



---

ÁREA TEMÁTICA: Globalização, Política e Cidadania

---

Os Conselhos de Empresa Europeus em Portugal: obstáculos e oportunidades de participação laboral

---

COSTA, Hermes Augusto

Doutor em Sociologia

Centro de Estudos Sociais

Faculdade de Economia Universidade de Coimbra

[hermes@fe.uc.pt](mailto:hermes@fe.uc.pt)

---

ARAÚJO, Pedro

Mestre em Sociologia

Centro de Estudos Sociais

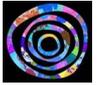
[paraujo@ces.uc.pt](mailto:paraujo@ces.uc.pt)

---

### Resumo

Tendo por base uma investigação sobre o impacto dos Conselhos de Empresa Europeus em Portugal (realizada ao abrigo do projecto “Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral”, financiado pela FCT, POCI/SOC/59689/2004), são aqui privilegiados 4 eixos de análise: a) a expressão quantitativa da constituição de Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) em Portugal; b) um retrato dos acordos formais de CEEs onde participam representantes portugueses; c) as experiências de representantes de trabalhadores portugueses em CEEs; d) o espaço que as entidades empregadoras dedicam aos CEEs.

Palavras-chave: conselhos de empresa europeus; informação; consulta; participação laboral; Portugal





## Introdução

O surgimento da Directiva Directiva 94/45/CE (de 22.09.1994) – que tornou possível a constituição de Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) ou Procedimentos de Informação e Consulta dos Trabalhadores (PICs) – insere-se numa luta que há muito vinha sendo travada no contexto europeu no sentido de fazer corresponder à crescente operação das empresas à escala transnacional mecanismos de representação e participação dos trabalhadores adequados a essa escala. Isto é, expandindo-se a esfera de acção das multinacionais era imperativo que se expandisse igualmente a esfera de actuação dos trabalhadores. Simples na sua formulação, o processo para a criação desses mecanismos, revelar-se-ia, porém, longo, complexo e controverso (Costa, 2005: 607-610).

Ainda que, para alguns, a adopção da Directiva 94/45/CE tivesse redundado numa versão fragilizada das propostas até então apresentadas sobre informação e consulta dos trabalhadores (Leite *et al.*, 1996), representa um importante instrumento jurídico tendente ao reforço da representação e participação laboral no âmbito das multinacionais, representação e participação que os sindicatos, particularmente em Portugal, nunca lograram verdadeiramente alcançar. A emergência da Directiva suscitou, assim, um conjunto de expectativas, nomeadamente ao nível do reforço da europeização do diálogo social (Paternotre, 1998), do incremento da democracia laboral (Buschak, 1995), do estabelecimento de redes de comunicação entre representantes dos trabalhadores e estruturas de representação (Wills, 2000), para a acção sindical e reivindicação colectiva (Lecher *et al.*, 1999; Wills, 2004; Telljohann, 2005), e, em última análise, para a construção de uma identidade laboral europeia (Whittall, Knudsen e Huijgen, 2007).

Neste texto procedemos à identificação dos principais resultados decorrentes de um projecto de investigação: “Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral”, financiado pela FCT (POCI/SOC/59689/2004). Depois de recordarmos os objectivos e âmbito da Directiva, centramos a nossa atenção nos principais eixos analíticos sobre os quais incidiu a pesquisa: a expressão quantitativa da constituição de Conselhos de Empresa Europeus (CEEs) em Portugal; o retrato dos acordos formais de CEEs onde participam representantes portugueses; as experiências de representantes de trabalhadores portugueses em CEEs; o espaço que as entidades empregadoras dedicam aos CEEs.

## Objectivos e âmbito da Directiva

O objectivo principal da Directiva é o de “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (n.º 1 do art.º 1.º). Nos termos do art.º 2.º, n.º 1. al. a), são estas empresas que empregam mil ou mais trabalhadores nos Estados-membros e que em pelo menos dois Estados-membros diferentes empregam um mínimo de cento e cinquenta trabalhadores em cada um deles. Por sua vez, o “grupo de empresas de dimensão comunitária” é aquele que emprega pelo menos mil trabalhadores nos Estados-membros, que possui, no mínimo, duas empresas membros do grupo em Estados-membros diferentes, sendo que cada uma dessas duas empresas deve empregar, no mínimo, cento e cinquenta trabalhadores [art.º 2.º, n.º 1., al. c)]. Este objectivo aplica-se a todas as empresas ou grupos de empresas que, dentro do Espaço Económico Europeu (EEE) – Estados membros da UE, Islândia, Noruega e Liechtenstein – empreguem pelo menos 1.000 trabalhadores e que em pelo menos dois países diferentes empreguem um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles. Além disso, as multinacionais que se encontram fora do EEE encontram-se também elas abrangidas pela Directiva desde que possuam operações no EEE.



Deste modo, as oportunidades emergentes oferecidas pela Directiva englobam a concessão de direitos de informação – sobre “questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores” (art.º 6º, n.º 3) – e direitos de 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” [art.º 2º, n.º 1, al. f)].

A Directiva 94/45/CE consagra dois mecanismos de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas/grupos de empresas de dimensão comunitária: os CEEs e os PICs. Uma vez aberto o processo negocial, o passo seguinte consiste na formação de um Grupo Especial de Negociação (GEN) (art. 5º) composto por representantes dos trabalhadores [art. 5º, n.º 2, al. b)]. Cabe aos Estados-membros determinar o modo de eleição ou de designação dos membros do GEN, devendo ficar assegurada: a) a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas; b) 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 (art. 5º, n.º 2). A direcção central e direcções locais são, posteriormente, informadas da composição do GEN [art. 5º, n.º 2, d)]. Posteriormente, deve adoptar-se um dos mecanismos de informação e consulta (CEE ou PIC) e celebrar-se o respectivo acordo (art. 6º). Cabe deste modo ao GEN fixar, em colaboração com a direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, a composição, as atribuições e a duração do mandato dos CEEs ou as regras de execução dos PICs (art. 5º, n.º 3).

