

Hermes Augusto Costa

Pedro Araújo

**Os acordos de Conselhos de Empresa Europeus
envolvendo representantes de trabalhadores portugueses**

**Oficina do CES n.º 267
Janeiro de 2007**

Hermes Augusto Costa

Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e Centro de Estudos Sociais

Pedro Araújo

Centro de Estudos Sociais

Os acordos de Conselhos de Empresa Europeus envolvendo representantes de trabalhadores portugueses*

Resumo: Neste texto procede-se a uma análise do conteúdo dos acordos de Conselhos de Empresa Europeus (resultantes da aplicação da Directiva 94/45/CE) envolvendo representantes de trabalhadores portugueses. A natureza dos acordos, a sua composição, objectivos e competências, o processo de selecção dos representantes dos trabalhadores e o modo de funcionamento das reuniões são os principais pontos abordados.

1. Introdução

Em Setembro de 1994, o Conselho dos Ministros da União Europeia, após um conturbado processo cuja génese remonta aos anos 70 (Danis e Hoffmann, 1995), adoptava a Directiva 94/45/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu (CEE) ou de um procedimento de informação e consulta (PIC) dos trabalhadores nas empresas ou grupos de dimensão comunitária¹ (JOC, nº L 254/64, 30 de Setembro de 1994).

Mais de uma década volvida, a aplicação da Directiva não parece, todavia, ter alcançado os resultados pretendidos. Desde logo, em

* Estudo realizado ao abrigo do projecto “Os Conselhos de Empresa Europeus: entre a responsabilidade social da empresa e a participação laboral” (POCI/SOC/59689/2004), financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

¹ A Directiva estabelece que sejam entendidas como sendo de «dimensão comunitária», todas as empresas/grupos de empresas que, no Espaço Económico Europeu (EEE), empreguem pelo menos 1.000 trabalhadores em pelo menos dois Estados-membros diferentes, e um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles [alínea a) do nº 1 do artigo 2º].

termos quantitativos, 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. Na verdade, das 2.204 empresas de dimensão comunitária em condições de constituir CEEs, apenas 772 (o equivalente a 35%) o fizeram, o que significa que as restantes 1.432 (65%) não o fizeram ainda (Kerckhofs, 2006). Mas é igualmente um facto que a importância dos mecanismos de diálogo social transnacional instituídos com base na Directiva não pode ser interpretada unicamente pelo prisma da sua expressão numérica, não devendo, por isso, ser descurada a importância das dinâmicas institucionais e colectivas que, por seu intermédio, estão a emergir. A originalidade da Directiva encontra-se, de facto, em não procurar nem uma harmonização das legislações nacionais, nem uma coordenação das políticas nacionais, mas, isso sim, na criação de instâncias transnacionais que se situam efectivamente a nível europeu (Didry *et al.*, 2005: 34).

A opção pela negociação para a criação de CEEs constituiu, de resto, um elemento decisivo para ultrapassar as resistências com que se confrontaram tentativas anteriores de estabelecer mecanismos de informação e consulta transnacionais. A negociação de acordos para a instituição de CEEs ou de PICs, mesmo se juridicamente regulada com a entrada em vigor da Directiva, tem por principal característica ser *aberta*, ou seja, de oferecer aos negociadores uma elevada *liberdade contratual* (Moreau *apud* Didry *et al.*, 2005: 35) – liberdade total no caso dos acordos ditos voluntários ou de antecipação à Directiva (artigo 13º) e parcial no caso dos acordos negociados com base no artigo 6º, ou seja, depois da entrada em vigor da Directiva a 22 de Setembro de 1996. Esta liberdade encontra ressonância quer na diversidade de formas como se organizam os conteúdos dos acordos, quer na maior ou menor abrangência dos próprios conteúdos regulados pelos acordos. Existem, assim, 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.

Neste texto, procede-se a uma análise detalhada do conteúdo dos acordos de Conselhos de Empresa Europeus envolvendo representantes de trabalhadores portugueses, atribuindo-se especial atenção à natureza dos acordos, à sua composição, objectivos e competências, ao processo de selecção dos representantes dos trabalhadores e ao modo como o funcionamento das reuniões se encontra previsto nos acordos.

2. Instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um Procedimento de Informação e Consulta

A Directiva 94/45/CE consagra dois mecanismos em matéria de informação e consulta pelos quais os parceiros sociais — o Grupo Especial de Negociação (GEN) e a direcção central — podem optar: o Conselho de Empresa Europeu (CEE) e o procedimento de informação e consulta dos trabalhadores (PIC). Se as partes optarem por instituir um ou mais CEEs, então o(s) respectivo(s) acordo(s) deverá(ão) definir o âmbito de acção, a composição, as atribuições e o período de duração. Se optarem pela instituição de um ou mais procedimentos de informação e consulta, o(s) acordo(s) deverá(ão) definir as regras nos termos das quais os representantes dos trabalhadores deverão ser informados e em que poderão reunir com a direcção central (ou seus representantes) para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações comunicadas.

A abertura do processo negocial para a instituição de um CEE ou de um procedimento de informação e consulta pode ser desencadeada a) por proposta, oral ou escrita, da direcção central; ou b) por requerimento dos trabalhadores, este último, “mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes,

provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-membros diferentes” (art. 5º, nº1).

Aberto o processo negocial, o passo seguinte consiste na formação de um Grupo Especial de Negociação (GEN) (art. 5º) composto por representantes dos trabalhadores e por um mínimo de três e um máximo de dezassete membros [art. 5º, nº2, b)]. Cabe aos Estados-membros determinar o modo de eleição ou de designação dos membros do GEN que devem ser eleitos ou nomeado no seu território [art. 5º, nº2, a)]. Porém, nas eleições ou nomeações deve assegurar-se: 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, nº2). A direcção central e direcções locais são, posteriormente, informadas da composição do GEN [art. 5º, nº2, d)].

Cabe ao GEN 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 CEE(s) ou as regras de execução de um PIC (art. 5º, nº3). Para “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária” (art. 1º, nº1), direcção central e GEN devem “negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a um acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores” (art. 6º, nº1). Este *espírito de colaboração* pode ser entendido como uma “expressão de vontade política e não de obrigação juridicamente coercível” (Simões, 1996: 22), embora se deva referir que 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” (art. 11, nº 3). O *espírito de colaboração* significa, em última análise, o estabelecimento de uma relação de confiança entre as partes, por mais opostos que sejam os seus interesses. Segue-se, então, a adopção de um dos mecanismos de informação e consulta e a celebração do respectivo acordo (art. 6º).

Quadro 1. Principais etapas e calendarização para a instituição de um CEE ou PIC

Calendarização	Etapas
	<p>1. Abertura do processo negocial de instituição de um CEE ou de um PIC (art. 5º, n.º 1):</p> <p>a) por proposta (oral ou escrita) da direcção central;</p> <p>b) por proposta escrita dos trabalhadores.</p>
	<p>2. Constituição do GEN (art. 5º, n.º 2)</p> <p>a) eleição ou designação dos membros (art. 5º, n.º 2, a));</p> <p>b) direcção central e direcções locais são informadas da composição do GEN (art. 5º, n.º2, d)).</p>
No prazo de seis meses a contar a partir da abertura do processo negocial (art. 7º, n.º1)	<p>3. Negociações GEN — direcção central para instituição de um dos mecanismos de informação e consulta previstos: para celebração de um acordo (art. 6º), a direcção central convoca uma reunião (art. 5º, n.º4); e informa as direcções locais (art. 5º, n.º4).</p>
Seis meses após o início das negociações	<p>4. Se as negociações não tiverem sido encetadas: disposições supletivas (art. 7º, n.º1)</p>
No prazo de três anos a contar a partir do pedido inicial	<p>5. Se não tiver sido celebrado qualquer acordo visando a instituição de um mecanismo transnacional de informação e consulta: disposições supletivas (art. 7º, n.º1)</p>
Celebração do acordo	<p>6. Disposições supletivas (art. 7º, n.º1)</p>

Fontes: Blanpain, 1998: 9; Leite *et al.*, 1996: 51ss.

3. Análise de conteúdo dos acordos

A base de dados elaborada por P. Kerckhofs e I. Pas (2006) disponibiliza 1.155 acordos de CEEs, 1.018 dos quais se encontram em vigor. O nosso universo de partida diz respeito, porém, unicamente às

335 multinacionais com sede ou com operações em Portugal. Estas 335 multinacionais constituíram 343 CEEs com base em 482 acordos. Partindo deste universo, procedeu-se à construção de uma amostra tendo por critério a presença de representantes portugueses nos acordos.² Foram deste modo retidas para análise 163 multinacionais às quais correspondem 163 CEEs e 163 acordos e um total de 201 representantes portugueses (6% do total de representantes nos 163 CEEs).³

Relativamente ao número de representantes portugueses por país de sede das multinacionais, verifica-se que é nos CEEs de multinacionais sediadas em França que se concentra o maior número de representantes portugueses (39), imediatamente seguidos dos CEEs das multinacionais sediadas no Reino-Unido (27) e na Alemanha (27). Embora Portugal ocupe aqui a quinta posição, os 10 representantes pertencem todos eles ao Grupo Banco Espírito Santo, único grupo de dimensão comunitária com sede em Portugal que, até à data, constituiu um CEE (cf., para o efeito, Costa e Araújo, 2006b). Para as multinacionais com sede fora do EEE, os Estados-Unidos destacam-se claramente com, respectivamente 42 representantes portugueses. A

² Como se referiu o critério de selecção dos acordos prendeu-se com a presença de representantes portugueses nos respectivos CEEs. O primeiro passo consistiu, assim, em eliminar os CEEs relativamente aos quais não foi possível apurar a existência de representantes portugueses. O segundo passo consistiu em fazer coincidir a cada multinacional um único acordo e um único CEE. De facto, os acordos estão sujeitos a reformulações e revisões, pelo que ao mesmo CEE podem estar associados mais do que um acordo. Restringiu-se, deste modo, a análise ao acordo mais recente no qual é assinalada a existência de representantes portugueses.

³ O universo das multinacionais é extremamente instável, pelo que o número de representantes portugueses que aqui se adianta é sempre susceptível de sofrer alterações, positiva como negativamente. Um exemplo de representantes portugueses não contabilizados pela base de dados é protagonizado pelo grupo francês do sector dos transportes, a *TRANSDEV*, que aparece na base de dados de 2006 sob a designação de *C3D (Caisse des Dépôts Développement)* como estando abrangido pela Directiva sem possuir, porém, qualquer CEE. A *TRANSDEV*, holding da *C3D* criada em 1990, fez a sua entrada em Portugal, em 2002, através da aquisição do Grupo Caima. Para além das Rodoviárias D'Entre Douro e Minho, Beira Litoral e Centro, a *TRANSDEV* é, ainda, a operadora do metro do Porto. As negociações para a instituição de um CEE no grupo *TRANSDEV* tiveram início em 2004, tendo culminando em 2005 com a assinatura do seu acordo de constituição. Até Janeiro de 2007, o CEE apenas havia reunido duas vezes, encontrando-se, pois, ainda em fase de maturação. O CEE possui dois representantes portugueses que não integram esta análise na medida em que o acordo não se encontrava ainda disponível. Situações inversas podem decorrer das deslocalizações ou encerramentos de empresas em Portugal, que representam, nesse caso, a perda de representantes portugueses (por exemplo, a norte-americana *Honeywell*, do sector metalúrgico, que encerrou em 2005, implicou a perda de um representante).

