

PORTUGAL IMPLEMENTA A NOVA DIRECTIVA SOBRE CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

A **Lei nº.96/2009** veio proceder à transposição para a ordem jurídica portuguesa da **Directiva nº.2009/38** relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária.

A **Lei nº.96/2009** veio proceder à transposição para a ordem jurídica portuguesa da **Directiva nº.2009/38** relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. Apesar de este instrumento jurídico não trazer alterações de fundo relativamente à **Directiva nº. 94/95**, que criou o Conselho de Empresa Europeu, comporta todavia algumas precisões e novidades destinadas a reforçar o papel dos representantes dos trabalhadores e dos canais de informação nas empresas transnacionais.

A **Directiva 94/95** veio possibilitar pela primeira vez a instalação de canais de comunicação entre os conselhos de administração e os trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária. Estes canais poderiam ser instalados por duas formas: pela criação de um órgão representativo dos trabalhadores a nível europeu (uma espécie de comissão representativa de todos os trabalhadores da empresa) ou por via de instrumentos convencionais de informação e consulta dos trabalhadores adaptados às especificidades da empresa. Estes órgãos e procedimentos eram puramente consultivos e os detalhes dos procedimentos de informação e consulta deviam ser acordados entre o empregador e os representantes dos trabalhadores (ainda que sujeitos a algumas exigências mínimas impostas pela Directiva). A Directiva ressalva por fim as empresas que já

tivessem implementado previamente procedimentos internos de informação e consulta que satisfizessem as exigências da directiva; estas empresas eram excluídas das obrigações da Directiva e poderiam manter os seus procedimentos. O conceito subjacente à Directiva consistia na instalação de canais internos de comunicação entre a administração de empresa e os trabalhadores deixando à empresa a liberdade de convencionar os procedimentos que se adaptassem melhor à sua organização interna.

Apesar do sucesso da **Directiva 94/95**, a sua aplicação suscitou um conjunto de dificuldades de interpretação e implementação que conduziram à sua reforma por via da **Directiva 2009/38**, transposta para o ordenamento

A Directiva ressalva por fim as empresas que já tivessem implementado previamente procedimentos internos de informação e consulta que satisfizessem as exigências da directiva; estas empresas eram excluídas das obrigações da Directiva e poderiam manter os seus procedimentos.

“Sociedade de Advogados Portuguesa do Ano”

Chambers Europe Excellence 2009, IFLR Awards 2006 & Who's Who legal Awards 2006, 2008, 2009

“Melhor Sociedade de Advocacia de negócios da Europa do Sul”

ACQ Finance Magazine, 2009

“Melhor Sociedade de Advogados no Serviço ao Cliente”

Clients Choice Award - International Law Office, 2008

“Melhor Departamento Fiscal do Ano”

International Tax Review - Tax Awards 2006, 2008

Prémio Mind Leaders Awards™
Human Resources Suppliers 2007

Esta análise sintética da **Directiva 2009/38** e da **Lei nº.98/2009** permite-nos concluir que não se trata de uma reforma mas antes de uma “evolução na continuidade” com o propósito de clarificar alguns aspectos que tinham permanecido obscuros nos instrumentos anteriores. O cerne da Directiva mantém-se inalterado.

Português pela **Lei nº. 96/2009**. As principais alterações introduzidas foram as seguintes:

(a) Precisão dos conceitos de “informação” e de “consulta” – a directiva pretendeu reforçar a eficácia dos canais de informação. O conceito de “informação” foi reformulado de forma a impor sobre o empregador o dever de transmitir todos os dados dotados com uma forma e com um conteúdo que permitam aos trabalhadores conhecer e avaliar as incidências da questão e preparar a consulta. Quanto ao conceito de “consulta”, embora se tenha restringido a uma simples “troca de opiniões” (isentando o empregador do dever de tentar encontrar um consenso), a Directiva introduziu um elemento de eficácia ao impor sobre o empregador o dever de realizar a consulta com vista à tomada em consideração da opinião dos trabalhadores. Note-se todavia que, de acordo com a Directiva, os procedimentos não devem atrasar os procedimentos de tomada de decisão nas empresas.

(b) Limitação da competência - uma novidade significativa foi a restrição da competência do conselho ou dos canais de comunicação aos “assuntos transnacionais” definidos como “assuntos relativos a toda a empresa ou, pelo menos, a duas empresas situadas em dois estados membros”. Esta limitação veio clarificar a extensão da competência do conselho e traçar uma linha entre os assuntos puramente nacionais (a serem resolvidos de acordo com o direito interno) e os assuntos transnacionais (da competência do conselho ou dos canais de comunicação convencionais). Note-se todavia que esta cláusula deve ser interpretada

restritivamente uma vez que o §16 do preâmbulo clarificou que o carácter transnacional do assunto deve tomar em conta também o impacto potencial nos trabalhadores dos demais estados membros.

(c) Composição do conselho – as regras relativas à composição do conselho foram reformadas: o limite máximo de 17 membros foi abandonado, os trabalhadores devem ser proporcionalmente representados e o conselho pode dividir-se em secções especializadas de forma a assegurar a sua eficácia.

(d) Ligação entre canais de representação – uma novidade trazida pela Directiva consiste na imposição de um acordo para coordenar a informação e consulta do conselho de empresa europeu e os órgãos nacionais de representação de acordo com a legislação nacional. Esta provisão destina-se a reforçar a eficácia dos canais internos de comunicação.

(e) Alteração de circunstâncias – uma última alteração consiste na imposição de um dever de renegociação na eventualidade de sobrevierem circunstâncias que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores; trata-se do reconhecimento legal de uma cláusula de adaptação.

Esta análise sintética da **Directiva 2009/38** e da **Lei nº.98/2009** permite-nos concluir que não se trata de uma reforma mas antes de uma “evolução na continuidade” com o propósito de clarificar alguns aspectos que tinham permanecido obscuros nos instrumentos anteriores. O cerne da Directiva mantém-se inalterado.

A presente Nota Informativa destina-se a ser distribuída entre Clientes e Colegas e a informação nela contida é prestada de forma geral e abstracta, não devendo servir de base para qualquer tomada de decisão sem assistência profissional qualificada e dirigida ao caso concreto. O conteúdo desta Nota Informativa não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização do editor. Caso deseje obter esclarecimentos adicionais sobre este assunto contacte **Bruno Mestre-brme@plmj.pt**.