### **A lenta passada dos CEEs e os eixos da investigação**

O processo de constituição de CEEs tem, todavia, evidenciando uma passada lenta. Ainda antes da emissão da Directiva 94/45/CE, o primeiro acordo para a constituição de um mecanismo de informação e consulta foi assinado a 7 de Outubro de 1985 entre a multinacional francesa *Thomson* e a Federação Europeia dos Metalúrgicos. Em meados dos anos 80, outras experiências voluntárias foram postas em prática na base de acordos informais, assumindo particular destaque grandes grupos como a *Saint-Gobain*, a *Bull*, a *Allianz*, e a *Danone* (ex-BSN). Em 2006, mais de dez anos, portanto, após a aprovação da Directiva, segundo a *European Works Councils Database*, elaborada sob a coordenação de P. Kerckhofs e I. Pas (2006) para o *European Trade Union Institute for Research, Education, Health and Safety* (ETUI-REHS), 2.204 multinacionais encontravam-se abrangidas pela Directiva, sendo que 772 (35%) dessas haviam criado CEEs. A este ritmo, sendo em média criados cerca de 30 a 40 novos CEEs por ano, serão necessários cerca de 35 anos para ver um CEE instalado em todas as multinacionais actualmente abrangidas pela Directiva (Kerckhofs, 2006: 47).

A expressão quantitativa dos CEEs – o número de CEEs estabelecidos face ao número de multinacionais em condições de os constituir – sugere claramente que a Directiva tem ainda um longo caminho a percorrer. Embora o maior ou menor sucesso da aplicação da Directiva constitua um elemento importante na análise dos CEEs, não será, ainda assim, o mais relevante. Mais importantes, em nossa opinião, são as dinâmicas institucionais e colectivas que, por seu intermédio, estão a emergir, bem como a capacidade diferencial dos CEEs para cumprirem as expectativas que lhe estão associadas. Daí que na investigação realizada sobre o impacto dos CEEs em Portugal tenhamos privilegiado quatro eixos analíticos: a) a expressão quantitativa da constituição de CEEs; b) o retrato dos acordos formais de CEEs onde participam representantes portugueses; c) as experiências de representantes de trabalhadores portugueses em CEEs; d) o espaço que as entidades empregadoras dedicam aos CEEs.

O primeiro eixo analítico centrou-se na *análise sectorial do processo de constituição de CEEs em Portugal* a partir de um tratamento minucioso das *European Works Councils Database* de 2004 e 2006 (Kerckhofs e Pas, 2004; 2006). Resultou este primeiro eixo na construção de uma base de dados detalhada



sobre a constituição de CEEs, incidindo a análise, em particular, nas multinacionais com pelo menos uma sucursal em Portugal e com sede em Portugal.

O segundo eixo analítico consistiu na *análise de conteúdo dos acordos* de CEEs onde estão envolvidos representantes portugueses, tendo por objectivo proceder a uma avaliação da dimensão formal dos CEEs. Uma das constatações que ressaltou da análise dos acordos prendeu-se com a sua heterogeneidade (Costa e Araújo, 2007b: cap. 3). Variados em termos de conteúdo, são-no igualmente na forma como estes conteúdos se organizam. Existem, deste modo, acordos extremamente detalhados e minuciosos, que procuram abranger um grande número de aspectos, e acordos mais sintéticos que se limitam a traçar as linhas gerais da composição, competências e funcionamento dos respectivos CEEs. A análise das experiências dos representantes portugueses veio confirmar, todavia, os resultados de outros estudos segundo os quais um acordo abrangente não significa necessariamente um melhor funcionamento do CEE, da mesma maneira que um acordo mais restritivo nos seus termos não significa que o CEE não seja dinâmico.

Em terceiro lugar, a avaliação dos *constrangimentos e das oportunidades que se colocam aos CEEs e que são veiculados pela “voz” do trabalho*, isto é, através dos representantes portugueses eleitos/nomeados para os CEEs. Este ponto revelou-se crucial na nossa análise e atestou que as dinâmicas dos CEEs só se tornam efectivamente inteligíveis se analisadas através da *prática* dos CEEs. Sem retirar importância ao registo formal dos CEEs, expresso nos acordos, que, de algum modo, balizam a acção dos representantes, é nas próprias experiências de participação dos representantes que as dinâmicas dos CEEs se revelam nas suas possibilidades como nas suas debilidades.

Por fim, o quarto eixo analítico incidiu na *percepção que as entidades empregadoras têm sobre os CEEs*. Este ponto justificava-se tanto mais que é frequente as organizações sindicais, bem como os estudiosos do tema dos CEEs, afirmarem que os empregadores em geral, e nomeadamente a principal associação patronal europeia — a União das Indústrias da Comunidade Europeia (UNICE) —, se têm revelado pouco receptivos aos objectivos da Directiva (Paternotre, 1998).

### 1.1. Análise sectorial do processo de constituição dos CEEs em Portugal

Como já foi assinalado, de acordo com a *European Works Councils Database*, em 2006, das 2.204 multinacionais abrangidas, 772 ou 35% constituíram CEEs. E aqui destacam-se, desde logo, duas situações: primeiro, a elevada percentagem de empresas que não constituíram CEEs; segundo, o número de multinacionais que perderam os CEEs por via de reestruturações (32) perante o reduzido número de multinacionais que iniciaram negociações para a instauração de um dos mecanismos de informação e consulta transnacional (13). Por outro lado, quanto aos sectores de actividade, os sectores com maior número de CEEs constituídos são o sector metalúrgico, o sector químico, da indústria alimentar; hotelaria & agricultura, da construção e indústrias da madeira, e das actividades financeiras.