Suíça (pertencente à EFTA) ocupa a quarta posição com 14 representantes portugueses (Quadro 2).

Quadro 2. Representantes portugueses por país de sede das multinacionais

Países da sede		N	%
UE-15	Alemanha	27	13%
	Áustria	1	0%
	Bélgica	4	2%
	Dinamarca	5	2%
	Espanha	4	2%
	Finlândia	3	1%
	França	39	19%
	Holanda	7	3%
	Itália	7	3%
	Portugal	10*	5%
	Reino-Unido	27	13%
	Suécia	5	2%
EFTA	Suíça	14	7%
Países fora do EEE	Austrália	1	0%
	Coreia do Sul	1	0%
	Estados Unidos	42	21%
	Japão	3	1%
	Singapura	1	0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

*Todos os representantes portugueses pertencem ao CEE do Grupo BES.

No que diz respeito aos sectores de actividade, é nos sectores metalúrgico (63); químico (37); financeiro (30); da indústria alimentar; hotelaria & agricultura (27) e têxtil (13) que se concentram o maior número de representantes portugueses (Quadro 3). Relativamente a 2004, destaca-se a evolução em termos de representantes portugueses nos sectores metalúrgico e químico (Quadro 3).

A análise do conteúdo dos acordos incidirá sobre quatro pontos essenciais na organização dos acordos: 1) a natureza dos acordos; 2) os objectivos e as competências dos CEEs regulados pelos acordos; 3) os representantes dos trabalhadores e sua selecção; e 4) a organização das reuniões.

Quadro 3. Representantes portugueses, por sector de actividade

Sector de actividade	Representantes portugueses		Variação
	2004	2006	
Indústria da madeira & Construção (Bw)	8	9	1
Químico (Ch)	28	37	9
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	23	27	4
Metalúrgico (Me)	43	63	20
Actividades comerciais (Sc)	3	4	1
Actividades financeiras (Sf)	28	30	2
Actividades gráficas (Sg)	6	3	-3
Actividades informáticas (Si)	1	0	-1
Serviços indiscriminados (So)	6	7	1
Serviços público (Sp)	0	0	0
Têxtil (Te)	10	13	3
Transportes (Tr)	3	7	4
Em branco	0	1	1

Fonte: *European Works Councils Database*, 2004-2006

3.1. Natureza do acordo

3.1.1. Tipo de acordo

A Directiva prevê duas situações relativamente aos acordos: 1) o reconhecimento dos acordos voluntários que sejam aplicáveis a todos os trabalhadores e que prevejam a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores (artigo 13º); e 2) findas as negociações entre as partes (d direcção central e representantes dos trabalhadores ou Grupo Especial de Negociação), a celebração de um acordo para a definição do mecanismo transnacional de informação e consulta a adoptar (artigo 6º) que pode consistir, como já referido, ou num Conselho de Empresa Europeu ou num Procedimento de Informação e Consulta dos trabalhadores.

Assim, o artigo 13º da Directiva prevê o reconhecimento de acordos voluntários e que, finda a sua duração, as partes possam optar

pela sua prorrogação ou, caso contrário, dar cumprimento ao disposto na Directiva (artigo 13º, n.º 2).

Comparativamente ao artigo 13º, que confere às partes alguma flexibilidade no ajustamento do procedimento de informação e consulta às particularidades da multinacional (Leite *et al.*, 1996: 83), o artigo 6º é mais rigoroso em termos de definição do conteúdo dos acordos. De facto, se baseados no artigo 6º, os acordos de CEEs devem possuir um conjunto de elementos obrigatórios a serem negociados entre a direcção central e o Grupo Especial de Negociação (GEN), como sejam: as empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo [artigo 6º, n.º 2, al. a)]; a composição do CEE, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato [artigo 6º, n.º 2, al. b)] (as partes possuem aqui discricionariedade total para escolher os membros e respectivo número; definir se o CEE é composto apenas por trabalhadores da multinacional ou incluir outros representantes, como sejam peritos ou representantes de organizações sindicais); as atribuições e o procedimento de informação e consulta do CEE [artigo 6º, n.º 2, al. c)]; o local, a frequência e a duração das reuniões do CEE [artigo 6º, n.º 2, al. d)]; os recursos financeiros e materiais a afectar ao CEE [artigo 6º, n.º 2, al. e)]; e a duração do acordo e o seu processo de renegociação [artigo 6º, n.º 2, al. f)].

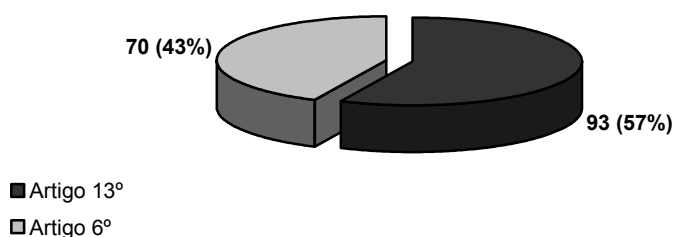
Os 163 acordos analisados foram maioritariamente celebrados com base no artigo 13º. No entanto, dos 93 acordos de artigo 13º, 43 foram revistos ou reformulados no seguimento de reestruturações (fusões, dissoluções ou aquisições), o que significa, por um lado, que se trata de CEEs com uma já extensa longevidade e, por outro, que, aquando das revisões e reformulações, essa experiência poderá ter originado alterações significativas no conteúdo dos acordos (Quadro 4 e Gráfico 1).

Quadro 4. Tipo de Acordo

	Artigo 13º (acordos voluntários)	Artigo 13º (revisão de acordos existentes)	Artigo 13º (acordos reformulados ou pós fusão)	Artigo 6º (acordos celebrados)	Artigo 6º (acordos reformulados ou pós fusão)	Não referido
N	50	7	36	60	10	0
%	30,7%	4,3%	22,1%	36,8%	6,1%	0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Gráfico 1. Tipo de acordo (acordos agrupados)

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

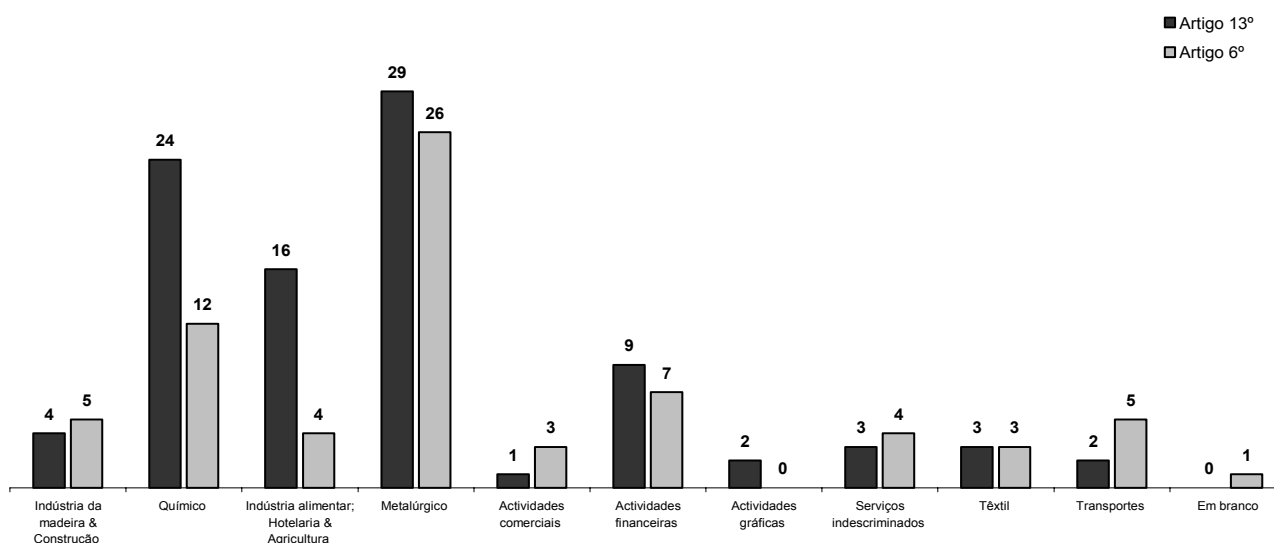
Cruzando o tipo de acordo com os sectores de actividade, verifica-se que, nos sectores com maior número de acordos assinados (metalúrgico; químico; indústria alimentar, hotelaria & agricultura; e das actividades financeiras), se destacam os acordos celebrados ao abrigo do artigo 13º, enquanto que nos restantes sectores é relativamente uniforme a repartição de acordos entre o artigo 13º e o artigo 6º (Quadro 5 e Gráfico 2). Uma chamada de atenção, ainda, para os acordos (artigos 13º ou 6º) reformulados na sequência de reestruturações, que ocorreram com mais frequência nos sectores metalúrgico, da indústria alimentar, hotelaria & agricultura e químico.

Quadro 5. Tipo de acordo por sector de actividade

Sector de actividade	Artigo 13º			Artigo 6º	
	Acordos voluntários	Revisão de acordos existentes	Acordos reformulados ou pós-fusão	Acordos celebrados	Acordos reformulados ou pós-fusão
Indústria da madeira & Construção	1	1	2	4	1
Químico	17	0	7	12	0
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	7	0	9	4	0
Metalúrgico	15	3	11	21	5
Actividades comerciais	0	1	0	3	0
Actividades financeiras	4	1	4	5	2
Actividades gráficas	1	0	1	0	0
Serviços indescriminados	1	0	2	3	1
Têxtil	3	0	0	3	0
Transportes	1	1	0	5	0
Em branco	0	0	0	1	0

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Gráfico 2. Tipo de acordo por sector de actividade (acordos agrupados)

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

3.1.2. Signatários dos acordos: representantes dos trabalhadores

A direcção central, através dos seus representantes — que podem ser o presidente do conselho de administração, o director dos recursos humanos, etc. — aparece invariavelmente nos acordos como signatária por parte da entidade empregadora. Relativamente aos representantes

dos trabalhadores, os acordos em análise⁴ foram maioritariamente assinados pelos membros do Grupo Especial de Negociação (GEN) e por representantes dos trabalhadores não especificados (Quadro 6).⁵

Quadro 6. Signatários dos acordos por parte dos trabalhadores

	CEE	GEN	RTs	RTs + OS	OS	CTs	Não referido
N	19	46	46	11	21	9	3
%	12,3%	29,7%	29,7%	7,1%	13,5%	5,8%	1,9%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

CEE	Conselho de Empresa Europeu
CTs	Comissão de trabalhadores
GEN	Grupo Especial de Negociação
OS	Organizações sindicais
RTs	Representantes dos trabalhadores

As organizações sindicais, nacionais ou internacionais, que figuram como signatárias dos acordos aparecem maioritariamente no caso dos acordos celebrados ao abrigo do artigo 13º. O mesmo acontece relativamente aos acordos assinados por representantes dos trabalhadores não especificados. Os acordos de artigo 6º, por sua vez, tal como previsto pela Directiva, são negociados e firmados entre o GEN e a direcção central (artigo 6º, n.º 1).

