relativas à organização, introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção, transferências da produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

3. Em circunstâncias excepcionais que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

Na reunião organizada com o comité restrito podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas medidas em questão.

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

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

4. Os Estados-membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. Sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos do presente anexo.
6. O conselho de empresa europeu ou o comité restrito pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas funções.
7. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

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

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

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

## BIBLIOGRAFIA

- A. Ojeda AVILÉS, “*La negociación colectiva europea*”, in Relaciones laborales, tomo II, 1993;
- M. Rodríguez-Piñero e M. Emilia BAAMONDE, “*El reconocimiento del ordenamiento comunitario y participación de los trabajadores en empresas y grupos*”, in Relaciones Laborales, n.º 10, Maio de 1993;
- Nicole Catala e René BONNET, “*Droit Sociale Européen*», Litec, 1991;
- A. Dias COIMBRA, “*A convenção colectiva de âmbito europeu – eficácia jurídica*”, in Questões Laborais, Ano I, n.º 3, 1994;
- Comissão das Comunidades Europeias, *Programa de acción social a médio plazo (1995-1997)* – Comunicación de Comisión al Consejo y el Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones, in Relaciones Laborales, n.º 19, Outubro de 1995;
- Comissão das Comunidades Europeias e Universidade Católica de Louvain, “*L’Avenir de la Politique Sociale Européenne – options pour l’Union*”, Actas do Coloquio Europeu (Maio de 1994), Presses Universitaires de Louvain, 1994;
- Comissão das Comunidades Europeias, *Livro Branco sobre “Crescimento, Competitividade e Emprego – os desafios e as pistas para entrar no século XXI”*, 1993, Boletim das Comunidades Europeias, Suplemento n.º 8/93;
- Comissão das Comunidades Europeias, *Livro Verde sobre “Política Social Europeia – opções para a União”*, Comunicação do Comissário Flynn, Novembro de 1993, COM (93) 551;
- Comissão das Comunidades Europeias, *Livro Branco sobre “Política Social Europeia – como avançar na União”*, 1994 COM (94) 333;
- Comité Económico e Social das Comunidades Europeias, *Parecer de iniciativa sobre a criação de uma Comissão Consultiva Europeia de representantes dos trabalhadores*, in JOCE, n.º C 329, DE 30.12.89;
- Comité Económico e Social das Comunidades Europeias, *Parecer sobre a Proposta de Directiva do Conselho relativa à constituição de um comité europeu ou de um procedimento para a informação e a consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária*, in JOCE n.º C 295, de 22.10.94;
- P. CRESSEY e outros, “*La participation – synthèse des études de la Fondation sur la participation*”, Fundação Europeia para a melhoria das condições de vida e do trabalho, Novembro de 1987;

- Gino, GIUGNI, “*El desafío de la innovación en el Derecho del Trabajo*”, in Relaciones Laborales, n.º 22, Novembro de 1994;
- Mark HALL e outros, “*European Works Councils: planning for the Directive*”, Industrial Relations Services (IRS), Janeiro de 1995;
- M. Gold e M HALL, e outros, “*Evaluation de la pratique en matière d’information et de consultation au niveau européen dans les entreprises multinationales*”, 1992
- Dieter Frohlich, Collin Gill y Hubert KRIEGER, “*Caminos hacia la participación en la Comunidad Europea. Perspectivas de creciente participación de los trabajadores en el cambio tecnológico*”, in Sociologia del Trabajo, n.º 11, Inverno 90/91;
- P. LANGLOIS, “*Europe sociale et principe de subsidiarité*”, in Droit Sociale, n.º 2, 1993 ;
- Gérard e Antoine LYON-CAEN, “*Droit International et Européen*”, Dalloz, 8.<sup>a</sup> edição ;
- J. Barros MOURA, “*Direito do Trabalho e integração económica*”, in *Questões Laborais*, Ano II, n.º 5, 1995;
- Observatoire Social Européen, “*Europe: le défi social*”, Ciaco, 1989 ;
- M. RODRIGUEZ-PIÑERO, “*La declaración de derechos sociales comunitarios*”, in *Relaciones Laborales*, tomo II, 1989;
- M. RODRIGUEZ-PIÑERO, “*La negociación colectiva europea tras Maastricht*”, in *Relaciones Laborales*, n.º 19, Outubro de 1995;
- M. RODRIGUEZ-PIÑERO, “*Información y consulta de los trabajadores a nivel transnacional comunitario: el modelo negocial*”, in *Relaciones Laborales*, n.º 20, Outubro de 1995;
- Jesús Cruz VILLALÓN, “*La información y la consulta a los trabajadores en las empresas de dimensión comunitaria*”, in *Relaciones Laborales*, n.º 14, Julho de 1994;
- E. Vogel-Polsky et Jean VOGEL, “*L’Europe Sociale: illusion, alibi ou réalité ?*”, Études Européennes, 1991.