No que diz respeito a Portugal, ainda segundo a *European Works Councils Database* (Kerckhofs e Pas, 2006), das 2.204 multinacionais constantes da base de dados, 737 possuem operações em Portugal, 615 ou 83,4% das quais se encontram abrangidas pela Directiva. Por sua vez, cerca de metade dessas 615 multinacionais abrangidas pela Directiva (mais precisamente 335) estabeleceram CEEs. Estes números podem, por sua vez, ser repartidos por país e sector de actividade.

A Alemanha (105), a França (91) e o Reino-Unido (78) são os países do EEE a operar no nosso país com maior número de multinacionais abrangidas pela Directiva e, simultaneamente, aqueles que maior número de CEEs constituíram, com respectivamente 54, 53 e 44 multinacionais com CEEs. Fora do EEE, os Estados- Unidos (110) e o Japão (19) possuem o maior número de multinacionais abrangidas pela Directiva e detêm, respectivamente, 63 e 9 multinacionais com CEE. Quanto ao sector de actividade, das 335



multinacionais com CEEs destacam-se os seguintes sectores: metalúrgico (34,3%); químico (23%); indústria alimentar e hotelaria (10,4%); finanças (8,1%); e serviços indiferenciados (5,4%).

Finalmente, relativamente às multinacionais com sede em Portugal: das sete multinacionais portuguesas em condições de constituir um CEE, apenas o Grupo BES o fez. As seis multinacionais que não estabeleceram qualquer CEE pertencem aos seguintes sectores de actividade: indústrias da madeira e da cortiça, excepto mobiliário (Corticeira Amorim e Sonae Indústria); actividades de serviços financeiros, excepto seguros e fundos de pensões (Caixa Geral de Depósitos e Millennium BCP); extracção de petróleo bruto e de gás natural, actividades de apoio à extracção de petróleo e de gás natural (Galp Energia/Petrogal); e fabricação de produtos minerais não metálicos (Cimentos de Portugal).

Embora este primeiro eixo analítico seja sobretudo de recorde quantitativo, importa aqui, no entanto, adicionar desde já um registo qualitativo (que se prende mais com o terceiro eixo analítico da investigação). Com efeito, apesar de o número de multinacionais com sede em Portugal ser reduzido, ao longo da investigação tornou-se incontornável apurar as razões pelas quais nas restantes empresas portuguesas não foram constituídos CEEs, a saber: as prioridades nacionais secundarizam a constituição de CEEs; o direito à informação e consulta não é considerado como uma mais-valia, na medida em que já se encontra previsto na legislação que regula quer as Comissões de Trabalhadores (art.º 54.º, n.º 5, al. a), da CR), quer a liberdade sindical (art.º 55.º, n.º 6, da CR); a proximidade à sede assegura o acesso à informação e aos processos de decisão; a difícil apreensão do sentido prático/eficácia dos CEEs; a indisponibilidade para acumular funções para além daquelas que os representantes dos trabalhadores já desempenham; os processos de privatização que envolvem empresas públicas e semi-públicas reduzem a cultura participativa no seio das empresas; a morosidade inerente à constituição de CEEs; a rotatividade nas lideranças das organizações representativas de trabalhadores; os conflitos entre os diversos órgãos locais de representação dos trabalhadores; os conflitos entre os órgãos de representação dos trabalhadores e as entidades empregadoras; a inexistência de quaisquer espaços de representação sindical/laboral na empresa; o reduzido ou quase inexistente número de acções de formação sobre a problemática dos CEEs (quer promovido pelas administrações das multinacionais, quer pelas organizações representativas dos trabalhadores) e, conseqüentemente, um défice de informação sobre o assunto; a quase inexistência de experiências nacionais em CEEs, que pudessem constituir uma referência a ter em conta (Costa e Araújo, 2007a: 23-25; 2007b: 125-132; 2008).

Mas se atentarmos no número de representantes portugueses eleitos ou nomeados para os CEEs teremos uma visão mais aproximada da participação laboral portuguesa nos CEEs. Assim sendo, na investigação realizada (Costa e Araújo, 2007b), foram identificados 201 representantes portugueses eleitos/nomeados em 163 CEE de 163 multinacionais. Os representantes portugueses foram identificados a partir dos acordos de CEE constantes das bases de dados de 2004 e 2006 (Kerckhofs e Pas, 2004; 2006). Foram excluídos os casos em que, quer as bases de dados, quer os acordos eram omissos relativamente aos representantes portugueses e, no caso de revisões ou reformulações dos acordos, reteve-se o número de representantes constante do acordo mais recente.

Estamos, no entanto, conscientes de que o universo das multinacionais é extremamente instável, pelo que não é líquido que aquele número de representantes portugueses não possa sofrer alterações. De facto, não só existem empresas/grupos com representantes portugueses que não aparecem referidos na *European Works Council Database* de 2006 ou aparecem com outra designação (a *Transdev*, do sector dos transportes, por exemplo, que aparece mencionada com a designação de C3-D, *Caisse des Dépôts Développement*), com há empresas/grupos que cessaram as suas operações em Portugal e que, como tal, perderam representantes nos respectivos CEE: a *Clarks*, do sector do calçado, que encerrou em 2003; a *Honeywell*, do sector metalúrgico, que encerrou em 2005, ou a *General Motors* (Opel), do sector metalúrgico (automóvel), que encerrou em 2006, são apenas alguns exemplos dessa situação.

