

**JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE**

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES  
TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA SISTÊMICA**

TESE DE DOUTORADO

ORIENTADOR: PROFESSOR ASSOCIADO DOUTOR ENOQUE

RIBEIRO DOS SANTOS

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**SÃO PAULO – SP**

**2017**

**JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE**

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES  
TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA SISTÊMICA**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Doutor Enoque Ribeiro dos Santos.

**UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO**

**FACULDADE DE DIREITO**

**SÃO PAULO – SP**

**2017**

**JOUBERTO DE QUADROS PESSOA CAVALCANTE**

**A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES  
TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA SISTÊMICA**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Doutor Enoque Ribeiro dos Santos.

**BANCA EXAMINADORA:**

---

**PROF. ORIENTADOR**

---

**PROF.**

---

**PROF.**

---

**PROF.**

---

**PROF.**

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa

A proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta sistêmica / Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante: Orientador Enoque Ribeiro dos Santos – São Paulo – 2017.

299 p.

Tese (Doutorado – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2017.

1. Direito. 2. Direito do trabalho. 3. Inovação tecnológica. 4. Desemprego estrutural. 5. Desemprego tecnológico. 6. Dispensa coletiva. 7. Negociação coletiva de trabalho.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a DEUS por estar comigo em todos os momentos da minha vida.

Ao meu orientador, PROFESSOR DOUTOR ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, e a todos os demais docentes da Faculdade de Direito da Universidade São Paulo (USP) que contribuíram direta e indiretamente com o presente estudo.

Aos meus pais, filho, irmãos e sobrinhos que compreenderam os momentos de ausência e de dificuldades, mas sempre me apoiaram.

Aos demais familiares e amigos que me acompanharam nessa jornada e me auxiliaram em vários momentos do doutorado.

“A história por nós reclamada é aquela que começa com a  
constituição do próprio ser humano. [...] Ora, a máquina nunca é dada, é feita. [...] A evolução dos maquinismos é na verdade a evolução do homem enquanto ser que os constrói” (PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*. v. 1. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. p. 72-74)

“O futuro não é um destino determinado pelo desenvolvimento da tecnologia, mas obra do homem.”  
(SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*. Tradução de Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. 4. ed. São Paulo: Editora da Universidade Paulista; Brasiliense, 1995. p. 154.)

“O fim do trabalho poderia significar uma sentença de morte para a civilização como temos vindo a conhecê-lo. O fim do trabalho também pode sinalizar o início de uma grande importância social transformação, um renascimento do espírito humano. O futuro está em nossas mãos” (RIFKIN, Jeremy. *The end of work: the decline of the global labor force and the Dawn of the post-market era*. New York: G. P. Putnam’s Sons, 1995. p. 293).

“A experiência nos tem demonstrado que a nova tecnologia pode ser usada para conseguir uma sociedade mais igualitária ou pode ser empregada para incrementar a centralização e polarização (do trabalho e do poder). A decisão sobre ela é, conseqüentemente, social e política, não é uma escolha técnica”  
(Central Sindical Europeia – ETUC, 1982) (apud FALABELLA, Gonzalo. *Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo: Hucitec, 1988. p. 175).

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *A proteção jurídica do emprego frente às inovações tecnológicas: uma proposta sistêmica*. 2017. 299 fls. Tese (Doutorado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

## RESUMO

A presente pesquisa tem por finalidade analisar os impactos das inovações tecnológicas no trabalho e discorrer sobre a proteção jurídica do emprego. Como questão preliminar ao objetivo deste estudo, serão traçadas questões pontuais entre as Ciências Sociais e a Economia, envolvendo as relações entre a sociedade, a tecnologia e o trabalho. Por conseguinte, é possível apontar os aspectos positivos e negativos da implementação de novas tecnologias no trabalho, com uma maior preocupação para o “desemprego tecnológico”. Na sequência, se discorre a respeito dos problemas e das soluções encontradas (ou não) por alguns setores da economia, em que as inovações tecnológicas têm desencadeado um desemprego acentuado (dispensa coletiva) e a fragmentação sindical. Para que nosso objetivo seja alcançado, são feitas incursões sobre a proteção do emprego por políticas públicas, pelos sistemas jurídicos estatal e negociado da União Europeia e de vários países europeus, além de se analisarem os diplomas normativos da Organização Internacional do Trabalho e as propostas de regulamentação da proteção constitucional do trabalho “em face da automação” no Brasil (artigo 7.º, XXXVII, Constituição da República de 1988). A partir desses estudos e do exame de três institutos encontrados no direito pátrio – o princípio da função social da propriedade e da empresa, a negociação coletiva de trabalho e o direito de informação e de consulta aos representantes dos trabalhadores –, far-se-á uma proposta jurídica de cláusulas negociadas para a proteção dos empregos frente às inovações tecnológicas.

