

Breves notas sobre a Lei n.º 96/2009, de 3 de Setembro e os Conselhos de Empresa Europeus

DR. FRANCISCO MENDES CORREIA

SUMÁRIO: *Antecedentes. A Directriz n.º 2009/38/CE, de 6 de Maio. A Lei n.º 96/2009, de 3 de Setembro.*

A Lei n.º 96/2009, de 9 de Setembro transpôs para a ordem jurídica nacional a Directriz n.º 2009/38/CE, de 6 de Maio, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

Antecedentes

O regime jurídico dos conselhos de empresa europeus foi introduzido na legislação nacional pela Lei n.º 40/99, de 9 de Junho, que transpôs a Directriz n.º 94/45/CE, de 22 de Setembro. Esta última, por sua vez, foi revogada pela Directriz n.º 2009/38, agora transposta pela Lei n.º 96/2009, em apreço¹.

Segundo o disposto na Lei n.º 40/99, era reconhecido o direito dos trabalhadores de empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária à informação e consulta em matérias transnacionais, susceptíveis de afectar consideravelmente os respectivos interesses (artigo 1.º/1 e 2). Para esse propósito, as

¹ Por todos, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho* (2007), 1069-1071.

empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária deveriam promover a formação de um conselho de empresa europeu ou, em alternativa, a institucionalização de um ou mais procedimentos de informação e consulta (artigo 1.º/2). Os respectivos custos seriam suportados pela direcção central (artigo 26.º).

Quando em 2003 foi aprovado o Código do Trabalho, pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto (“CT2003”), o legislador optou por integrar os Conselhos de Empresa Europeus (artigos 471.º a 474.º) no Título III (Direito Colectivo), como uma das *Estruturas de Representação Colectiva dos Trabalhadores* (Capítulo I), ao lado das comissões e subcomissões de trabalhadores e das associações sindicais [artigo 451.º, *a*) a *c*]. No entanto, apenas integrou no CT2003 quatro artigos, relativos ao objecto e âmbito dos conselhos, praticamente decalcados dos artigos 1.º, 2.º e 4.º da Lei n.º 40/99, deixando a maior parte da regulação para legislação complementar (artigo 474.º)².

Os artigos 365.º a 395.º da Legislação Especial do Código do Trabalho adoptaram, quase sem alterações, o teor das restantes normas da Lei n.º 40/99, não procedendo, por isso, a qualquer alteração material.

A Directriz n.º 2009/38/CE, de 6 de Maio

A Directriz 2009/38/CE, de 6 de Maio veio revogar a Directiva 94/45/CE, de 22 de Setembro, mas manteve, no essencial, a sua estrutura e as principais soluções materiais. Em bom rigor, apenas clarificou ou aperfeiçoou alguns aspectos, de entre os quais se destacam os seguintes:

1. Limitação do âmbito da informação e consulta dos trabalhadores, a processar através dos conselhos de empresa: apenas relevam as questões transnacionais, definidas como as *que dizem respeito a toda a empresa de dimensão comunitária ou, pelo menos, a duas empresas ou estabelecimentos da empresa ou do grupo de empresas situados em dois Estados-Membros diferentes* (artigo 1.º/ 3 e 4);
2. Qualidade da informação e do processo de consulta: a informação é *prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofun-*

² Por todos, LUÍS GONÇALVES DA SILVA, *Anotação aos artigos 471.º a 474.º*, em AAVV, *Código do Trabalho Anotado* (2007), 807-810 (e 1206-1221, quanto aos artigos 365.º a 395.º da legislação especial).

dada das suas eventuais incidências [artigo 2.º/1, f)] através de um processo de consulta que permita aos trabalhadores formar a sua opinião *num prazo razoável* [artigo 2.º/1, g)];

3. Conteúdo do acordo sobre a execução das regras de informação e consulta: passa a regular as formas de articulação entre o conselho de empresa ou o procedimento de informação transnacional e as instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, bem como as modalidades de alteração, denúncia e renegociação do próprio acordo [artigo 6.º/1, c) e g)];

4. Obrigação de iniciar negociações tendentes à institucionalização de troca de informação e consulta transnacionais: quando *ocorram alterações significativas na estrutura da empresa comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária*, e os acordos existentes sejam omissos ou conflituantes, a direcção central da empresa/grupo deve promover, necessariamente, um processo de negociação com vista à criação de um conselho de empresa ou à institucionalização de um procedimento de informação e consulta (artigo 13.º);

5. Eleição de um comité restrito, com actividade regular: deixa de ser uma opção, tornando-se obrigatória [n.º 1, d) do Anexo I].

A Lei n.º 96/2009, de 3 de Setembro

À imagem da Directriz n.º 2009/38, que visa transpor, a Lei n.º 96/2009 manteve, no essencial, as soluções materiais do regime anterior, procedendo, sobretudo a clarificações e aperfeiçoamentos.

Continua assim em vigor a definição de *empresa de dimensão comunitária*: a que emprega pelo menos 1000 trabalhadores e mais de 150 trabalhadores em cada um de dois Estados-Membros. Um *grupo de empresas de dimensão comunitária* continua a ser, também, o formado por duas ou mais empresas, cada uma com mais de 150 trabalhadores, empregando agregadamente pelo menos 1000 trabalhadores (artigo 2.º).

O regime aprovado pela Lei n.º 96/2009, na parte em que regula a instituição de conselhos ou procedimentos de informação e consulta, aplica-se às empresas de dimensão comunitária com sede principal e efectiva em Portugal, bem como às empresas portuguesas que exerçam o controlo sobre grupos de dimensão comunitária (artigo 4.º/1). O n.º 3 do artigo 4.º estende a aplicação do regime português às empresas ou grupos de empresas com sede efectiva fora do território nacional, desde que aqui se encontre um representante da

administração e Portugal seja o Estado-membro com o estabelecimento que empregue o maior número de trabalhadores³.

Nas empresas ou grupos de dimensão comunitária, a administração – por iniciativa própria ou a pedido dos trabalhadores –, promove um procedimento de negociação (artigo 5.º/1), que redundará na instituição de um conselho de empresa europeu ou na institucionalização de um procedimento de informação e consulta. Os recursos financeiros e materiais são, em geral, suportados pela empresa (artigo 22.º).

O diploma legal em apreço regula ainda a composição e funcionamento do grupo especial de negociação, que representa os trabalhadores nas negociações tendentes à instituição do conselho ou do procedimento de informação (artigos 6.º e 7.º), bem como o conteúdo mínimo do acordo a alcançar a esse respeito (artigos 8.º a 10.º). São previstas contra-ordenações para punir a violação das obrigações da administração, ao longo da negociação, e na execução do acordo alcançado (artigos 5.º/5, 7.º/10, 8.º/3, 9.º/5, 10.º/4, 11.º/4, 14.º/5, 15.º/8, 16.º/3, 17.º/5 e 18.º/5, entre outros).

De destacar ainda a instituição obrigatória do conselho de empresa europeu (regulado pelas regras constantes dos artigos 13.º a 18.º) nas empresas ou grupos transnacionais em que a administração se recuse a negociar a instituição de procedimentos de informação e consulta, bem como nos casos em que o processo negocial não tenha chegado a bom porto no prazo de 3 anos (artigo 12.º).

³ O diploma em análise aprova ainda um regime aplicável aos estabelecimentos e empresas nacionais que façam parte ou sejam controlados por empresas sedeadas noutro Estado-membro, no que se refere à eleição dos representantes dos trabalhadores nacionais nos grupos especiais de negociação e no conselho de empresa europeu (artigos 23.º a 28.º).