Quanto à distribuição do número de representantes portugueses em CEEs por país (sede) da multinacional e por sector, constatámos os seguintes resultados. Quanto aos países, no EEE, a França



(com 39 representantes ou 19%), o Reino Unido (com 27 representantes ou 13%) e a Alemanha (igualmente com 27 representantes ou 13%) são os países com operações em Portugal que detêm maior número de representantes portugueses. Fora do EEE, essa posição é ocupada pelos Estados- Unidos (com 42 representantes ou 21%). Por sua vez, quanto à distribuição dos representantes portugueses em CEEs por sectores de actividade, constata-se o seguinte: o sector metalúrgico com 63 representantes em 55 CEE; o sector químico com 37 representantes em 36 CEEs; as actividades financeiras com 30 representantes em 16 CEEs (assinale-se, no entanto, que este número se encontra inflacionado pelos 10 representantes portugueses do único CEE constituído numa multinacional portuguesa: o CEE do Grupo BES), a indústria alimentar e hotelaria com 27 representantes em 20 CEEs; e o sector têxtil com 13 representantes em 6 CEEs.

## 1.2. Análise do conteúdo dos acordos de CEEs

A análise de 155 acordos de CEEs envolvendo representantes portugueses foi realizada tendo por referência os dois principais conceitos subjacentes à Directiva: a informação e consulta. Nesta análise formal dos textos dos acordos tivemos em consideração, entre outros, os seguintes pontos: as questões objecto de informação e consulta, a oportunidade de informação e consulta, as questões expressamente excluídas da agenda, as recomendações relativamente aos CEEs e a questão da confidencialidade.

i) Relativamente às *questões objecto de informação e consulta*, nos acordos analisados essas questões, respeitando o espírito da Directiva, incidem exclusivamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar os interesses dos trabalhadores (artigo 6º, n.º 3). De maneira geral, o que se verifica é que as questões objecto de informação e consulta tendem a concentrar-se em torno da situação económica e financeira da multinacional, que aparece em todos os acordos. Questões relativamente *passivas*, uma vez que incidem sobre resultados e não sobre a definição de estratégias e acções pelas multinacionais.

A ausência de questões de carácter mais abrangente nas agendas dos CEEs revela uma incapacidade dos representantes dos trabalhadores para, no processo de negociação dos acordos, ir além dos requisitos da Directiva e poderá ter impactos distintos na forma como se irá desenvolver a prática ou dinâmica dos CEEs. Em termos percentuais, o número de acordos restritos (circunscritos à letra da Directiva) é de 88 (57%)

Por sua vez, olhando mais atentamente para os acordos abrangentes (67 acordos/43%), o que se verifica é que esta abrangência se limita, para uma parte significativa dos acordos, a duas questões (29 acordos ou 43%) e a apenas uma questão (17 acordos ou 25%). As questões mais recorrentes dizem respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho; ao ambiente; e à formação profissional. Questões com as condições de trabalho e a igualdade de oportunidades são ainda uma raridade no leque das questões a serem debatidas em sede dos CEEs.

ii) No que diz respeito à *oportunidade da informação e consulta* o que deve ser dito de antemão é que a oportunidade da informação é um elemento decisivo para avaliar a eficácia dos CEEs. No entanto, a actual tendência para a ausência de diálogo entre representantes dos trabalhadores e entidade empregadora numa fase preliminar a qualquer processo de decisão, torna o diálogo previsto pela Directiva num monólogo. Com efeito, são reduzidos os acordos onde se refere explicitamente ao facto da informação e consulta deverem ser realizadas em tempo útil, ou seja, previamente à tomada de qualquer decisão susceptível de afectar os interesses dos trabalhadores.

iii) Quanto às *questões expressamente excluídas da agenda*, constata-se que 70 acordos (45%) fazem referência explícita a questões que não podem ser objecto de informação e consulta em sede dos CEEs. As matérias mais recorrentes dizem respeito: aos problemas relacionados com unidades nacionais isoladamente; às questões potencialmente prejudiciais para a multinacional; à negociação colectiva; e às



remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho em geral. Sendo objectivo da Directiva melhorar o direito dos trabalhadores à informação e consulta transnacionais, é compreensível que sejam mais frequentemente excluídas das agendas dos CEEs — e portanto das suas competências — as questões respeitantes às unidades nacionais (23 acordos ou 33%). Isoladamente ou associadas a outras questões, as matérias relativas às unidades nacionais são, pois, as mais referidas nos acordos.

iv) Por outro lado, há acordos que incorporam *recomendações* relativamente aos CEEs. Designamos por *recomendações* as chamadas de atenção que aparecem nos textos dos acordos sobre as competências dos CEEs. Nos 64 acordos em que estas estão presentes, dizem respeito, primeiro, ao facto dos CEEs não substituírem os órgãos de representação dos trabalhadores existentes a nível nacional (43 acordos ou 67%), constituindo antes sistemas transnacionais de informação e consulta ajustados à estrutura transnacional das empresas. A segunda recomendação diz respeito ao facto dos CEEs não constituírem *fora* de tomada de decisão (12 acordos ou 18%).

v) Por fim, a questão da *confidencialidade* foi outro tópico analisado. Trata-se de uma questão explicitamente prevista em 137 dos 155 acordos, ou seja, em quase 90% dos acordos. A confidencialidade suscita diversas questões. Destacam-se aqui as questões que dizem respeito ao sigilo inerente à estratégia das multinacionais e que os representantes dos trabalhadores reconhecem como necessário, e uma outra relativa à confidencialidade como obstáculo, simultaneamente, ao acesso e à devolução da informação obtida em sede dos CEEs. No que diz respeito a este último aspecto, a limitação imposta pela confidencialidade à difusão de informação, constitui efectivamente um impedimento ao reconhecimento da acção dos representantes no CEEs e à afirmação dos CEEs como espaços de diálogo social.

Embora alguns autores sustentem a existência de uma relação entre as prescrições negociadas num acordo e as práticas que se desenvolvem subsequentemente (Gilman e Marginson, 2004), para outros a letra dos acordos e as dinâmicas de que os CEEs são portadores não são necessariamente coincidentes (Ramsay, 1997; Paternotre, 1998; Telljohann, 2005). Diversos factores intervêm, pois, no processo de afirmação de um CEE. A negociação do acordo representará um momento importante — na medida em que poderá, à partida, condicionar o funcionamento do CEE — a associar a outros elementos como sejam a dinâmica interna gerada pelo próprio CEE ou as influências externas que condicionam a sua acção. A diversidade de experiências representa uma das marcas mais salientes do funcionamento dos CEEs.