**Palavras-chave:** direito; direito do trabalho; inovação tecnológica; desemprego estrutural; desemprego tecnológico; dispensa coletiva; negociação coletiva de trabalho.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *The legal protection of employment against technological innovations: a systemic proposal*. 2017. 299 p. Degree (Doctorate) – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2017.

## ABSTRACT

This present paper aims to analyze the impacts of technological innovations at work and discusses the legal protection of employment. As a preliminary fact of the purpose of this study, specific questions involving Social and Economy Sciences, concerning relations among society, technology and work, will be drawn. Therefore, it is possible to indicate the positive and negative aspects of new technologies implementation at work, focusing on the issue regarding "technological unemployment". Then, it discourses on the problems and solutions found (or not found) by some sectors of the economy, where technological innovations have influenced the rise of the unemployment rate, (collective unemployment), and the Trade union fragmentation. In order to achieve our target, it demonstrates incursions about the protection of employment by public policies, by State legal systems and negotiated alternatives from European Union and several European countries, as well as the normative documents of the International Labor Organization and the Bills for labor constitutional protection's regulation referring to "automation" in Brazil (article 7<sup>th</sup>, XXXVII, of Brazilian Constitution 1988). Considering these studies and the examination of three institutes found in national law – the principle of the social function of property and enterprise, collective bargaining and the right to information and to consult the workers' representatives – a legal proposal for negotiated clauses to protect jobs against technological innovations is demonstrated.

**Keywords:** rights; Labor law; technologic innovation; Structural unemployment; Technological unemployment; Collective dismissal; Collective bargaining



Cavalcante, Jouberto de Quadros Pessoa. *La tutela giuridica del rapporto di lavoro a fronte di innovazioni tecnologiche: una proposta sistemica*. 2017. 299 pgs. Tesi (Dottoramento) – Facoltà di Giurisprudenza, Università di San Paolo, San Paolo 2017.

## PREFAZIONE

La presente ricerca si propone di analizzare l'impatto delle innovazioni tecnologiche nel lavoro e discutere la tutela giuridica del rapporto di lavoro. In via preliminare lo scopo di questo studio, domande specifiche saranno estratti tra le scienze sociali e dell'economia, che coinvolge i rapporti tra la società, la tecnologia e il lavoro. È quindi possibile identificare gli aspetti positivi e negativi della implementazione di nuove tecnologie di lavoro, con una maggiore preoccupazione per la "disoccupazione tecnologica". Inoltre, si discute dei problemi e delle soluzioni trovate (o non) da parte di alcuni settori dell'economia, le innovazioni tecnologiche hanno innescato una brusca disoccupazione (licenziamenti collettivi) e la frammentazione unione. Per che il nostro obiettivo sia raggiunto, incursioni sono fatte sulla protezione dell'occupazione per l'ordine pubblico, per i sistemi giuridici statali e commerciale dell'Unione europea e diversi paesi europei, oltre ad analizzare gli strumenti normativi dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro e la proposta di regolamentazione della protezione costituzionale del lavoro "a fronte di automazione" in Brasile (articolo 7 XXXVII, della Costituzione di 1988). Da questi studi e prendere tre istituti trovati nel diritto brasiliano – il principio della funzione sociale della proprietà e degli affari, il lavoro di contrattazione collettiva e il diritto all'informazione e alla consultazione dei rappresentanti dei lavoratori – di gran lunga deve essere una proposta legislativa per condizioni negoziate per proteggere i posti di lavoro di fronte alle innovazioni tecnologiche.

