



Envolvimento dos trabalhadores nas sociedades em conformidade com o Estatuto da Sociedade Europeia

Síntese

Introdução

As Sociedades Europeias (Societas Europaea – SE) operam a nível da Europa e são reguladas pelo direito da União Europeia. O Regulamento (CE) n.º 2157/2001 relativo ao estatuto da sociedade europeia (SE) e a Directiva 2001/86/CE do Conselho dispõem que, na constituição da SE, se devem realizar negociações sobre o envolvimento dos trabalhadores. Tanto o regulamento como a directiva foram adoptados em 8 de Outubro de 2001 e deviam ser aplicados nos Estados-Membros até 8 de Outubro de 2004. Uma sociedade radicada na UE pode tornar-se uma SE de quatro formas (as primeiras três envolvem mais de uma sociedade): fusão, criação de uma sociedade gestora de participações sociais («holding») comum, constituição de uma filial, ou transformação de uma única sociedade radicada na UE em SE, desde que tenha tido, durante pelo menos dois anos, uma filial regulada pelo direito de outro Estado-Membro. O envolvimento dos trabalhadores é definido pela directiva como «qualquer mecanismo, incluindo a informação, a consulta e a participação, através do qual os representantes dos trabalhadores possam influir nas decisões a tomar no âmbito da sociedade». O envolvimento dos trabalhadores, incluindo os direitos de participação a nível da direcção, constitui o objecto do presente relatório de investigação.

Contexto político

Tendo em conta a profusão de SE criadas nos últimos anos, gerou-se um considerável debate sobre a forma como a Directiva SE poderia afectar as relações laborais a nível nacional e os actuais quadros de envolvimento dos trabalhadores. Os empregadores manifestaram preocupações com a possibilidade de os países com fortes direitos de co-decisão poderem tornar-se menos atractivos para as SE, enquanto que os representantes dos trabalhadores e os sindicatos receiam que esses mesmos direitos de co-decisão possam ser enfraquecidos pela transformação de uma sociedade existente numa SE. Em Setembro de 2008, a Comissão Europeia publicou um documento intitulado

“Comunicação da Comissão relativa à revisão da Directiva 2001/86/CE do Conselho”. Uma mensagem importante desta comunicação é a de que ainda é demasiado cedo para a Directiva SE poder ser cabalmente avaliada. O documento refere que «[a] grande maioria dos Estados-Membros e dos parceiros sociais europeus considera que, por enquanto, a directiva não requer alterações ou clarificações. Em virtude da quase total falta de experiência em matéria de aplicação das disposições nacionais de transposição da directiva, é necessário mais tempo até se poder determinar se são, ou não, necessárias alterações».

Principais conclusões

Em Junho de 2010, tinham sido constituídas cerca de 588 SE, mas apenas cerca de um quarto (145) exerciam actividades económicas «reais», com trabalhadores («SE normais»). Isto significa que a grande maioria das SE criadas até à data não estão em actividade nem a contratar pessoas. Muitas dessas SE (78) são «empresas sem existência económica» que estão à venda, na sua maioria localizadas na República Checa (43), ou SE «vazias» (82), que ainda não têm trabalhadores. Em relação a muitas delas (cerca de 283) não existem quaisquer informações disponíveis (são as denominadas SE «OVNI»). Este panorama heterogéneo dos diferentes tipos de SE também se repete no que diz respeito à cobertura geográfica: em oito Estados Membros (Bulgária, Finlândia, Grécia, Itália, Lituânia, Malta, Roménia e Eslovénia) ainda não foram registadas quaisquer SE. A distribuição das SE «normais» também é muito desigual; a Alemanha tem, de longe, as SE mais «normais» (73), enquanto a República Checa possui 20 dessas SE. Cerca de 45% das SE normais foram criadas através da conversão de uma sociedade existente e aproximadamente 25% resultaram de fusões. O número de SE criadas como «holdings» ou filiais foi relativamente baixo. Metade das SE normais tem menos de 500 trabalhadores.

Os estudos de caso mostram que, geralmente, uma sociedade utiliza a SE para racionalizar e simplificar as suas estruturas num ambiente internacional. Para a gestão, o acordo sobre o envolvimento dos trabalhadores é uma condição prévia necessária para a criação da SE, contribuindo para criar uma identidade de sociedade europeia. Para os trabalhadores, tal acordo significa que os direitos de co-decisão no conselho de supervisão foram assegurados ou mesmo melhorados, e que foram obtidos direitos importantes para o conselho de empresa da SE. O envolvimento dos trabalhadores na SE não é encarado pelas sociedades em causa como algo «arbitrário», mas sim como parte integrante do governo das sociedades na União Europeia.