### 1.3. As experiências dos representantes portugueses em CEEs

O contacto com os/as representantes portugueses directamente envolvidos em CEEs (terceiro eixo analítico) permitiu, por um lado, proceder ao levantamento do seu perfil sociográfico e, por outro lado, aferir do peso e importância, bem como das limitações e dificuldades associadas aos CEEs.

1. Embora pouco recorrente nas análises dos CEEs, a caracterização sociográfica dos representantes dos trabalhadores, afigura-se importante na medida em que contém elementos que explicam a participação diferenciada dos representantes e, conseqüentemente, a *acção* dos CEEs. Na caracterização sociográfica foram tidas em conta variáveis como: o sexo, a estrutura etária, o vínculo contratual, a antiguidade na empresa, o nível de instrução, as estruturas de representação de trabalhadores pela qual são eleitos/nomeados para o CEE, e as competências linguísticas.

Quanto à variável “sexo”, constata-se que 73,8% dos representantes são do sexo masculino, contra 26,2% de mulheres. A nossa hipótese é a de que a “masculinização” dos CEEs reflecte a diferença sexual igualmente patente nos cargos de decisão das principais organizações representativas de trabalhadores: as organizações sindicais. Por sua vez, a distribuição de homens e mulheres por sectores de actividade reflecte claramente a maior presença e participação feminina em sectores como o têxtil, a indústria alimentar e a hotelaria, e a maior presença e participação masculina em sectores com o metalúrgico.



A “estrutura etária” dos representantes nos CEEs pode considerar-se “madura”, como se atesta pelo facto de 38,1% dos representantes se situar no escalão etário entre os 41 e 50 anos e 33,3% no escalão entre os 51 e os 60 anos, o que significa que quase 2/3 dos representantes (71,4%) possui mais de 40 anos. Em contraponto, apenas 26,2% dos representantes possui entre 31 e 40 anos, sendo praticamente residual (2,4%) o número de representantes entre os 20 e 30 anos.

O facto dos representantes portugueses em CEEs ocuparem os escalões etários mais elevados articula-se de perto com duas outras variáveis consideradas: o tipo de “vínculo contratual” e a “antiguidade na empresa”. Quanto ao tipo de vínculo de trabalho, 100% declarou possuir um contrato sem termo. Esta situação autoriza a pensar que, em certa medida, a predisposição e possibilidade para participar em CEEs, como de resto parece acontecer com a participação em outras estruturas de representação dos trabalhadores, poderá variar na razão directa da estabilidade e segurança propiciada pela relação de trabalho.

A antiguidade na empresa foi outro dos critérios considerados. A maior parte dos representantes (38,1%) apresenta entre 11 e 20 anos de trabalho na empresa, sendo também significativo (23,8%) o número de representantes que se encontra a trabalhar na empresa entre 21 e 30 anos. Além disso, se a este escalão somarmos os 14,3% que trabalham na empresa há pelo menos 31 anos, constatamos que 38,1% dos representantes em CEEs têm vínculos com a empresa há pelo menos duas décadas. Ainda assim, a estabilidade contratual dos representantes entrevistados e os anos de trabalho na empresa não são necessariamente sinónimo de desempenho de funções de chefia na empresa. Isto é, quando questionados se, no exercício da sua profissão, desempenham funções de chefia, 81% respondeu negativamente, sendo apenas de 16,7% os representantes de trabalhadores em CEEs que ocupam funções de chefia como quadros intermédios e 2,4% os que exercem funções de chefia como quadros superiores.

Considerando agora o “nível de instrução”, o que se constata é uma fraca escolarização dos representantes em CEEs. No total, 85,7% dos representantes não completou o 12º ano. Destes, realçam-se dois valores mais significativos: 28,6% só completou o 5º ano do liceu (9º ano) e 38,1% completou o 7º ano de liceu (12º ano). É, por isso, escasso (7,1%) o número de representantes que completou um curso médio ou superior. Registe-se, ainda, que os representantes mais escolarizados pertencem ao sector das actividades financeiras, no qual se concentram todos os representantes com curso superior.

A via pela qual os representantes dos CEEs ocupam o seu lugar nestas instituições é feita, regra geral, pela pertença a outras estruturas de representação dos trabalhadores existentes na empresa a nível nacional. Os representantes são, pois, no caso em análise, eleitos/indicados por via das estruturas sindicais ou das comissões de trabalhadores. O peso das estruturas sindicais sobressai claramente nos CEEs, como o atestam 95% de representantes filiados em sindicatos. Os sindicatos são, de resto, as estruturas de representação às quais os inquiridos mais significativamente afirmam dedicar-se. De realçar, ainda, que existe um número significativo de inquiridos que afirmam dedicar-se, simultaneamente, ao sindicato e à comissão de trabalhadores (37,5%), o que, se se adicionar a pertença ao CEE, representa uma tripla pertença a estruturas de representação dos trabalhadores. Por outro lado, vários representantes portugueses em CEEs realçam a importância da pertença simultânea ao CEE e a estruturas de representação dos trabalhadores a nível nacional. No entanto, é igualmente realçado que essa pertença simultânea seria tanto mais positiva quanto fosse possível aos representantes dedicarem-se à actividade sindical a tempo inteiro. Não é, porém, este o caso nem para os representantes pertencentes a associações sindicais, nem para os representantes pertencentes a comissões de trabalhadores.