**Parole chiave:** diritto; diritto del lavoro; l'innovazione tecnologica; disoccupazione strutturale; disoccupazione tecnologica; licenziamento collettivo; contrattazione collettiva.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AIRR – Agravo de instrumento em recurso de revista

ATI – Acordo sobre Tecnologia da Informação

BNDES – Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

CDST – Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores

CE – Comunidade Europeia

CEE – Comunidade Econômica Europeia

CF – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPD – Centro de Processamento de Dados

CSE – Carta Social Europeia

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

ICT – Instituição Científica, Tecnológica e de Inovação

MERCOSUL – Mercado do Cone Sul

MI – Mandado de injunção

NT – Novas tecnologias

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

OEA – Organização dos Estados Americanos

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

ONU – Organização das Nações Unidas

PL – Projeto de Lei

PLC – Projeto de Lei Complementar

RR – Recurso de revista

STF – Supremo Tribunal Federal

TI – Tecnologia da informação

TIC – Tecnologia da informação e da comunicação

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TUE – Tratado da União Europeia

EU – União Europeia

UTI – União Internacional de Telecomunicações

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>1 SOCIEDADE, TECNOLOGIA E TRABALHO .....</b>	<b>17</b>
1.1 O CONCEITO DE TECNOLOGIA .....	17
1.2 A TECNOLOGIA NO PROCESSO DE EVOLUÇÃO DA SOCIEDADE .....	20
1.2.1 A tecnologia como ferramenta de compreensão e de domínio dos fenômenos da natureza .....	23
1.2.2 A tecnologia como instrumento de dominação .....	24
1.2.3 A tecnologia no processo de produção e no trabalho .....	29
1.3 AS CONSEQUÊNCIAS DA IMPLEMENTAÇÃO TECNOLÓGICA PARA O PROCESSO DE PRODUÇÃO E PARA O EMPREGO .....	35
<b>2 A TECNOLOGIA COMO INSTRUMENTO DE ELIMINAÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO .....</b>	<b>53</b>
2.1 O DESEMPREGO ESTRUTURAL E O DESEMPREGO TECNOLÓGICO ...	53
2.2 A DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES PELA IMPLEMENTAÇÃO TECNOLÓGICA .....	65
2.3 A LUTA OPERÁRIA CONTRA O DESEMPREGO TECNOLÓGICO .....	65
2.3.1 A implementação tecnológica no setor bancário .....	66
2.3.2 Os frentistas, as bombas de autoatendimento e a luta pelo emprego .....	71
2.3.3 Os cobradores de ônibus e a resistência à dispensa coletiva .....	76

2.4 A FRAGMENTAÇÃO SINDICAL COMO REFLEXO DIRETO DO DESEMPREGO TECNOLÓGICO .....	80
---	----

### **3 A PROTEÇÃO DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS .....**

**87**

3.1 PERSPECTIVA GERAL DA PROTEÇÃO DO EMPREGO .....	87
--	----

3.2 POLÍTICAS PÚBLICAS .....	88
------------------------------	----

3.3 PAÍSES EUROPEUS E UNIÃO EUROPEIA .....	94
--	----

3.3.1 Países integrantes da União Europeia .....	94
--	----

3.3.2 União Europeia .....	101
----------------------------	-----

3.4 O DIREITO DE INFORMAÇÃO E DE CONSULTA AOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NA OIT E NA OEA .....	104
--	-----

3.5 A DISPENSA COLETIVA E A NECESSIDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	105
--	-----

3.6 A PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO E A IMPLEMENTAÇÃO TECNOLÓGICA NO BRASIL .....	108
--	-----

3.7 A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DA DEFENSORIA PÚBLICA NA DEFESA DOS INTERESSES DOS EMPREGADOS: POR MANDADO DE INJUNÇÃO COLETIVO .....	117
---	-----