3.1.3. Legislação nacional aplicável

Relativamente à legislação nacional a aplicar no funcionamento dos CEEs e em caso de litígio, em 60% dos acordos (93) esta é igual à do país de sede da multinacional (Quadro 7).

⁴ Como já foi referido, são 163 os acordos onde é assinalada a presença de representantes portugueses. No entanto, oito destes acordos não se encontram disponíveis na base de dados, pelo que a análise dos acordos se restringe a 155 acordos.

⁵ Chamamos a atenção para o facto de as designações dos signatários que constam dos acordos – CEE/CTs/GEN/OS/RTs (ver quadro 6) – não permitirem um esclarecimento cabal das organizações de trabalhadores em causa, ainda que alguns estudos (Lecher *et al.*, 1999: 299; Marginson, 1999: 266; Buschak, 1999: 388; 2000: 169; Costa, 2005: 616) bem como a investigação em curso que vimos conduzindo (cf., para o efeito, Costa e Araújo, 2006a) estejam a permitir constatar que as organizações sindicais desempenham um papel activo nas negociações dos acordos, nomeadamente como co-assinantes. Estamos, por isso, em crer que, ante as designações CEE, GEN ou RTs, uma parte muito significativa são organizações sindicais (Costa, 2004).

Quadro 7. Legislação aplicável

	Igual à do país de origem	Diferente do país de origem	Não referido
N	93	57	5
%	60%	37%	3%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Comparando a legislação aplicável das multinacionais com sede no e fora do EEE, as duas situações mais comuns são as seguintes: no caso da sede da multinacional se encontrar num país fora do EEE (Austrália, Japão, Estados-Unidos, etc.) aplica-se a legislação de um dos países do EEE, enquanto que no caso em que a sede da multinacional se encontra num país do EEE, tende a aplicar-se a legislação do país da sede (Quadros 8 e 9).

Quadro 8. Legislação aplicável igual ou diferente à do país de origem, no e fora do EEE

	Igual à do país de origem		Diferente do país de origem		Não referido
	EEE	Fora do EEE	EEE	Fora do EEE	
N	92	1	20	37	5

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006**Quadro 9. Legislação aplicável igual ou diferente à do país de origem, por país no e fora do EEE**

		Igual à do país de origem	Diferente do país de origem
EEE	Alemanha	22	
	Áustria	1	
	Bélgica	3	1
	Dinamarca	4	
	Espanha	3	
	Finlândia	2	
	França	29	1
	Holanda	7	
	Itália	4	
	Portugal	1	
	Reino-Unido	13	6
	Suécia	3	1
Fora do EEE	Suíça	1	11
	Austrália		1
	Coreia do Sul		1
	Estados-Unidos		31
	Japão		3
	Singapura		1

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

3.1.4. Alcance geográfico

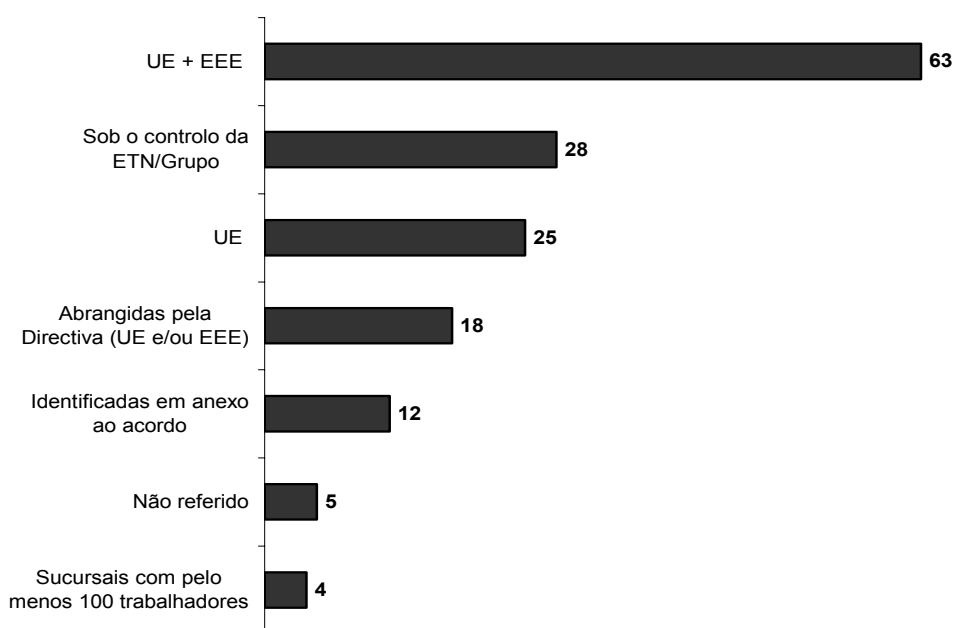
Os acordos não definem uniformemente o alcance geográfico, destacando-se, porém, as situações em que os acordos abrangem: 1) sucursais da multinacional na UE e no EEE (63 acordos); 2) sucursais sob o controlo da multinacional⁶ (28 acordos); 3) sucursais localizadas na UE (25 acordos) (Quadro 10 e Gráfico 3).

Quadro 10. Alcance geográfico dos acordos (sucursais abrangidas)

	UE	UE + EEE	Abrangidas pela Directiva	Identificadas em anexo ao acordo	Sob o controlo da multinacional	Sucursais com pelo menos 100 trabalhadores	Não referido
N	25	63	18	12	28	4	5
%	16,1%	40,6%	11,6%	7,7%	18,1%	2,6%	3,2%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Gráfico 3. Alcance geográfico dos acordos (sucursais abrangidas)



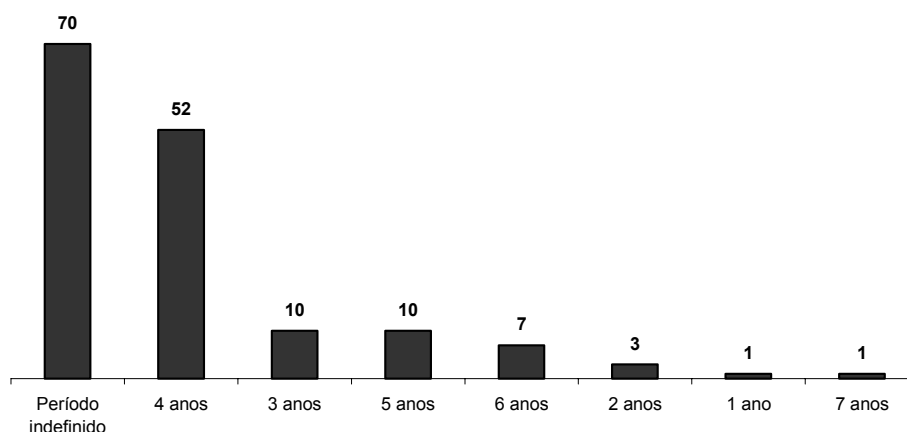
Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

⁶ A Directiva define um «grupo de empresas» como um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas [art.º 2º, n.º1, b)] e um «grupo de empresas de dimensão comunitária» como 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, pelo menos, 150 trabalhadores noutro Estado-membro [art.º 2º, n.º1, c)].

3.1.5. Duração

A validade dos acordos varia entre um período indefinido ou uma validade que vai de um a sete anos. No entanto, os acordos válidos por um período indefinido ou com uma duração de quatro anos são os casos mais salientes, com, respectivamente, 70 e 52 acordos (Gráfico 4). De assinalar a elevada percentagem, cerca de 40%, de acordos celebrados com base no artigo 13º, portanto numa base voluntária, com um período de duração indefinido. W. Buschak (2004: 72) refere, a este propósito, a necessidade de rever a Directiva de modo a que os acordos celebrados com base no artigo 13º que não prevejam um período de duração o passem a incluir. A renegociação de acordos apareceria como uma oportunidade para contemplar aspectos não incluídos inicialmente nos acordos voluntários.

Gráfico 4. Duração dos acordos



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

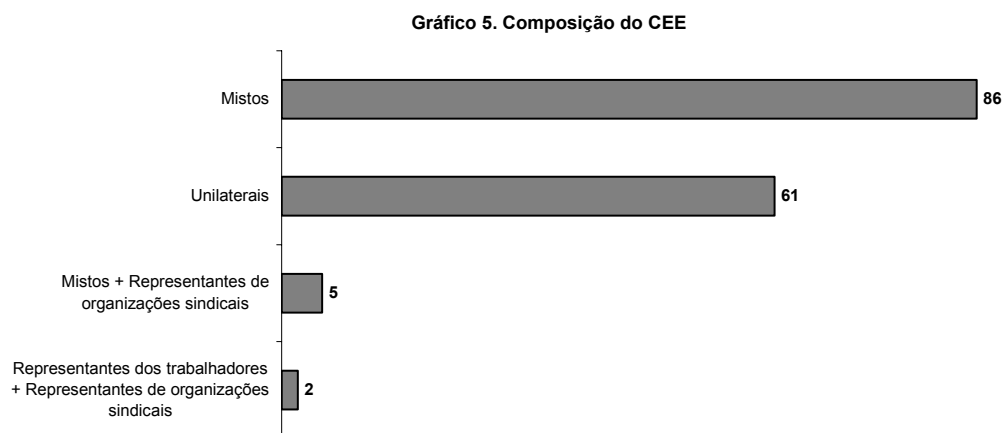
3.2. Composição, objectivos e competências

3.2.1. Composição

A questão da composição dos CEEs ocupa, na generalidade dos acordos, um espaço considerável no *corpus* do acordo como nos anexos. Tal pode ser explicado. Segundo E. Béthoux (2004: 27), pela importância de que, pelo viés da representatividade, se reveste esta questão para a legitimidade dos CEEs. O equilíbrio de forças entre representantes dos trabalhadores,

representantes da entidade empregadora, representantes sindicais e representantes das diversas actividades e/ou sectores possivelmente existentes no seio de uma única multinacional afigura-se, crucial para garantir a representatividade e a legitimidade dos CEEs.

Os CEEs instituídos com base nos acordos analisados são, na sua grande maioria, mistos (ou ditos de modelo francês), ou seja, compostos por representantes dos trabalhadores e por representantes da entidade empregadora⁷ (86 acordos ou 56%). Os CEEs unilaterais (modelo germânico), compostos apenas por representantes dos trabalhadores representam, por sua vez, 40% dos acordos. A composição dos CEEs com representantes portugueses é similar à composição dos CEEs em geral: de acordo com P. Kerckhofs (2006: 50), dos 784 CEEs existentes em 2005, 494 ou 63% eram mistos e 290 ou 37% seguiam o modelo germânico. Relativamente às organizações sindicais, nacionais como internacionais, apenas em sete casos estas integram explicitamente, note-se, a composição de CEEs unilaterais (2) ou mistos (5)⁸ (Gráfico 5).⁹ O único CEE de um grupo português, o Grupo *BES*, é composto unicamente por representantes dos trabalhadores.