Dos representantes que afirmam possuir competências linguísticas, a maior percentagem (21,4%) afirma dominar uma língua para além da língua materna, sendo que a segunda maior percentagem (16,7%) refere que domina duas línguas para além da língua materna. As línguas mais referidas são o Inglês e, menos surpreendentemente, o Castelhana, logo seguido do Francês. Apesar dos números animadores revelados pelo inquérito aos representantes, em contexto de entrevista estes tendem a assinalar de forma mais expressiva o *problema da língua*.



A idade e a participação simultânea dos representantes portugueses em estruturas nacionais de representação dos trabalhadores (Comissão de Trabalhadores, Sindicatos, ou ambas as estruturas) afiguram-se como potencialmente positivas na medida em que, por um lado, sugerem que os representantes portugueses nos CEEs dispõem de uma experiência acumulada ao nível da representação dos trabalhadores e, por outro, beneficiam de estruturas de apoio à sua acção. Porém, o facto de uma grande maioria dos representantes se dedicarem à representação dos trabalhadores recorrendo ao crédito de horas, ao invés de a tempo inteiro, revela-se duplamente negativo na medida em que impele os representantes a dedicarem-se mais activamente às estruturas de representação para as quais foram eleitos e impede um maior investimento nos CEEs.

Os baixos níveis de instrução e as reduzidas competências linguísticas dos representantes – às quais não serão alheias características como a idade, a antiguidade e o difícil rejuvenescimento das organizações representativas dos trabalhadores – revelam-se, por sua vez, como potencialmente negativas, na medida em que permitem uma capacidade de participação desigual em sede dos CEEs.

2. O segundo tópico em destaque na análise das experiências de representantes portugueses em CEEs decorreu da realização das entrevistas em profundidade. Cerca de 20% dos 201 representantes de trabalhadores portugueses em CEEs (mais precisamente 37 representantes) foram entrevistados segundo um critério de distribuição proporcional à sua representatividade sectorial (tendo em conta esta distribuição sectorial, e apenas fazendo referência aos 5 sectores mais representativos, foram entrevistados 12 representantes do sector metalúrgico, 7 do sector químico, 6 das actividades financeiras, 5 da indústria alimentar e hotelaria e 3 do sector têxtil.). As entrevistas com os representantes portugueses em CEEs foram todas realizadas entre Setembro de 2006 e Fevereiro de 2007, ainda que ao longo da investigação tenhamos realizado outras entrevistas com líderes sindicais e investigadores estrangeiros estudiosos do tema dos CEEs (Ver igualmente Costa, 2006).

Na condução das entrevistas foram privilegiados três conjuntos de questões. Um primeiro, relativo ao processo de instituição dos CEEs, que abarca aspectos como a iniciativa para a constituição dos CEEs, a participação de representantes portugueses na negociação dos acordos, a avaliação do conteúdo dos acordos. Um segundo, que incidiu sobre o *modus operandi* dos CEEs. Aqui os representantes foram confrontados com questões como a sua participação nas reuniões dos CEEs, as questões e os problemas mais recorrentemente levantados, a avaliação dos resultados das reuniões (a quantidade, qualidade e oportunidade da informação, a consulta, e o princípio da confidencialidade), a restituição da informação e dos resultados das reuniões aos trabalhadores, e a consolidação de redes informais entre representantes dos trabalhadores para além dos espaços de reunião formal. Por fim, um terceiro conjunto de questões orientou-se sobretudo para uma avaliação global dos CEEs, designadamente das suas principais potencialidades, limitações e impactos locais e transnacionais.

As entrevistas tornaram patente a diversidade de práticas dos CEEs, diversidade que origina, por sua vez, percepções distintas relativamente ao papel e eficácia dos CEEs. Por um lado, são assinalados alguns resultados positivos propiciados pelos CEEs: melhor percepção das actividades das multinacionais (perspectiva macro); antecipação de problemas que afectam outras sucursais de multinacionais; criação de redes informais e formas de interconhecimento à margem das reuniões formais; intercâmbio de informações e experiências entre representantes (direitos, regalias, métodos de trabalho, organização laboral, etc.); pressão transnacional para a resolução de problemas nacionais/locais; mitigação da competitividade entre sucursais; dinamização de acções de solidariedade transnacional; etc.

Por outro lado, porém, são identificáveis obstáculos à constituição e funcionamento dos CEEs: nomeação de representantes de trabalhadores manipulada pelas administrações das empresas; direitos de informação sobre transferências de produção, fusões, aquisições ou despedimentos colectivos relativamente fracos; escassa salvaguarda do direito à formação dos trabalhadores que participam nos CEEs; fracturas internas (de tipo cultural, ideológico e linguístico) entre colectivos de trabalhadores;



escassez de tempo reservado pelas administrações das empresas aos representantes dos trabalhadores para que estes exponham os problemas e os pontos de vista dos seus representados; acessos desiguais à informação, consoante os trabalhadores participem no conselho restrito que gere o CEE ou estejam próximos do país-sede da multinacional; inefectividade da consulta, pois há muitas decisões comunicadas depois de terem sido tomadas, etc.

Como afirmámos noutro lugar (Costa e Araújo, 2007c: 27-28), três linhas de força parecem emergir da avaliação que os representantes portugueses em CEEs fazem da eficiência e da eficácia destas instâncias transnacionais. Em primeiro lugar, ainda que sejam organismos orientados pela valorização e para o incremento da participação laboral, na óptica dos representantes portugueses os CEEs não detêm poder suficiente para equilibrar as relações de força no seio das multinacionais. Não surpreende, pois, que a aquisição de um maior poder de decisão e de intervenção por parte dos CEEs apareçam como uma das dimensões reivindicadas pelos representantes portugueses para melhorar o desempenho dos CEEs.