3.8 IMPORTANTES INSTRUMENTOS E CLÁUSULAS NORMATIVAS EXISTENTES NOS PAÍSES EUROPEUS E NO BRASIL .....	122
--	-----

3.8.1 Instrumentos e cláusulas normativas existentes nos países europeus .....	122
--	-----

3.8.2 Instrumentos e cláusulas normativas celebrados no Brasil .....	126
--	-----

<b>4 O SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO FRENTE ÀS INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS: UMA PROPOSTA DE PROTEÇÃO SISTÊMICA .....</b>	<b>131</b>
4.1 OS PILARES DO SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DO EMPREGO CONTRA O DESEMPREGO TECNOLÓGICO .....	131
4.2 O PRINCÍPIO DA FUNÇÃO SOCIAL: DA FUNÇÃO DA PROPRIEDADE À FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA .....	132
4.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO COMO INSTRUMENTO DO SISTEMA DE PROTEÇÃO JURÍDICA DOS EMPREGADOS .....	142
4.4 O DIREITO DE INFORMAÇÃO E O DIREITO DE CONSULTA DOS REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO .....	148
4.5 UMA PROPOSTA DE PROTEÇÃO SISTÊMICA PARA O DIREITO BRASILEIRO .....	155
4.5.1 Cláusulas principiológicas e de fortalecimento do diálogo social .....	156
4.5.2 Cláusulas disciplinando as comissões mistas e comissões permanentes .....	156
4.5.3 Cláusulas procedimentais do exercício do direito de informação e do direito de consulta .....	158
4.5.4 Cláusulas preventivas .....	160
4.5.5 Cláusulas protetivas .....	160
4.5.6 Cláusulas compensatórias .....	161
<b>5. CONCLUSÃO .....</b>	<b>163</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>167</b>

<b>ANEXOS .....</b>	<b>186</b>
Anexo 01 – Avaliação do impacto de uma transformação tecnológica .....	187
Anexo 02 – Temas e processos objeto de negociação sobre tecnologia informática .....	191
Anexo 03 – <i>Check list</i> para um acordo padrão .....	196
Anexo 04 – Directiva 75/129/CEE do Conselho .....	198
Anexo 05 – Directiva 92/56/CEE do Conselho .....	203
Anexo 06 – Directiva 94/45/CE do Conselho .....	209
Anexo 07 – Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho .....	230
Anexo 08 – Directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho .....	243
Anexo 09 – Acordo coletivo de trabalho do setor bancário de Portugal .....	275
Anexo 10 – Contrato coletivo de trabalho do setor bancário e crédito italiano .....	279
Anexo 11 – Contrato coletivo de trabalho do setor de transporte ferroviário italiano .....	288
Anexo 12 – Contrato coletivo da indústria cineaudisiva italiana .....	295

## INTRODUÇÃO

A tecnologia e seus frutos (automação, robôs, internet, computadores, *softwares*, celulares etc.) mudaram significativamente as relações sociais e os meios de produção de bens e serviços nessas últimas décadas.

O estudo da sociedade contemporânea demonstra existir um fetiche<sup>1</sup> ou fascinação<sup>2</sup> pelas inovações tecnológicas.

Os “aspectos positivos” trazidos pelas inovações tecnológicas relacionados ao sistema Capitalista são constantemente ressaltados por diversos economistas, como melhoria da qualidade dos produtos, a redução do custo e do tempo de produção, a inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência, a extinção de tarefas penosas para o trabalhador etc.

Contudo, existe a necessidade de se analisarem também os “aspectos negativos” das inovações tecnológicas no trabalho, como a intensificação do ritmo de trabalho, as novas patologias e o desemprego tecnológico, inclusive com desdobramentos para a seara das relações coletivas de trabalho (v.g., as dispensas coletivas de trabalhadores e a fragmentação sindical).

Nesse contexto, o nosso “objeto de preocupação e de análise” é o desemprego tecnológico (*technological unemployment*) e os mecanismos de proteção do emprego.

Para que nosso objetivo seja alcançado, estudaremos o emprego e as causas de desemprego, procurando demonstrar a partir de estudos econômicos como as inovações tecnológicas têm ocasionado a redução do “trabalho vivo”, com a conseqüente eliminação de postos de trabalho em vários setores da economia.

---

<sup>1</sup> HEEKS, Richard. Information and Communication Technologies, Poverty and Development. *Development Informatics, Working Paper Series*, Paper n. 5, p. 12-17, 1999.

<sup>2</sup> MENO, Michel J. Impact of the Internet: some conceptual and methodological issues, or how to hit a moving target behind the smoke screen. *The Internet: its impact and Evaluation*, p. 44.

Em nossa análise, vamos investigar como isso ocorre nos setores bancário, de venda final de combustíveis (postos de abastecimento de combustíveis) e de transporte público (cobradores de ônibus).

Na etapa seguinte, debruçar-nos-emos sobre o sistema de proteção do emprego, passando pelas políticas públicas, a possibilidade de ajuizamento de ações judiciais pelos Ministério Público, pela Defensoria Pública e pelas entidades sindicais, a fim de focarmos no estudo do sistema jurídico de alguns países europeus, entre eles a França, a Alemanha, a Itália e Portugal, da própria União Europeia, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização dos Estados Americanos (OEA).