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

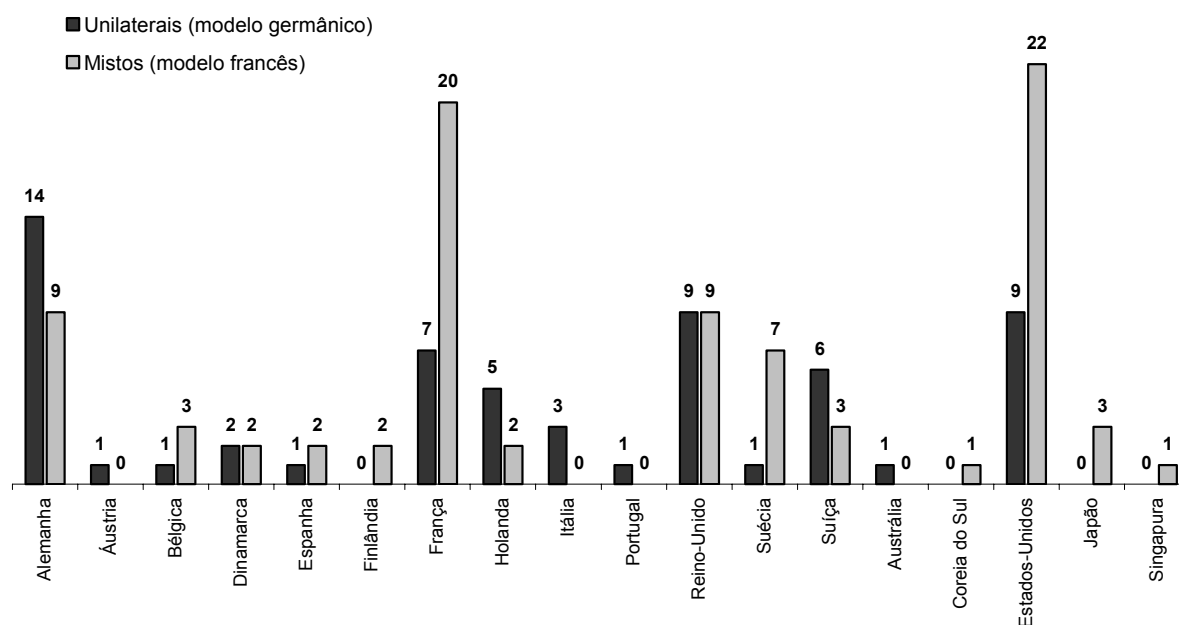
⁷ A representação por parte da entidade empregadora — membros dos CEEs, quando mistos, ou participantes nas reuniões, quando unilaterais — cabe, no geral, ao presidente da direcção da multinacional, ou a representantes designados por este, assistidos, ou não, por elementos à sua escolha (gestores de recursos humanos, relações públicas, etc.).

⁸ Trata-se de CEEs constituídos com base no artigo 13º.

⁹ As organizações sindicais referidas nos acordos são: a IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations), a UNI (Union Network International) e a UNI-Europa, e a SETA-UITA (European Union of Catering & Hotel Workers and Related Branches).

A opção por um modelo francês ou germânico é um bom indicador da influência das relações laborais nacionais onde se localizam os CEEs (Kerckhofs, 2006: 50). Tal como acontece na generalidade dos CEEs, os países com sistemas de representação dos trabalhadores de inspiração germânica adoptaram composições unilaterais (Alemanha, Áustria, Holanda, Itália). As multinacionais francesas e a maioria das multinacionais com sede fora do EEE optaram, por sua vez, pelo modelo misto (Gráfico 6).

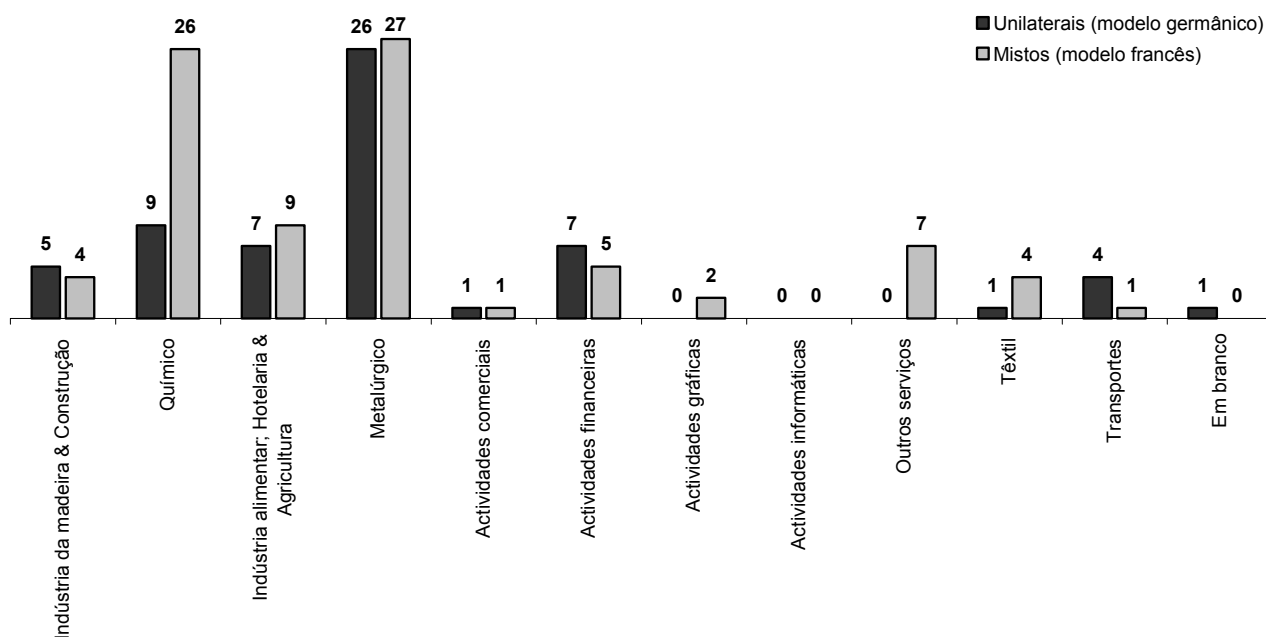
Gráfico 6. Composição dos CEEs por países da sede das multinacionais



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Mantendo a distinção entre CEEs unilaterais e mistos, para os sectores de actividade, os dados mais salientes dizem respeito aos sectores químico e dos serviços indiscriminados, que optaram claramente pela composição de CEEs mistos. A repartição dos restantes sectores entre CEEs mistos e unilaterais é relativamente homogénea (Gráfico 7).

Gráfico 7. Composição dos CEEs por sectores de actividade



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

3.2.2. Objectivos gerais

No seu artigo 1º, a Directiva 94/45/CE define como sendo seu objectivo “melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de dimensão comunitária” (artº. 1º, n.º 1). Ora, na definição dos objectivos gerais dos CEEs, os acordos tendem a cingir-se à Directiva, definindo os CEEs como instrumentos de troca de informação e consulta sobre questões transnacionais com impacto considerável nos interesses dos trabalhadores.

3.2.3. Competências

Na análise das competências dos CEEs, consideram-se: 1) as questões objecto de informação e consulta; 2) a referência à oportunidade da informação e consulta; 3) as questões expressamente excluídas da agenda; 4) as recomendações relativamente aos CEEs; e 5) a confidencialidade.

3.2.3.1. Informação e consulta

No capítulo da informação e consulta diversas questões podem ser levantadas, como as relacionadas com a definição por parte dos representantes dos trabalhadores de uma estratégia de informação de forma a apresentar uma posição comum (Stoop, 1995; Costa, 1996); com as fontes de informação¹⁰; com a criação de redes informais, com a difusão de informação *inter* e *intra* CEEs; com a maior ou menor intensidade de contactos entre os membros dos CEEs e as estruturas de representação dos trabalhadores existentes a nível nacional (Marginson *et al.*, 1998); etc. Em termos gerais, as questões gravitam em torno de três vectores principais, a quantidade de informação, a qualidade de informação e a oportunidade da informação, determinantes na garantia da qualidade da consulta e fundamentais para avaliar as dinâmicas de que são portadores os CEEs.

Nos acordos analisados, as questões objecto de informação e consulta em sede dos CEEs, respeitando o espírito da Directiva, ressalvam que estas devem incidir 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*, na expressão de J. Waddington (2003: 312), uma vez que incidem sobre resultados e não sobre a definição de estratégias e acções pelas multinacionais. Aliás, como se verá mais adiante, na grande maioria dos casos, a reunião anual dos CEEs coincide com a apresentação anual dos resultados das multinacionais.

As questões objecto de informação e consulta mais recorrentes nos acordos dizem respeito: à situação económica e financeira da multinacional; à estrutura e organização; à análise prospectiva; às principais alterações

¹⁰ A questão das fontes de informação implica, por um lado, que os representantes dos trabalhadores saibam a quem se devem dirigir para obter as informações que julgam necessárias e, por outro, que saibam exactamente o que esperar relativamente ao conteúdo e natureza destas informações (Béthoux, 2004: 25).

organizacionais e estruturais previstas; às principais tendências ao nível do emprego; aos projectos, investimentos e estratégias da multinacional; aos novos métodos de trabalho, de produção e às novas tecnologias; às transferências, deslocalizações, fusões, cisões, reduções de pessoal, despedimentos colectivos e encerramentos; e à produção e vendas (produtividade e competitividade). Questões como as condições de trabalho (remunerações, horário de trabalho, etc.), a formação profissional, a saúde, higiene e segurança no trabalho, o ambiente, a igualdade de oportunidades, a legislação europeia e a representação sindical aparecem de forma extremamente limitada nos acordos.

Partindo deste leque de questões, é possível estabelecer uma distinção entre acordos que definem as questões a serem objecto de informação e consulta em sede dos CEEs de modo mais circunscrito à letra da Directiva e acordos mais abrangentes, ou seja, que vão para além do estabelecido na Directiva (Quadro 11).¹¹

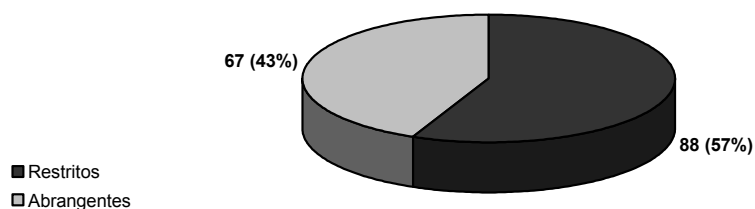
Quadro 11. Tipologia das questões objecto de informação e consulta

Acordos restritos	1	Situação económica e financeira
	2	Estrutura e organização
	3	Análise prospectiva
	4	Alterações organizacionais e estruturais
	5	Principais tendências ao nível do emprego
	6	Projectos, investimentos e estratégias
	7	Novos métodos de trabalho e produção/ novas tecnologias
	8	Transferências, deslocalizações, fusões, aquisições, cisões, reduções de pessoal, despedimentos colectivos, encerramentos
	9	Produção e vendas
Acordos abrangentes	10	Condições de trabalho (vínculos contratuais, remunerações, horários laborais, etc.)
	11	Formação profissional
	12	Segurança, higiene e saúde
	13	Ambiente
	14	Igualdade de oportunidades
	15	Legislação europeia
	16	Representação sindical

¹¹ Existem dois casos — *Air France European Group-Level Works Council* e *Air Liquide* — que, na definição destas questões, remetem directamente para a Directiva e outros catorze que não definem quaisquer questões a serem tratadas em sede dos CEEs.