Em segundo lugar, e em decorrência do ponto anterior, é reconhecido um défice de resultados práticos aos CEEs. Por exemplo, sempre que uma filial de uma multinacional enfrenta problemas graves (reestruturações, deslocalizações, encerramentos, etc.) sem que os colectivos de trabalhadores consigam inverter o sentido das decisões tomadas pelas administrações reforça-se o sentimento de ineficácia dos CEEs.

Em terceiro lugar, porém, a relativa desvalorização dos efeitos práticos do CEEs não impede a identificação de aspectos positivos (ou de dinâmicas produtivas), mesmo em situação de desfecho final favorável como foi o “caso Azambuja”, onde foi posta ao rubro uma dinâmica de solidariedade transnacional por intermédio do CEE da GM-Europa. Ainda assim, para além da solidariedade, os representantes portugueses reconhecem nos CEEs outras potencialidades: conferir aos representantes de trabalhadores maiores possibilidades de interlocução e poder face às administrações locais; permitir às administrações centrais a aquisição de um maior conhecimento da amplitude dos problemas dos trabalhadores das diferentes filiais; standardizar os sistemas de comparação entre filiais, tornando assim mais realistas as distinções e mais sustentadas as reivindicações; aceder a um patamar de decisão superior, exercendo assim *formas de pressão secundárias*, isto é, complementares aos mecanismos nacionais. Assim sendo, parece ser nestas dinâmicas produtivas que os trabalhadores poderão apoiar-se no futuro pois é dessas possibilidades que dependerá a eficácia futura dos CEEs.

#### **1.4. A percepção das entidades empregadoras face aos CEEs**

A análise das percepções que os representantes das entidades empregadoras teve por base a interpretação dos resultados de um inquérito aplicado às entidades empregadoras. O inquérito foi realizado por via postal, tendo sido efectuados três envios (Março, Abril e Maio de 2007), e incidiu nas multinacionais nas quais foram identificados representantes dos trabalhadores portugueses. Foi dito anteriormente que partimos de uma análise de 155 acordos de CEEs celebrados pelo mesmo número de multinacionais. Dada a impossibilidade de contactar 16 destas multinacionais, o inquérito foi aplicado em 139 multinacionais. Das 139 multinacionais, 30 responderam ao inquérito, o que equivale a uma taxa de resposta de 21,6%.

Na sua configuração geral, o inquérito confrontou as administrações locais das empresas com os seguintes temas: o processo de constituição do CEE; a participação da administração nas actividades do CEE e a avaliação do papel do CEE; os impactos dos CEEs; e as principais vantagens e limitações associadas aos CEEs. Embora incidindo sobre uma variedade de questões, parece-nos importante salientar, desde já, que o reduzido número de repostas não permite obter senão uma visão parcial das perspectivas e atitudes dos representantes das administrações relativamente aos CEEs.

Embora os representantes portugueses dos trabalhadores atribuam maioritariamente a iniciativa para formar os CEEs aos trabalhadores organizados das sedes das multinacionais (Sindicatos, Federações



de sindicatos, etc.) ou à própria administração central das multinacionais, para os representantes das administrações locais a incitativa para a constituição dos CEEs é atribuída às administrações centrais, o que cria uma tendência para negligenciar a intervenção das organizações de representação dos trabalhadores. Além disso, ao contrário do que acontece com os representantes dos trabalhadores — que avaliam as negociações para a instituição dos CEEs como morosas e difíceis —, os representantes das administrações enfatizam a rapidez dos processos e o seu carácter consensual.

Em termos concretos, quais são então os efeitos atribuídos aos CEEs pelas administrações locais? Quatro aspectos foram aqui explorados: os impactos dos CEEs ao nível da participação dos trabalhadores na vida da empresa; ao nível dos processos de decisão (consulta); ao nível das relações entre administração e trabalhadores; e os efeitos práticos dos CEEs ao nível da visibilidade dos problemas locais, na resolução de problemas e na aquisição de benefícios por via dos CEEs.

Relativamente à participação dos trabalhadores na vida da empresa, os representantes das administrações inquiridos apenas apontam melhorias no tocante ao envolvimento dos trabalhadores nos assuntos da empresa, o que não significa, porém uma maior participação dos trabalhadores ao nível da implementação de novas estratégias ou da aceitação, por parte dos trabalhadores, destas novas estratégias.

No que diz respeito à participação dos trabalhadores nos processos de decisão, embora os inquiridos tendam a concentrar as suas respostas na ausência de impactos significativos por parte dos CEEs, reconhecem efeitos positivos ao nível da aceitação das decisões e da qualidade das decisões. A ausência de impactos significativos no tópico do «tempo das decisões» revela a ausência de entraves colocados pelos CEEs nos processos de decisão, posição aliás identificada em outros estudos onde os representantes das administrações avaliam como reduzida a influência dos CEEs na gestão das empresas (Nakano, 1999). Facto que, por um lado, contraria a posição inicial da UNICE, que associava aos CEEs efeitos negativos nos processos de decisão e, por outro, que indicia a insipiência da consulta na generalidade dos CEEs.

Quanto às relações entre administração e trabalhadores, relativamente às quais os CEEs parecem ter trazido algumas melhorias apenas ao nível da comunicação, mantém-se a ausência de impactos na mediação de conflitos entre administração e trabalhadores e nos níveis de conflitualidade no seio das empresas.

Finalmente, os CEEs parecem exercer uma influência positiva na visibilidade dos problemas locais que, apesar disso, não se traduz, nem na sua resolução, nem na aquisição de quaisquer benefícios pelas empresas locais.

Perante este défice generalizado de impactos práticos dos CEEs, importa perguntar: de que forma os representantes das administrações avaliam as principais vantagens e limitações dos CEEs?

Os representantes das administrações inquiridos reconhecem os CEEs como importantes parceiros na gestão da empresa; na articulação entre administração local e sede da multinacional; na comunicação entre administração local e trabalhadores; e enquanto instrumentos de Responsabilidade Social das Empresas. Os CEEs perdem, porém, importância enquanto mecanismos de redução dos conflitos.