A partir da experiência internacional e dos pilares jurídicos vigentes no direito brasileiro (o princípio da função social da propriedade, a negociação coletiva de trabalho e o direito de informação e o direito de consulta dos representantes dos trabalhadores), buscaremos contribuir para a efetivação da norma constitucional de “proteção [do empregado] em face da automação, na forma da lei” (artigo 7.º, XXVII, da Constituição Federal da República Federativa de 1988) com “uma proposta sistêmica”.



## 5 CONCLUSÃO

A tecnologia e suas inovações aplicadas às diversas áreas do conhecimento humano transformaram e transformam a sociedade a todo instante. Os frutos da tecnologia nessas últimas décadas, *v.g.*, automação, robôs, computadores, *softwares*, celulares, internet etc., são simplesmente fantásticos e capazes de nos surpreender a cada minuto, provocando um verdadeiro “efeito encantador” sobre o homem, pelo seu caráter de inovação, efeito facilitador da vida moderna, como também um “instrumento de poder”.

Com respaldo das Ciências Sociais e da Economia, após analisar as diversas concepções do termo “tecnologia”, foi possível traçar três pontos centrais da tecnologia no processo de evolução da sociedade.

Em sua relação com a natureza, a obra do homem aplicada em áreas como a física, a biologia, a medicina e a genética permitiu compreender e até mesmo dominar diversos fenômenos da natureza.

Além disso, a tecnologia é utilizada como instrumento de dominação (“relação de poder”) por países que alcançaram um processo de desenvolvimento antes de outros (“colonização tecnológica”) e também por classes sociais que procuram manter o domínio social e econômico sobre classes menos favorecidas.

Por fim, constatou-se que, no sistema Capitalista, as inovações tecnológicas alteraram de forma significativa o processo de produção de bens e serviços e, conseqüentemente, as relações de trabalho.

Dentro da lógica capitalista de produção, com maior produtividade, melhor qualidade, em menos tempo e com redução do custo, a tecnologia e seus frutos são grandes aliados porque auxiliam a reorganização do processo produtivo, aprimoram os sistemas de qualidade e de controle e ainda permitem a descentralização do processo de produção (fragmentação geográfica).

Nesse aspecto, as inovações tecnológicas colaboraram com o surgimento de novos setores da economia, com a extinção de outros (“destruição criativa”), a ampla inclusão do trabalho feminino e de pessoas com deficiência, a eliminação

de tarefas penosas e de outras com acentuado grau de risco para a integridade física e mental do trabalhador, com avanços para o sistema de proteção de saúde do trabalhador (“aspectos positivos”).

Contudo, também existem os “aspectos negativos” a serem estudados, como a alteração de funções, a intensificação do ritmo de trabalho, o surgimento de novas patologias, a extinção de postos de trabalho (desemprego tecnológico e dispensas coletivas) e ainda a fragmentação dos sindicatos de trabalhadores.

Nesse contexto, em que pese a visão otimista de vários economistas em relação ao surgimento de novos setores da economia capazes de gerar novos postos de trabalho e assim compensar a extinção de vários outros (teoria da compensação), organismos internacionais (*v.g.*, o Banco Mundial, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, a União Internacional de Telecomunicações e a Organização Internacional do Trabalho), o Fórum Econômico Mundial e outros estudos econômicos não sinalizam para o crescimento significativo do número de postos de trabalho capazes de absorver aqueles que perderam seu emprego.

Nesse aspecto, estudos econômicos amplos e específicos para setores da economia indicam para a redução significativa do “trabalho vivo”, com risco, segundo alguns especialistas,<sup>493</sup> para até 47% dos empregos existentes.

Com a finalidade de tornar concreta nossa pesquisa, foram examinados três setores específicos da economia em que ocorreram grandes investimentos financeiros em inovações tecnológicas nessas últimas décadas, com redução significativa dos postos de trabalho, com a conseqüente luta dos trabalhadores pela manutenção dos empregos (os bancários, os frentistas de postos de gasolina e os cobradores de ônibus). A partir dessa análise, constatou-se que a luta operária está centrada em dois campos de atuação: no campo político e na seara da negociação coletiva de trabalho.

---

<sup>493</sup> FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Disponível em: <[http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)>. Acesso em: 12 dez. 2015.