A maioria dos acordos enquadra-se no primeiro grupo, com 88 acordos ou 57% (Gráfico 8), 14 dos quais são acordos que não definem as questões sobre as quais irá incidir a informação e consulta dos trabalhadores. A ausência de outras questões nas agendas dos CEEs revela, de acordo com J. Waddington (2003: 313), uma incapacidade por parte 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. Voltaremos mais adiante a esta questão.

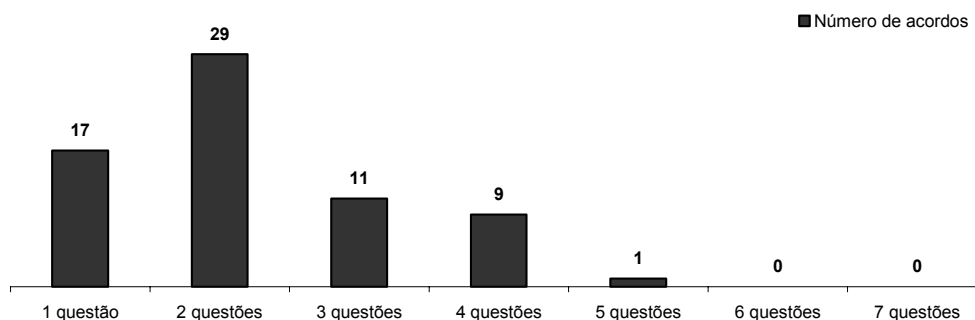
Gráfico 8. Acordos restritos e acordos abrangentes



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Olhando mais atentamente para os acordos abrangentes, 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%) da lista de questões incluídas na tipologia acima. 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.

Gráfico 9. Acordos abrangentes, por número de questões incluídas



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

A repartição de acordos restritos e abrangentes pelos países de sede das multinacionais é relativamente homogénea (Quadro 12). O mesmo acontece relativamente aos sectores de actividade, destacando-se aqui a diferença significativa entre acordos restritos (35 acordos) e abrangentes (18 acordos) no sector metalúrgico (Quadro 13).¹²

Quadro 12. Acordos restritos e abrangentes, por país da sede da multinacional

Países		Acordos restritos	Acordos abrangentes
EEE	Alemanha	15	8
	Áustria	1	0
	Bélgica	1	3
	Dinamarca	2	2
	Espanha	2	1
	Finlândia	2	0
	França	18	13
	Holanda	3	4
	Itália	4	1
	Portugal	1	0
	Reino-Unido	11	8
	Suécia	3	1
Fora do EEE	Suíça	7	6
	Austrália	0	1
	Coreia do Sul	1	0
	Estados-Unidos	15	17
	Japão	1	2
	Singapura	1	0

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Quadro 13. Acordos restritos e abrangentes, por sectores de actividade

Sectores de actividade	Acordos restritos	Acordos abrangentes
Indústria da madeira & Construção	6	3
Químico	18	18
Indústria alimentar; Hotelaria & Agricultura	9	11
Metalúrgico	35	18
Actividades comerciais	1	2
Actividades financeiras	6	7
Actividades gráficas	2	0
Outros serviços	3	4
Têxtil	3	3
Transportes	4	1
Em branco	1	0

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

¹² A formação profissional, a higiene, saúde e segurança no trabalho, e o ambiente são questões transversais a todos os sectores. As condições de trabalho aparecem unicamente no sector metalúrgico e nas actividades comerciais. A igualdade de oportunidades, por sua vez, aparece unicamente no sector financeiro e dos serviços indiscriminados.

No que diz respeito ao tipo de acordo, destaca-se o número significativo de acordos restritos celebrados com base no artigo 6º e o número reduzido de acordos abrangentes resultantes de reformulações ou de revisões (Quadro 14).

Quadro 14. Acordos restritos e abrangentes, por tipo de acordo

Tipo de acordo	Acordos restritos	Acordos abrangentes
Artigo 13º (acordos voluntários)	25	25
Artigo 13º (revisão de acordos existentes)	5	2
Artigo 13º (acordos reformulados ou pós-fusão)	18	16
Artigo 6º (acordos celebrados)	34	20
Artigo 6º (acordos reformulados ou pós-fusão)	5	4

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

3.2.3.2. Oportunidade da informação e consulta

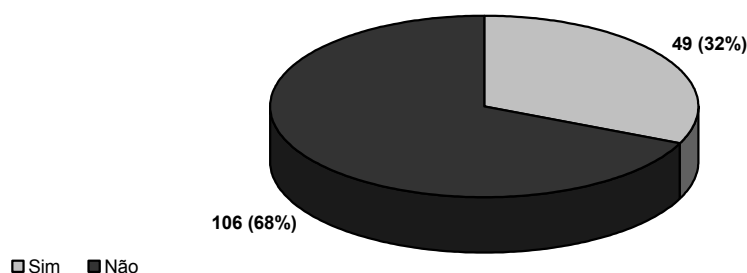
Alguns estudos sobre CEEs têm vindo a apontar a oportunidade da informação como um elemento decisivo para avaliar a eficácia destes mecanismos de informação e consulta, sugerindo que, a manter-se a tendência actual para a ausência de diálogo entre representantes dos trabalhadores e entidade empregadora numa fase preliminar a qualquer processo de decisão, o diálogo previsto pela Directiva corre o risco de não passar de um monólogo (Buschak, 2004: 68).¹³ De resto, a própria

¹³ Segundo W. Buschak (2004: 68), a revisão da Directiva deveria contemplar uma definição de «informação» menos ambígua relativamente à questão da oportunidade e, simultaneamente, modificar a definição de «consulta» de modo a torná-la mais abrangente. A qualidade e oportunidade da informação e consulta representam, aliás, os pontos que reúnem mais consenso por parte dos representantes dos trabalhadores quando questionados sobre os aspectos da Directiva onde é mais urgente a sua revisão (Waddington, 2003: 322). No acordo da *Diageo* (Reino-Unido, indústria alimentar), a consulta é definida da seguinte maneira: “Consultation is an exchange of views and establishment of a dialogue. It is agreed that in view of the above, consultation must provide for employee representatives views to be heard and for management to respond to these in a timely manner. It is agreed that for consultation to be meaningful and in good time it must occur as early as possible and prior to final decision being made so that the employee representatives have the possibility of their comments being taken into account. To ensure that consultation is meaningful it is agreed that employee representatives will be given the opportunity to propose properly formulated responses which can be taken into account”. No acordo da *Lear Seating Corporation* (Estados- Unidos, sector metalúrgico), a oportunidade da informação é assim estabelecida: “Information and consultation shall take place in good time to the extent that the standpoints worked by the LEWC [Lear Corporation Works Council] can still influence the decision-making of Lear Corporation. The provision of information to the LEWC by the central management shall take place in good time and in writing”.

Directiva é, segundo W. Lecher (1998), ambígua relativamente a esta questão, na medida em que se refere a esta apenas num dos considerandos do preâmbulo, onde se pode ler que “os representantes designados dos trabalhadores devem ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectem significativamente os interesses dos trabalhadores”.

São, porém, reduzidos os acordos onde se encontram representantes portugueses que se referem explicitamente ao facto de a informação e consulta deverem ser realizadas em tempo útil, ou seja, previamente à tomada de qualquer decisão susceptível de afectar os interesses dos trabalhadores. Este facto, que vem reforçar as críticas ao modo como a “consulta” está a ser apreendida pelas multinacionais (Buschak, 1999: 386-7; Wills, 2001: 191; 2004: 96; Hall, 2003: 6), é constatável em 49 acordos, que representam 32% dos acordos analisados. Uma minoria, portanto, perante os cerca de 70% que não referem a oportunidade de informação (Gráfico 10). De resto, como veremos mais à frente, em alguns acordos encontra-se explicitamente estabelecido que a direcção central e/ou as respectivas sucursais permanecem como os únicos órgãos competentes para implementar decisões.

Gráfico 10. Referência à oportunidade da informação e consulta



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

3.2.3.3. Questões expressamente excluídas

Cerca de 70 ou 45% dos acordos refere explicitamente 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 (Quadro 15).

Quadro 15. Questões expressamente excluídas

	N	%
Questões relacionadas com unidades nacionais	23	32,9%
Questões potencialmente prejudiciais para a multinacional	14	20,0%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Questões potencialmente prejudiciais	6	8,6%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Questões potencialmente prejudiciais + Remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho	5	7,1%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Remunerações, compensações, benefícios e condições de trabalho	7	10,0%
Questões relacionadas com unidades nacionais + Negociação colectiva	2	2,9%
Outras situações*	13	18,6%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

* Inclui combinações variáveis de questões expressamente excluídas (nacionais, potencialmente prejudiciais, negociação colectiva e condições de trabalho)

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%).¹⁴ Isoladamente ou associadas a outras questões, as matérias relativas às unidades nacionais são, pois, as mais referidas nos acordos.

Embora os acordos prevejam que os representantes dos trabalhadores nos CEEs, bem como os peritos ou convidados, devam manter confidenciais as informações, comunicadas como tais, durante e

¹⁴ De notar que alguns acordos salvaguardam a possibilidade de, em circunstâncias excepcionais (deslocalizações, encerramentos, despedimentos colectivos, etc.), se realizarem encontros entre os representantes dos trabalhadores da unidade afectada, os representantes dos trabalhadores do CEE e a direcção central.

após o seu mandato, nalguns acordos as direcções centrais reservam-se o direito de não divulgar informação que possa ser potencialmente prejudicial para a multinacional (14 acordos ou 20%). Esta disposição está, aliás, salvaguardada na Directiva que prevê que “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 entravar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar” (artigo 8º, n.º 2).

3.2.3.4. Recomendações

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%).¹⁵

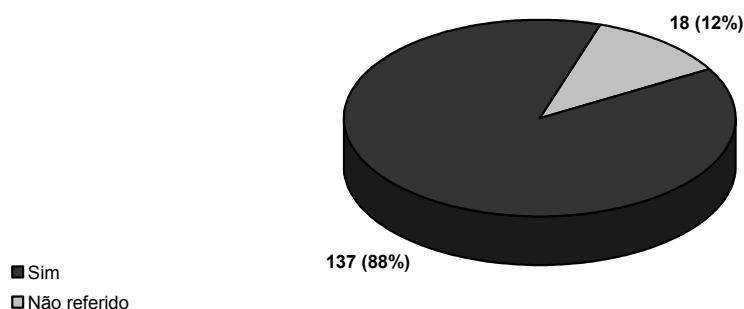
3.2.3.5. Confidencialidade

A questão da confidencialidade encontra-se prevista no artigo 8º da Directiva, designadamente no ponto 1, onde é dito que “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

¹⁵ Nove acordos fazem menção a ambas as recomendações.

encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos”.¹⁶ A questão da confidencialidade encontra-se 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. Por outro lado, a confidencialidade é vista também como obstáculo, quer ao acesso, quer 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 poderá, de facto, constituir um impedimento ao reconhecimento da acção dos representantes no CEEs e à afirmação dos CEEs como espaço de diálogo social.