Globalmente, não são significativas as limitações dos CEEs apontadas pelos representantes das administrações, mesmo quando é questão dos custos associados aos CEEs. Isto deve-se, em grande medida, ao facto de uma parte substancial dos custos dos CEEs ser assegurada pelas administrações centrais (traduções, interpretações, alimentação e estadias).

De maneira geral, a avaliação dos representantes das administrações locais portuguesas é favorável aos CEEs. No entanto, o que os resultados tornam patente é que, por um lado, a participação das administrações nas actividades dos CEEs é diminuta e, por outro, que a atitude das administrações é relativamente neutra, para não dizer indiferente, na avaliação do papel desempenhado pelos CEEs na vida



das empresas, na avaliação das vantagens e limitações dos CEEs e na avaliação dos impactos efectivos dos CEEs. Esta atitude, quando confrontada com os relatos visivelmente mais positivos dos representantes dos trabalhadores, autoriza-nos a pensar que o não reconhecimento dos impactos dos CEEs pelas administrações locais se poderá ficar a dever, em parte, a uma estratégia de desvalorização dessas instituições. A outra parte caberá efectivamente ao défice de poder que os CEEs continuam a manifestar.

## Conclusão

Os CEEs enfrentam, para além das suas próprias tensões internas, desafios consideráveis à sua intervenção como actor colectivo em busca de identidade e de legitimidade (Béthoux, 2004). Os défices, ainda vincados, na concretização da dimensão funcional dos CEEs e os avanços, ainda frágeis, na concretização das suas possibilidades práticas recomendam, pois, alguma prudência nas expectativas que se depositam nos CEEs. Por idênticas razões, tratando-se de instituições ainda relativamente jovens e em expansão – tanto em número quanto em experiência –, seria apressado pressagiar para os CEEs um destino triunfante ou um fracasso retumbante. Parafraseando H. Kotthoff (2007: 178), os pioneiros são viandantes em transição. O que faz do futuro dos CEEs algo de relativamente incerto e, portanto, em aberto.

## Referências Bibliográficas

- BÉTHOUX, Élodie (2004), “Les Comités d’Entreprises Européens en quête de légitimité”, *Travail et Emploi*, nº 98, pp. 21-35.
- BUSCHAK, Willy (1995), “European works councils open new horizons”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, vol. 1, nº. 1, pp. 133-135.
- COSTA, Hermes Augusto (2005), *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. (Tese de Doutoramento em Sociologia). Coimbra: Faculdade de Economia, 854 pp.
- COSTA, Hermes Augusto (2006), “Portuguese trade unionism vis-à-vis the European Works Councils”, in B. S Santos e J. A. Nunes (orgs.), *Reinventing democracy: grassroots movements in Portugal*, Londres: Routledge, pp. 218-252.
- COSTA, Hermes Augusto; ARAÚJO, Pedro (2007a), “Diálogo social transnacional em multinacionais com sede em Portugal: Conselhos de Empresa Europeus, obstáculos e realizações”, *Sociedade e Trabalho*, nº 31, pp. 17-32.
- COSTA, Hermes Augusto; ARAÚJO, Pedro (2007b), *Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral*. Relatório Final de Projecto de Investigação Financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (POCI/SOC/59689/2004). Coimbra: Centro de Estudos Sociais, 587 pp.
- COSTA, Hermes Augusto; ARAÚJO, Pedro (2007c), “Informação e consulta nas multinacionais: a experiência de representantes portugueses em Conselhos de Empresa Europeus”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 79, pp. 3-33.
- COSTA, Hermes Augusto; ARAÚJO, Pedro (2008), “European Companies without European Works Councils: Evidence from Portugal”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 14, nº 3 (no prelo).
- GILMAN, Mark; MARGINSON (2004), “Negotiating European Works Councils. Contours of constrained choice”, in Ian Fitzgerald; John Stirling (2004) (eds.), *European Works Councils. Pessimism of the intellect, optimism of the will?*. London: Routledge, pp. 93-112.



- KERCKHOFS, Peter; PAS, Irmgard (2004) *European Works Councils Database – 2004*. European Trade Union Institute.
- KERCKHOFS, Peter; PAS, Irmgard (2006) *European Works Councils Database – 2006*. European Trade Union Institute.
- KOTTHOF, Herman (2007), “The European Works Councils and the feeling of interdependence”, in Michael Whittall *et al.* (eds.) (2007), *Towards a European Labour Identity. The case of European Works Councils*. London: Routledge, pp. 169-181.
- LECHER, Wolfgang *et al.* (1999), *The Establishment of European Works Councils. From information committee to social actor*. Aldershot: Ashgate.
- LEITE, Jorge *et al.* (1996), *Conselhos de Empresa Europeus: Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos.
- NAKANO, Satochi (1999), “Management views of European Works Councils: A preliminary survey of Japanese multinationals”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, nº3, pp. 307-326.
- PATERNOTRE, Michel (1998), “La Directive «Comité d’Entreprise Européen». État des lieux avant révision”, Observatoire Social Européen, Working Paper n.º 21.
- RAMSAY, H. (1997), “Fool’s Gold? European Works Councils and workplace democracy”, *Industrial Relations Journal*, vol. 28, nº 4, pp. 314-322.
- TELLJOHANN, Volker (org.) (2005), *Quality inventories on the operation and results of European Works Councils*. Bolonha: Fondazione Istituto per il Lavoro.
- WILLS, Jane (2000), “Great expectations: three years in the life of a European Works Council”, *European Journal of Industrial Relations*, vol. 6, nº 1, pp. 83-105.
- WILLS, Jane (2004), “Re-scaling trade unions organizations: Lessons from the European front line”, in Ronaldo Munck (2004), *Labour and Globalisation*. Liverpool: Liverpool University Press, pp. 85-104.