No capítulo seguinte, passou-se ao estudo da perspectiva geral de proteção do emprego, como as políticas públicas e as ações judiciais promovidas pelo Ministério Público do Trabalho, pela Defensoria Pública e pelas entidades sindicais, focando nossa análise na proteção adotada pelos sistemas jurídicos de diversos países europeus e pela União Europeia, bem como pelas adotadas nos instrumentos normativos da OIT e na Carta da Organização dos Estados Americanos.

A partir do estudo dos sistemas jurídicos de países, como Noruega, Suécia, França, Alemanha, Itália, Portugal e Espanha, e das Diretivas da União Europeia, constatou-se que os efeitos negativos da implementação tecnológica são “minimizados” pelo direito de informação e direito de consulta garantido amplamente aos representantes de trabalhadores.

O direito de informação e o direito de consulta aos representantes dos trabalhadores também estão previstos nos diplomas normativos da OIT (Recomendação 163, de 1981, e Convenção 158, de 1982) e na Carta da Organização dos Estados Americanos (1982).

No caso específico do Brasil, depois de inúmeras discussões pelos integrantes da Assembleia responsável pela elaboração da Constituição da República Federativa (1986 a 1988), o Texto vigente prevê a proteção do empregado “em face da automação, na forma da lei” (artigo 7.º, XXVII). Contudo, a intenção de proteção do constituinte ainda não se materializou no sistema legal estatal, apesar das inúmeras tentativas de sua regulamentação no âmbito do Congresso Nacional.

Sem desconsiderar a possibilidade de adoção de políticas públicas, de ações judiciais promovidas pelo Ministério Público do Trabalho e pela Defensoria Pública, do sistema jurídico que garante a dignidade do trabalhador, defendemos que a proteção do emprego frente às inovações tecnológicas e seus efeitos negativos possui três pilares centrais no direito brasileiro.

O princípio da função social da propriedade (da empresa) é um deles, inserido no sistema jurídico brasileiro a partir da Constituição Federal de 1934, encontra amparo no Texto Constitucional vigente (artigo 5.º, XXII e XXIII, artigo

170, II e III), além do Pacto de São José da Costa Rica e outras leis, como o Estatuto da Terra, o Código Civil brasileiro, o Estatuto da Cidade, a Lei das Sociedades Anônimas e a Lei de recuperação judicial, extrajudicial e de falência do empresário e da sociedade empresária.

Na proteção do trabalhador, também é imprescindível a negociação coletiva, preconizada pela OIT e em diversos tratados internacionais, como forma de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, pela autonomia privada coletiva, de modo a aprimorar o sistema jurídico trabalhista, com a celebração de instrumentos normativos, e alcançar a paz social.

Além disso, é essencial que se garantam o direito de informação e o direito de consulta aos representantes dos trabalhadores, a partir da Carta da Organização dos Estados Americanos e seus protocolos de reforma, e dos instrumentos normativos da OIT.

A partir desses três pilares, com o objetivo de contribuir para o avanço das discussões e para a solução do problema apresentado (desemprego tecnológico), sugerimos uma proposta a ser alcançada pela via da negociação coletiva, alicerçada em cláusulas, assim sistematizadas: a) cláusulas principiológicas e de fortalecimento do diálogo social; b) cláusulas prevendo a existência, a constituição e o funcionamento de comissões mistas e comissões permanentes de discussão, estudos e debates envolvendo a implementação tecnológica e seus efeitos nas empresas; c) cláusulas procedimentais do direito de informação e do direito de consulta aos representantes dos trabalhadores; d) cláusulas preventivas quantos aos efeitos negativos da implementação tecnológica; e) cláusulas protetivas e limitadoras da dispensa coletiva; f) cláusulas com medidas compensatórias aos trabalhadores que perderam seus postos de trabalho pela implementação tecnológica.

## BIBLIOGRAFIA

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ALMEIDA, Paulo Guilherme de. *Direito agrário: a propriedade imobiliária rural*. São Paulo: LTr, 1980.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

\_\_\_\_\_. Século XXI: nova era da precarização estrutural do trabalho?. In: \_\_\_\_\_; BRAGA, Ruy (Org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ARRIGHI, Jean Michel. *OEA – Organização dos Estados Americanos*. Tradução de Sérgio Bath. Barueri: Manole, 2004. (Série Entender o mundo, v. 4.)

BANCO MUNDIAL. Relatório sobre o Desenvolvimento Mundial de 2016. Dividendos digitais. Washington DC: International Bank for Reconstruction and Development; The World Bank, 2016.