Gráfico 11. Confidencialidade



Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

3.2.4. Despesas com o funcionamento do CEE

De acordo com a alínea e) do artigo 6º da Directiva, o conteúdo dos acordos deve incluir “os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu”. Na grande maioria dos acordos, a responsabilidade financeira pelo funcionamento dos CEEs cabe à direcção central (organização das reuniões, traduções, interpretações, etc.), enquanto que as despesas com os representantes dos trabalhadores (deslocações, alojamentos, etc.) são asseguradas por

¹⁶ O dever de confidencialidade foi transposto para o direito interno português no artigo 458º do Código do Trabalho (Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto 2003).

cada sucursal de acordo com as suas próprias práticas e regras. Menos frequente é a situação dos acordos que prevêm a atribuição aos CEEs de um montante anual fixo a ser gerido em função das necessidades de funcionamento (13 acordos).

3.2.5. Conselhos restritos

Uma grande parte dos acordos, 125 (80%), prevê a existência de um conselho restrito, eleito pelos membros do CEE, variável na sua composição (número de representantes, unilaterais, mistos, etc.), na sua designação (comité, secretariado, etc.) e nas suas competências.

Assim, em 68 acordos ou cerca de 55%, ao conselho restrito vê-se adstrita uma função de organização e administração do funcionamento dos CEEs (definir as datas das reuniões anuais, organizar as reuniões, definir a agenda, difundir os resultados das reuniões, assegurar contactos entre os membros do CEE, etc.). Os restantes 55 acordos (44%) atribuem uma função aos conselhos restritos que ultrapassa a coordenação e administração do CEE prevendo a possibilidade de estes receberem informação e reunirem com a direcção central regularmente e/ou em circunstâncias extraordinárias que afectem os interesses dos trabalhadores, mesmo que estas circunstâncias afectem apenas uma sucursal. Na prática, os conselhos restritos podem, igualmente, deslocar-se às sucursais das empresas abrangidas pelos acordos, nomeadamente em circunstâncias excepcionais. Esta função acrescida reveste-se de particular importância na medida em que poderá evidenciar maior dinamismo por parte dos CEEs (Marginson *et al.*, 1998: 76; Gilman e Marginson, 2004: 97).

3.3. Representantes e selecção dos representantes dos trabalhadores

Relativamente aos representantes dos trabalhadores e à sua selecção, são objecto de análise os seguintes pontos: 1) os critérios de atribuição dos lugares, 2) os requisitos necessários para se poder ser

eleito/nomeado para a representação dos trabalhadores, 3) a duração dos mandatos, 4) a formação dos representantes, e 5) a protecção garantida aos representantes.

Para garantir a funcionalidade dos CEEs, alguns acordos (48 acordos ou 31%) estabelecem um limite máximo de representantes dos trabalhadores — que se situa, em média, em torno dos trinta representantes¹⁷ (30 acordos) — desde que seja assegurada a efectiva representação dos trabalhadores abrangidos pelo acordo.¹⁸

Uma vez que os critérios de atribuição de lugares pelos países onde a multinacional detém sucursais depende, na grande maioria dos acordos, do número de trabalhadores, parte dos acordos prevê que o limite máximo de representantes possa ser alterado caso se verifiquem mudanças significativas na estrutura de emprego da multinacional (fusões, aquisições, dissoluções, reestruturações, etc.).¹⁹

A atribuição de lugares por país baseia-se maioritariamente (102 acordos ou 66%) na estrutura de emprego (número de trabalhadores existentes a nível nacional). São deste modo definidos intervalos ou

¹⁷ Este é, aliás, o número máximo de membros do conselho de empresa europeu previsto no Anexo da Directiva.

¹⁸ A questão da repartição dos lugares no seio dos CEEs não se resume, porém, ao problema do equilíbrio geográfico ou nacional. Paralelamente a esta, encontram-se as questões do equilíbrio sindical (Costa, 2005) e da representação das diferentes actividades de uma dada multinacional. A organização da representação destas actividades e a instauração de um diálogo entre os seus representantes assume, deste modo, particular importância quer para a questão da representatividade do CEE, quer para o reforço da sua legitimidade (Béthoux, 2004: 28). O caso do grupo americano *Sara Lee* é particularmente elucidativo, já que optou por criar um CEE para o sector têxtil (*Courtaulds Textiles European Works Council*) e outro para o sector agro-alimentar (*Sara Lee Processed Meats European Works Council*).

¹⁹ Os processos de reestruturação colocam, a este propósito, um duplo desafio aos CEEs: por um lado, ao nível da influência que os CEEs poderão ter efectivamente nos processos em curso (Moreau, 2006) e, por outro, ao nível da influência que os processos de reestruturação terão nos CEEs. Relativamente a este último, duas situações são admissíveis: primeiro, a estrutura do CEE não é posta em causa pelo processo de reestruturação, verificando-se, isso sim, alterações na sua composição (entrada de novos membros e/ou saída de outros) que poderão provocar uma instabilidade nas relações entre representantes. Segundo, a instabilidade na configuração da multinacional e a sua eventual reconfiguração poderá levar a uma reformulação ou mesmo a uma renegociação dos acordos e, conseqüentemente, à instauração de novos CEEs. No intervalo de tempo que vai da dissolução do CEE existente à instituição de um novo CEE não só a informação e a consulta transnacionais ficam suspensas, como fica também posto em causa todo o trabalho de cimentação das relações entre membros anteriormente conseguido.

quotas, aumentando o número de representantes à medida que aumenta o intervalo de trabalhadores. Por exemplo, no caso do CEE da *Air France*, de 30 a 100 trabalhadores é atribuído 1 mandato; de 101 a 300, 2 mandatos; de 301 a 400, 3 mandatos; e mais de 401, 4 mandatos. Nestes casos, é comum os acordos estabelecerem um limiar, que se situa em geral em torno dos 100 trabalhadores, a partir do qual as sucursais abrangidas poderão eleger/nomear representantes para os CEEs. Outra situação possível para a distribuição de lugares consiste na definição de lugares fixos para cada uma das sucursais abrangidas pelo acordo, estando estas, na grande maioria dos casos, estipuladas em anexo ao acordo.

É frequente que os países da sede da multinacional reservem para si mesmos um número fixo de representantes. O acordo do CEE do Grupo *BES*, por exemplo, estabelece 10 mandatos para os representantes portugueses e um único para a representação espanhola (Costa e Araújo, 2006b). As regras para a eleição/nomeação de representantes para o país da sede poderão, pois, ser distintas das regras a aplicar nas respectivas sucursais. Na *Bayer*, por exemplo, para a atribuição do número de lugares é usado o sistema de quotas (mais de 1.000, 1 representante; 1.001 a 5.000, 4 representantes; 5.001 a 10.000, 5 representantes; e mais de 10.001, 6 representantes) para as sucursais do Grupo, enquanto para a sede ficam reservados 10 lugares.

Os acordos estabelecem ainda determinados requisitos que os representantes devem cumprir para poderem ser eleitos/nomeados (Quadro 16). As situações mais frequentes são as seguintes: 1) em 68 acordos os representantes dos trabalhadores devem ser eleitos/nomeados de acordo com os procedimentos vigentes a nível nacional; 2) em 34 acordos devem ser eleitos/nomeados pelos órgãos de representação existentes a nível nacional ou, no caso de não existirem, de acordo com os procedimentos vigentes a nível nacional. A estes requisitos associam-se outros como um tempo de serviço que pode ir de um a três anos ou, com menor frequência, o domínio da língua inglesa.

Quadro 16. Requisitos para a eleição/nomeação dos representantes dos trabalhadores

	Procedimentos vigentes a nível nacional	Procedimentos vigentes a nível nacional + Tempo de serviço \geq 1 ano	Eleitos/nomeados pelos órgãos de representação existentes a nível nacional	Outras situações*	Não referido
N	68	26	34	3	24
%	43,9%	16,8%	21,9%	1,9%	15,5%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

*Inclui situações em que são tidos como requisitos, por exemplo, o domínio da língua inglesa e um contrato de trabalho a tempo inteiro.

Nos 117 acordos onde é referida a duração dos mandatos, os representantes dos trabalhadores cumprem, maioritariamente, mandatos de quatro anos (76 acordos ou cerca de 50%). Seguidamente, os mandatos de três e de dois anos são as situações com maior expressão com respectivamente 24 e 11 acordos. Apenas o acordo do grupo italiano *Generali* (actividades financeiras) estabelece a duração de um mandato de seis anos e, no outro extremo, a multinacional norte-americana *Cooper Industries* (sector metalúrgico) mandatos de um único ano.

O cumprimento de mandatos longos pode conferir, na óptica de E. Béthoux (2004: 29), alguma estabilidade nas relações entre os membros dos CEEs e, deste modo, ser potenciadora da construção de uma solidariedade transnacional. O acordo da multinacional holandesa *Akzo-Nobel* (sector químico) refere-se explicitamente a este facto: “the contracting parties are aware of the fact that it is necessary to have a certain degree of continuity in the group of the delegates for the Forum to be able to perform its duties efficiently and effectively. It is therefore agreed that the term of office of the members of the Forum shall be 4 years”.

Relativamente à formação dos representantes dos trabalhadores (Quadro 17), existem três situações com maior expressão nos acordos analisados. Em primeiro lugar, o elevado número de acordos (71) que não fazem menção à formação dos representantes. Em segundo lugar, a referência à formação definida como sendo a necessária para que os

representantes desempenhem adequadamente as suas funções no âmbito dos CEEs (31). E, finalmente, a formação em Línguas que aparece isoladamente em 26 acordos e associada a outras questões em 8 dos 16 acordos que integram as formações classificadas como «outras situações». Como veremos mais à frente, a língua inglesa é, na grande maioria dos acordos, a língua *franca* dos CEEs, pelo que a formação nesta área tem como principais objectivos, primeiro, conferir maior funcionalidade aos CEEs e, segundo, reduzir as despesas com a tradução de documentos e com a interpretação aquando das reuniões.

Quadro 17. Formação dos representantes dos trabalhadores

	Indefinida	Necessária ao adequado desempenho de funções	Línguas	Outras situações*	Não referido
N	11	31	26	16	71
%	7,1%	20,0%	16,8%	10,3%	45,8%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

*Inclui combinações diversas entre: a formação em línguas; questões económicas, jurídicas e sociais europeias; e a estrutura e actividades da multinacional.

Finalmente, o artigo 10º da Directiva prevê que os membros do Grupo Especial de Negociação ou dos CEEs gozem, no exercício das suas funções, de protecções e garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais. Tal inclui, por exemplo, o pagamento das horas de trabalho durante os períodos de ausência necessários ao exercício de funções relacionadas com os CEEs. A questão da protecção dos representantes dos trabalhadores, salvaguardada na Directiva, encontra-se, porém, prevista em unicamente 99 acordos, ou seja, em cerca de 64% dos acordos.