A maioria dos acordos de SE reproduz os direitos de informação contidos nas disposições supletivas. Alguns acrescentam outros elementos específicos que, em muitos acordos, se limitam às questões transfronteiriças, geralmente definidas como questões respeitantes a mais de um país. Todos os acordos de SE prevêem direitos de consulta suplementares em «circunstâncias excepcionais». Quanto ao período durante o qual os direitos de informação devem ser alargados, é frequente os acordos utilizarem uma fórmula inspirada pela Directiva relativa ao conselho de empresa europeu (Directiva 94/45/CE) reformulada: isto é, «em devido tempo». A maior parte dos representantes dos trabalhadores inquiridos para o presente relatório salientou o valor acrescentado de um conselho de empresa europeu para o acesso a informações estratégicas e à gestão central. Em alguns casos, o papel de «defesa dos trabalhadores» dos conselhos de empresa das SE ultrapassa o que está descrito nos acordos de SE: o conselho de empresa das SE actua, nestes casos, em nome daqueles cuja capacidade de defender os seus interesses é fraca ou inexistente.

A participação dos trabalhadores a nível da direcção foi um aspecto importante das negociações sobre o envolvimento dos trabalhadores nos dez casos analisados para o presente relatório. As tradições e requisitos específicos das sociedades foram respeitados. Em muitos casos, a participação dos trabalhadores a nível da direcção foi ajustada em função das novas necessidades. Nenhuma sociedade mudou de um sistema dualista para um sistema monista de governo das sociedades, nem houve um enfraquecimento dos direitos de co-decisão, embora a nomeação de representantes a nível da direcção pelos sindicatos nem sempre fosse simples.

O envolvimento activo dos sindicatos (tanto a nível nacional como a nível da UE) constituiu um apoio importante para os representantes dos trabalhadores das sociedades. O envolvimento dos sindicatos a nível da União favoreceu a «europeização» da

representação de interesses. A negociação do envolvimento dos trabalhadores nas SE permite uma representação de interesses a nível da UE que apoia o desenvolvimento de uma identidade europeia, bem como de «mandatos europeus» (ou seja, a evolução de um nível de representação de interesses e de articulação dos interesses dos trabalhadores mais moldada pelos interesses europeus do que pelos interesses nacionais). As negociações sobre o envolvimento dos trabalhadores nas SE conduziram a acordos e medidas que são considerados positivos pelos intervenientes de ambas as partes.

Indicadores para políticas

A actual influência das SE na «europeização» das relações laborais não deve ser sobrestimada. A longo prazo, porém, as SE poderão contribuir para a emergência de relações laborais supranacionais, específicas das empresas, diferentes dos sistemas de relações laborais existentes nos respectivos ambientes nacionais nesse domínio.

Há indícios de que, em alguns casos, a nova forma jurídica da SE pode ter sido utilizada para contornar as regulamentações nacionais aplicáveis aos direitos de participação dos trabalhadores. Todavia, os dez casos de sociedades analisados no presente relatório demonstram que o envolvimento dos trabalhadores é geralmente considerado como parte integrante do governo das sociedades na União Europeia.

O inventário das SE existentes, levado a cabo para o presente relatório, indica que as SE «sem actividade económica» e «vazias» se tornaram um grupo significativo das sociedades europeias actuais. Um aspecto preocupante deste tipo de SE é o facto de a directiva não prever qualquer medida relativa ao envolvimento dos trabalhadores nos casos em que uma SE «vazia» ou «sem actividade económica» é transformada numa SE normal. Se isto poderá ou não suscitar uma necessidade concreta de ajustar o princípio do «antes e depois» da directiva constitui um importante tema de debate entre os parceiros sociais europeus e os peritos.

Num contexto de meios restritos e recursos humanos limitados, iniciativas como a fundação do European Worker Participation Competence Centre (EWPPC – como parte do Instituto Sindical Europeu, ISE) afiguram-se particularmente valiosas. Talvez fosse útil que este ambicioso centro lançado pelos trabalhadores fosse complementado por uma instituição semelhante que representasse e apoiasse os empregadores.

Informações suplementares

O relatório “Employee involvement in companies under the European Company Statute” (Envolvimento dos trabalhadores nas sociedades em conformidade com o Estatuto da Sociedade Europeia) está disponível no endereço <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1008022s/index.htm>

Christian Welz, Gestor de Investigação
cwe@eurofound.europa.eu