BABACE, Héctor; CASTELLO, Alejandro; BILLAR, Pedro. *Derecho de la integración y relaciones laborales*. 2. ed. Montevidéo: Fundación de Cultura Universitaria, 2004.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Novos aspectos da função social da propriedade no direito público. *Anais do XII Congresso de Procuradores dos Estados*. Salvador, 1986.

BASTOS, Celso Ribeiro. *Comentários à Constituição do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1990. v. 7.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito constitucional*. Revisado e atualizado por Samantha Meyer-Pflug. 22. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BENAKOUQUE, Rabah. Crise, informática e nova divisão internacional do trabalho: que perspectivas para o Brasil?. In: \_\_\_\_\_ (Org.). *A questão da Informática no Brasil*. São Paulo: Brasiliense/Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, 1985.

BEZERRA FILHO, Manoel Justino. *Lei de Recuperação de Empresas e Falência: Lei 11.101/2005, comentada artigo por artigo*. 11. ed. São Paulo: RT, 2015.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Tradução de Nathanael C. Caixeiro. 3. ed. Rio de Janeiro: Ganabara, 1987.

CACCIAMALI, Maria Cristina; PIRES, Julio; LACERDA, Guilherme; PIRES, Elson Luciano; PORTELA, André. Crescimento econômico e geração de empregos: considerações sobre políticas públicas. *Planejamento e Políticas Públicas*, n. 12, jun.-dez. 1995.

CALAN, Didier de et al. *Le Robert illustre & dixel*. Paris: Le Robert, 2013.

CAMPOS BATALHA, Wilson de Souza; RODRIGUES NETTO, Sílvia Maria L. Batalha de. *O direito internacional privado na Organização dos Estados Americanos: comentários sobre o Decreto n. 1.979/96*. São Paulo: LTr, 1997.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*. São Paulo: RT; Coimbra: Coimbra Editora, 2007. v. 1.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CASTELLS, Manuel. *A era da informação: economia, sociedade e cultura. A sociedade em rede*. Tradução de Klauss Brandini Gerhardt e Roneide Venâncio Majer. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000. v. 1.

CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.

COMPARATO, Fábio Konder. *A afirmação dos direitos humanos*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

\_\_\_\_\_. A função social da propriedade dos bens de produção. XII Congresso Nacional de Procuradores do Estado, Salvador (1986). *Direito empresarial: estudos e pareceres*. São Paulo: Saraiva, 1995.

\_\_\_\_\_. Função social de propriedade dos bens de produção. *Tratado de direito comercial*. São Paulo: Saraiva, 2015. v. 1.

COMITÊ The Santa Barbara Center of the Study of Democratic Institutions. Memorando The Triple Revolution. *International Socialist Review*, v. 24, n. 3, 1964.

COSTA, Moacyr Lobo da. *Três estudos sobre a doutrina de Duguit*. São Paulo: Ícone, 1997.

CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, tecnologia e globalização: a necessidade de uma reforma sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, 2006.

CORRÊA, Gilson César Pianta. Tecnologia, automação e desemprego no setor bancário brasileiro (1986 – 2000). *Revista Organização Sistêmica*, v. 2, jul.-dez. 2012.

CYPHER, J.; DIETZ, J. *The Process of Economic Development*. Londres: Routledge, 2004.

DÄUBLER, Wolfgang. *Direito do trabalho e sociedade na Alemanha*. Coordenação de José Francisco Siqueira Neto. Tradução de Alfred Keller. Revisão técnica de Antônio Álvares da Silva. São Paulo: LTr, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. *Desempenho dos Bancos no 1.º semestre 2015*. Juros elevados, desvalorização cambial e inflação em alta levam a lucros recordes. São Paulo: Dieese, 2015.



\_\_\_\_\_. CNB/CUT. Os rostos dos bancários: mapa de gênero e raça do setor bancário. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/esp/bancario.zip>>. Acesso em: 14 jan. 2016.

DE PLÁCIDO E SILVA, Oscar Joseph. *Vocabulário jurídico*. 27. ed. atualizada por Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus automação*: impactos da inserção da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz da tecnodireito e da technoética. Curitiba: Juruá, 2015.

DUGUIT, Léon. *Les transformations générales du droit privé depuis le Code Napoléon*. Paris: Librairie Félix Alcan, 1912.