3.4. Reuniões dos CEEs

3.4.1. Reuniões ordinárias, preparatórias, posteriores e extraordinárias

A grande maioria dos acordos (126 ou 81,2%) prevê a realização de uma única reunião anual, nalguns casos coincidente com a apresentação do balanço da multinacional, cuja duração só muito excepcionalmente excede um dia e que nunca se estende por mais de dois dias (Quadro 18). Na prática, porém, como já referimos, o conselho restrito e o próprio CEE, podem realizar reuniões extraordinárias com a administração.

A regularidade de contactos entre representantes dos trabalhadores, embora fundamental para criar laços e fortalecer a confiança entre os membros, dependerá fortemente dos contactos para além das reuniões. Esse facto, por sua vez, transporta para a discussão as questões do acesso e domínio, por parte dos representantes, das tecnologias de informação e comunicação (TICs) e do domínio de outras línguas para além da materna. As redes informais, consideradas como fundamentais para garantir dinamismo aos CEEs, dependem, deste modo, igualmente, das características individuais dos representantes.

Quadro 18. Frequência das reuniões ordinárias dos CEEs

	1 vez por ano	2 vezes por ano	4 vezes por ano	Não referido
N	126	27	2	0
%	81,3%	17,4%	1,3%	0,0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

Uma parte significativa dos acordos prevê apenas a realização de reuniões preparatórias à reunião anual (97 acordos ou 62,6%) e menos frequentemente a possibilidade dos representantes dos trabalhadores realizarem reuniões quer anteriores quer posteriores à reunião anual (42 acordos ou 27,1%) (Quadro 19).

Quadro 19. Reuniões preparatórias e posteriores

	Preparatórias	Posteriores	Preparatórias + Posteriores	Não referido
N	97	2	42	14
%	62,6%	1,3%	27,1%	9,0%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

As reuniões extraordinárias, reservadas a circunstâncias excepcionais que possam ter efeitos consideráveis nos interesses dos trabalhadores, encontram-se previstas em 119 acordos (77%), havendo, apenas, 36 acordos (23%) onde estas não são referidas.

3.4.2. Língua *franca*, tradução de documentos e interpretação

Relativamente à língua de referência ou de trabalho dos CEEs, os acordos reflectem, por um lado, a variedade linguística da Europa e a predominância do Inglês, do Alemão e do Francês no espaço europeu²⁰ e, por outro, o facto do Inglês se ter tornado a língua *franca* das relações laborais transnacionais na Europa e a língua por excelência do capitalismo internacional (Miller *et al.*, 2000: 312).

A língua nativa do país da sede da multinacional é, em grande parte dos casos, a língua de referência do respectivo CEE (92 acordos ou cerca de 60%). Nos casos em que a língua de referência dos CEEs é diferente da língua do país da sede (31 acordos) e nos casos em que à língua do país da sede se associa outra língua (20 acordos) (Quadro 20), é a língua inglesa que serve, em geral, de língua de trabalho, quer nas reuniões quer na documentação difundida pelos CEEs (Quadro 21 e Gráfico 12). Este parece ser, aliás, uma das características partilhadas pela generalidade dos CEEs (Tully, 2004).

²⁰ Dados da Comissão Europeia (2005) sobre o domínio por parte dos europeus de uma ou mais línguas estrangeiras para além da língua materna, recolhidos através de um inquérito do Eurobarómetro de 2001, davam conta que 22% da população portuguesa afirmava falar Inglês, 16% Francês e 3% Alemão. O Eurobarómetro 63.4 de 2005, subordinado à *Europa e às Línguas*, revela, por sua vez, que 64% dos portugueses inquiridos dominam apenas a sua língua materna. O estudo indica ainda que as competências linguísticas dos respondentes europeus tendem a aumentar com o nível de habilitações e a diminuir com a idade (Eurobarometer, 2005).

Quadro 20. Língua de referência

	Igual à do país da sede da multinacional	Diferente do país da sede da multinacional	Igual à do país da sede + Outra Língua	Não referido
N	92	31	20	12
%	59,4%	20%	12,9%	7,7%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

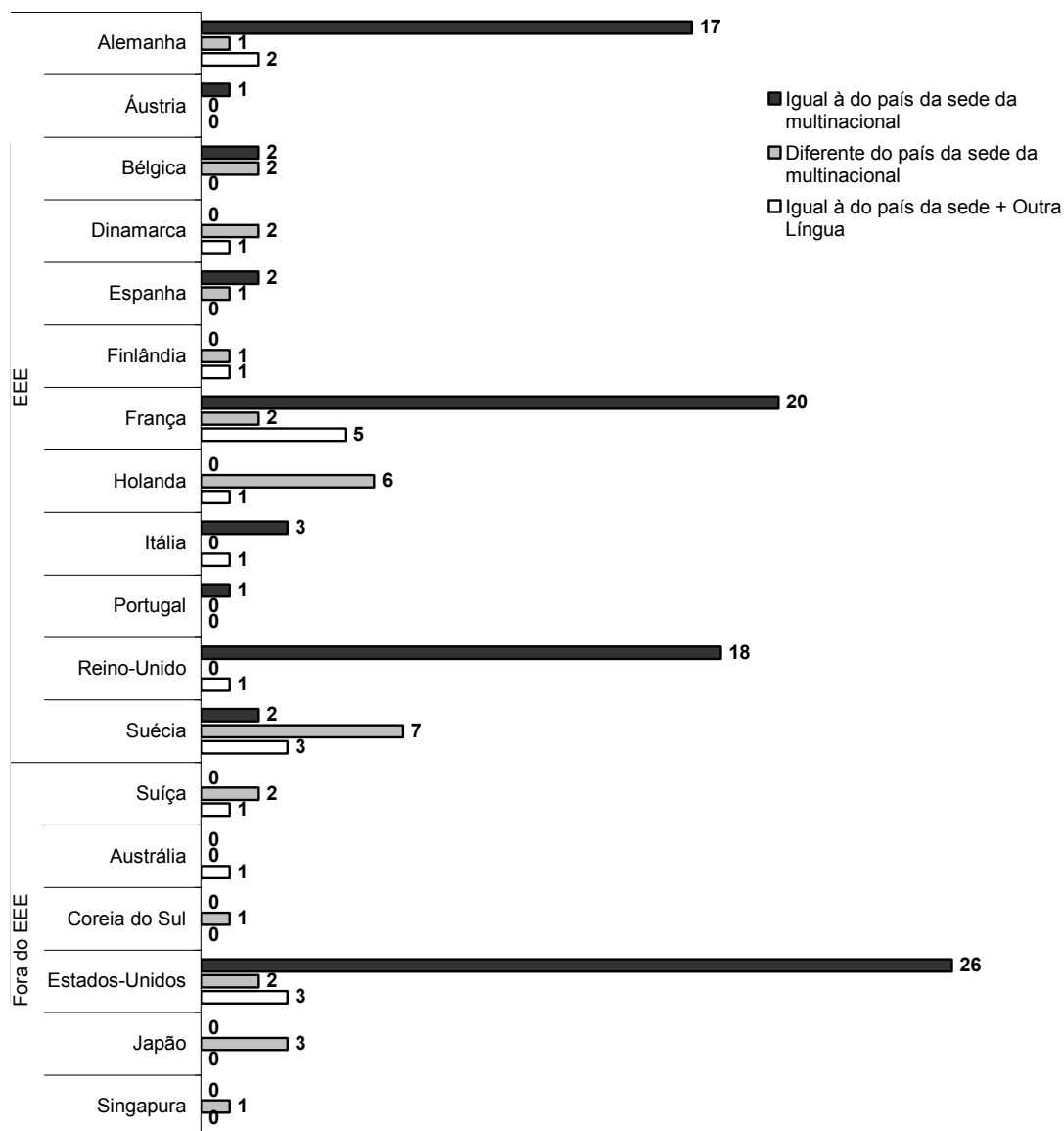
Quadro 21. Língua de referência por país de sede da multinacional

Países		Acordos	Igual à do país de sede da multinacional	Diferente do país de sede da multinacional	Igual à do país da sede + outra(s) Língua(s)	Não referido	Outra(s) línguas
EEE	Alemanha	23	17	1	2	3	Inglês + Português*
	Áustria	1	1	0	0	0	—
	Bélgica	4	2	2	0	0	Inglês
	Dinamarca	4	0	2	1	1	Inglês
	Espanha	3	2	1	0	0	Inglês
	Finlândia	2	0	1	1	0	Inglês
	França	31	20	2	5	4	Inglês
	Holanda	7	0	6	1	0	Inglês
	Itália	5	3	0	1	1	Inglês
	Portugal	1	1	0	0	0	—
	Reino Unido	19	18	0	1	0	Escandinavo
	Suécia	4	0	2	1	1	Inglês
Fora do EEE	Suíça	13	2	7	3	1	Inglês
	Austrália	1	0	0	1	0	Alemão
	Coreia do Sul	1	0	1	0	0	Inglês
	Estados Unidos	32	26	2	3	1	Alemão + Castelhano + Francês + Neerlandês
	Japão	3	0	3	0	0	Inglês
	Singapura	1	0	1	0	0	Francês

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006* *Rohde European Works Council*, grupo alemão do sector têxtil (encerrou em 2006).

Nos 97 acordos onde é prevista a tradução/interpretação — uma parte significativa dos acordos — esta assume duas formas principais: 1) é prevista para todas as línguas dos países onde a multinacional detém sucursais; 2) inclui somente algumas línguas, em geral, das sucursais com maior número de trabalhadores (Quadro 22).

Gráfico 12. Língua de referência por país de sede da multinacional



Fonte: European Works Councils Database , 2006

Quadro 22. Tradução e interpretação

	Prevista	Prevista parcialmente*	Outras situações**	Não referido
N	97	22	4	32
%	62,6%	14,2%	2,6%	20,6%

Fonte: European Works Councils Database , 2006

* Reporta-se aos casos em que a interpretação e/ou a tradução de documentos se encontra limitada a um número restrito de línguas.

** Inclui situações como a disponibilidade de interpretação apenas nas duas primeiras reuniões (1 acordo), apenas de parte das reuniões e dos documentos (1 acordo), e por um período de três anos (2 acordos).

É a preponderância da língua inglesa que explica que a formação para os representantes dos trabalhadores com assento nos CEEs seja quase exclusivamente centrada na aquisição de competências nessa língua. A este propósito, num estudo realizado por B. Tully (2004) onde foram conduzidas entrevistas com representantes dos trabalhadores de diversos países, foi frequentemente realçado o facto de os representantes dos países do Sul da Europa (Espanha, Portugal, Itália e Grécia) apresentarem menores competências linguísticas. A língua poderá, pois, para os países do Sul da Europa funcionar como um factor acrescido de marginalização a adicionar à sua condição periférica (Miller *et al.*, 2000: 314).

A língua e a comunicação constituem elementos importantes para o adequado funcionamento dos CEEs enquanto instituições transnacionais (Tully, 2004). De facto, a par do acesso às tecnologias de informação e comunicação, a língua surge como um elemento não negligenciável para a construção de redes de comunicação formais, quer *intra* quer *inter* CEEs, mas igualmente informais. Se, à partida, uma grande parte dos acordos salvaguarda as traduções simultâneas aquando das reuniões e a tradução dos documentos escritos, ainda que a questão da qualidade destas traduções possa ser levantada (Stirling e Tully, 2004), o problema coloca-se nos contactos entre representantes à margem das reuniões (Miller *et al.*, 2000). É neste aspecto em particular que a formação poderá desempenhar um papel crucial no incremento do dinamismo dos CEEs. A opção clara por uma língua de trabalho – e tudo indica que o Inglês se apresente como o mais forte candidato (Stirling e Tully, 2004) – permanece, pois, uma questão em aberto, ainda que seja decisiva para o funcionamento e dinâmica dos CEEs. Tratando-se de instituições relativamente jovens, os CEEs carecem ainda de uma identidade colectiva cuja construção dependerá grandemente da capacidade para ultrapassar barreiras linguísticas e culturais, enquanto obstáculos consideráveis à afirmação dos CEEs como mecanismos de formação de uma solidariedade transnacional e de europeização das relações industriais (Stirling e Tully, 2004).

3.4.3. Peritos

A Directiva prevê, no ponto 4 do artigo 5º, a possibilidade do Grupo Especial de Negociação ser assistido por peritos à sua escolha para efeitos de negociação. A figura dos peritos encontra-se igualmente presente para o acompanhamento das reuniões dos CEEs. A generalidade dos acordos analisados prevê, de facto, a possibilidade dos representantes dos trabalhadores convidarem um perito para assistir às reuniões (127 acordos). Na grande maioria dos acordos, estes não se encontram definidos (95 acordos), noutros é explicitamente prevista a possibilidade dos peritos poderem ou não pertencer a uma organização sindical (26), e apenas uma minoria de acordos (6) prevê que os peritos sejam exclusivamente membros de uma organização sindical (Quadro 23).

Quadro 23. Peritos

	Indefinidos	Representantes de organizações sindicais	Indefinidos + Representantes de organizações sindicais	Não referido
N	95	6	26	28
%	61,3%	3,9%	16,8%	18,1%

Fonte: *European Works Councils Database*, 2006

4. Considerações finais

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 (Wills, 2004; Telljhoann, 2005). Diversos factores intervêm, pois, no processo de afirmação de um dado 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 (Lecher *et al.*, 2001).

Reunirá, pois, um consenso alargado a constatação de que a diversidade de experiências é uma das marcas mais salientes que emerge do funcionamento dos CEEs (Hyman, 2000; Waddington, 2003). Como salienta R. Hyman (2000), as instituições evoluem, o que significa que a dinâmica de um dado CEE se irá consolidar, acima de tudo, na prática. Justifica-se, por isso, que a análise da dimensão formal dos CEEs — os acordos — seja complementada com uma análise da sua dimensão qualitativa, ou seja, com as avaliações que os representantes dos trabalhadores eleitos/nomeados para os CEEs fazem da sua experiência, da eficácia e das potencialidades dos CEEs (Costa e Araújo, 2006a).

Na investigação em curso, os dados preliminares das entrevistas com representantes portugueses têm tornado patente a diversidade de práticas dos CEEs, diversidade que origina, por sua vez, percepções distintas relativamente ao papel e eficácia dos CEEs. Apesar dessas diferenças, os representantes portugueses parecem partilhar uma posição comum: tal como foram definidos pela Directiva, os CEEs padecem de limitações que são elas próprias geradoras de reduzidas expectativas quanto às suas possibilidades.²¹

Embora o diálogo transnacional apareça como valorizado e os CEEs como mecanismos de participação laboral onde os trabalhadores

²¹ Por exemplo, uma das questões que tem sido recorrentemente objecto de crítica por parte dos representantes portugueses prende-se com a insuficiência de uma única reunião anual. A «oportunidade da informação» é, igualmente, um aspecto recorrentemente apontado, na medida em que terá implicações directas na possibilidade de influenciar uma decisão. Como vimos, as questões da qualidade da informação e, principalmente, da confidencialidade serão fundamentais. As revisões dos acordos afiguram-se, pois, como igualmente importantes já que poderão permitir a introdução de alterações no funcionamento dos CEEs a partir da experiência acumulada pelos actores neles envolvidos. Considerando os CEEs como instâncias em desenvolvimento (Waddington, 2003), as subsequentes revisões dos acordos traduziriam a dinâmica e os desenvolvimentos efectivos dos CEEs.

devem marcar presença através dos seus representantes — na medida em que estes vieram, uns mais eficazmente do que outros, compensar o défice de representação e participação dos trabalhadores a nível europeu e no seio das multinacionais —, o que sobressai claramente das entrevistas já realizadas é a primazia dos níveis local e nacional, em detrimento do nível pelo que será preferencialmente aí que deverá ser conduzida a *luta*.²²

²² Este aspecto tornou-se particularmente notório em entrevistas com representantes de organizações de trabalhadores de empresas/grupos com sede em Portugal abrangidas pela Directiva mas que não constituíram CEEs. Um dos obstáculos apontados para a não constituição de CEEs prende-se com a urgência das prioridades nacionais que secundarizam a constituição de CEEs (Costa e Araújo, 2006b: 16).

Referências Bibliográficas

- Béthoux, Élodie (2004), “Les Comités d’Entreprises Européens en quête de légitimité”, *Travail et Emploi*, 98, 21-35.
- Blanpain, Roger (1998), “European Works Councils in Multinational Enterprises”, *ILO Working Paper*, 83.
- Buschak, Willy (1999), “Five years after: a look forward to the revision of the EWC Directive”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5(3), 384-392.
- Buschak, Willy (2000), “Review of the EWC Directive”, in E. Gabaglio; R. Hoffmann (orgs.), *European Trade Union Yearbook, 1999*. Bruxelas: European Trade Union Institute, 161-172.
- Buschak, Willy (2004), “The practical and legal problems of European Works Councils. Reviewing the Directive”, in Ian Fitzgerald; John Stirling (orgs.), *European Works Councils. Pessimism of the intellect, optimism of the will?*. London: Routledge, 67-79.
- Comissão Europeia (2005), *Factos e Números Essenciais sobre a Europa e os Europeus*. Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias.
- Costa, Hermes Augusto (1996), *Os Conselhos de Empresa Europeus: Na rota da fábrica global?*. Lisboa: Fundação Friedrich Ébert.
- Costa, Hermes Augusto (2004), “Portuguese trade unionism vis-à-vis the European Works Councils”, *South European Society & Politics*, 9(2), Autumn, 218–252.
- 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; Araújo, Pedro (2006a), “Os Conselhos de Empresa Europeus: Alguns factos e números sobre a realidade portuguesa”, *Oficina do CES*, 249.
- Costa, Hermes Augusto; Araújo, Pedro (2006b), “European Works Councils in Portugal”, *European Works Councils Bulletin*, 66, 15-18.
- Danis, J-J.; Hoffmann, R. (1995), “From the Vredeling Directive to the European Works Councils Directive”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 1(2), 180-187.
- Didry, Claude; Béthoux, Élodie; Mias, Arnaud (2005), “La construction et les enjeux d’un système de relations professionnelles européen”, in Groupe de projet Thomas, *L’Europe et le Dialogue Social*. Recueil de notes, 12, 29-44.
- Eurobarometer (2005), *Europeans and Languages*. Brussels: European Commission.
- European Commission's Directorate General for Employment and Social Affairs (s/d), *EUROPEAN WORKS COUNCILS- Cases of good practice*, http://www.conc.es/internacional/documents/cee_english.pdf
- Gilman, Mark; Marginson, Paul (2004), “Negotiating European Works Councils. Contours of constrained choice”, in Ian Fitzgerald; John Stirling (orgs.), *European Works Councils. Pessimism of the intellect, optimism of the will?*. London: Routledge, 93-112.

- Hall, Mark (2003), "Unions seek more influence for EWCs", *International Union Rights*, 10(1), 6-7.
- Hyman, Richard (2000), "Editorial", *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 5-7.
- Jornal Oficial das Comunidades Europeias (1994), Directiva 94/45/CE do Conselho de 22.09.1994. JOC nº L 254/64, de 30 de Setembro de 1994.
- Kerckhofs, Peter (2003), "Enlargement and European Works Councils", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 9(1), 162-169.
- Kerckhofs, Peter (2006), *European Works Councils: Facts and Figures*. Bruxelas: European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety.
- 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.
- Lecher, Wolfgang (1998), "European works councils: Experiences and perspectives", in W. Lecher; H.-W., Platzer (orgs.), *European Union — European Industrial Relations?*. London: Routledge.
- Lecher, Wolfgang *et al.* (1999), *The Establishment of European Works Councils. From information committee to social actor*. Aldershot: Ashgate.
- Lecher, Wolfgang *et al.* (2001), *European Works Councils: Development, types and networking*. Aldershot: Ashgate.
- Leite, Jorge *et al.* (1996), *Conselhos de Empresa Europeus: Comentários à Directiva 94/45/CE*. Lisboa: Cosmos.
- Marginson, Paul (1999), "EWC agreements under review: arrangements in companies based in four countries compared", *Transfer – European Review of Labour and Research*, 5(3), 256-277.
- Marginson, Paul *et al.* (1998), *Negotiating European Works Councils: An analysis of agreements under article 13*. Report for the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Commission. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Miller, Doug *et al.* (2000), "The politics of language and European Works Councils: Towards a research agenda", *European Journal of Industrial Relations*, 6(3), 307-323.
- Moreau, Marie-Ange (2006), "Restructuration et comité d'entreprise européen", *EUI Working Paper LAW*, 02.
- Simões, Nuno (1996), *Informação e Consulta dos Trabalhadores nas Empresas ou Grupos de Empresas de Dimensão Comunitária: Um modelo negocial*. Lisboa: Conselho Económico e Social.
- Stirling, John; Tully, Barbara (2004), "Power, process, and practice: Communications in European Works Councils", *European Journal of Industrial Relations*, 10(1), 73-89.
- Stoop, Sjef (1995), "Financial and Economic data: Steps to develop an information strategy for EWC members". Policopiado, 1-18.

- Telljohann, Volker (2005), "The European Works Councils — a role beyond the EC Directive?", *Transfer — European Review of Labour and Research*, 1(5), 81-96.
- Tully, Barbara (2004), "Organising across borders. Developing trade union networks", in Ian Fitzgerald; John Stirling (orgs.), *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?*. London: Routledge, 165-177.
- Waddington, Jeremy (2003), "What do representatives think of the practices of European Works Councils? Views from six countries", *European Journal of Industrial Relations*, 9(3), 303-325.
- Wills, Jane (2000), "Great expectations: three years in the life of a European Works Councils", *European Journal of Industrial Relations*, 6(1), 83-105.
- Wills, Jane (2001), "Uneven geographies of capital and labour: the lessons of European Works Councils", in P. Waterman; J. Wills (orgs.), *Place, space and the new labour internationalisms*. Oxford: Blackwell, 180-205.
- 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, 85-104.