DUPAS, Gilberto. *Ética e poder na sociedade da informação*: de como a autonomia das novas tecnologias obriga a rever o mito do progresso. 3. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

ESTEVES, Alan da Silva. *Proteção do trabalhador em face da automação*: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7.º da Constituição brasileira. São Paulo: LTr, 2013.

FALABELLA, Gonzalo. Microeletrônica e sindicatos: a experiência europeia. In SCHMITZ, Hubert; CARVALHO, Ruy de Quadros (Org.). *Automação, competitividade e trabalho*: a experiência internacional. São Paulo: Hucitec, 1988.

FENWICK, Charles Ghequiere. *A Organização dos Estados Americanos: o sistema regional interamericano*. Tradução de Donaldson M. Garshagen. Rio de Janeiro: Edições GRD, 1965.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário da língua portuguesa*. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1986.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

FOLHA DE S. PAULO. Catracas e cobradores. Editorial. 10 nov. 2015. Versão eletrônica.

FÓRUM Econômico Mundial. *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Fórum Econômico Mundial, 2016.

FREITAS, José João de Oliveira. *Carta da Organização dos Estados Americanos*. Porto Alegre: Sulina, 1973.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues de. *Direito do trabalho na era do desemprego: instrumentos jurídicos em políticas públicas de fomento à ocupação*. São Paulo: LTr, 1999.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation? Disponível em: <[http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf)>. Acesso em: 24 jan. 2016.

GASPER, Malu. Primeiros equipamentos serão instalados em 35 ônibus de três novas linhas que ligarão terminais. Catraca eletrônica estreia dia 20 em SP. *Folha de S. Paulo*, Cotidiano, 14 abr. 1998.

GIUDICE, Federico del; MARIANI, Federico; IZZO, Fausto. *Diritto del lavoro*. 17. ed. Napoli: Edizioni Giuridiche Simone, 1999.

GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação de empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. *Revista LTr*, n. 38, 1974.

GOMES, Jorge Luiz. Paineis. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*. Secretaria Extraordinária para Assuntos e Ciência e Tecnologia. Governo do Rio Grande do Sul, nov. 1987.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. *Direito constitucional do trabalho: aspectos controversos da automação*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2003.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. *Estudos Avançados*. v. 11, n. 29, jan.-abr. 1997.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na Constituição de 1988 (interpretação e crítica)*. 15. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

\_\_\_\_\_. *Elementos de direito econômico*. São Paulo: RT, 1981.

GUSMÃO, Paulo. Desemprego, crescimento econômico e inovações tecnológicas nos países capitalistas avançados: as abordagens da OIT e OCDE. In PRADO, Antonio et al. (Org.) *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo: DIESSE/CESIT/UNICAMP, 1999.

HEEKS, Richard. Information and Communication Technologies, Poverty and Development. *Development Informatics, Working Paper Series*, Paper n. 5, Manchester: Institute for Development Policy and Management, University of Manchester, 1999.

HIRATA, Helena. Painel sobre Impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*. Secretaria Extraordinária para Assuntos e Ciência e Tecnologia. Governo do Rio Grande do Sul, nov. 1987.

HOBBSAWM, Eric J. *Os trabalhadores: estudos sobre a história do operariado*. 2. ed. Tradução de Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles; FRANCO, Francisco Manoel de Mello. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

INTERNATIONAL Telecommunication Union (UIT). *Measuring the Information Society – MIS*. Genebra: International Telecommunication Union, 2013.

KARL, Marx. *O capital: crítica da economia política. O processo de produção do capital*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013. Livro 1.

KEYNES, John Maynard. *Economic Possibilities for our Grandchildren*, 1930.

Disponível em: <<http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

LANCHESTER, John. *The Robots Are Coming*. The Paris Review. Disponível em: <<http://www.lrb.co.uk/v37/n05/john-lanchester/the-robots-are-coming>>. Acesso em: 12 jan. 2016.

LAUDAN, Larry. *O progresso e seus problemas: rumo a uma teoria do crescimento científico*. Tradução de Roberto Leal Ferreira. São Paulo: Editora Unesp, 2011.

LEITE, Marcia de Paula. O “modelo sueco” de organização do trabalho. In: SILVA, Roque Aparecido da; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

LUNARDI, Guilherme Lerchi. *Os efeitos da tecnologia de informação (TI) nas variáveis estratégicas organizacionais da indústria bancária: estudo comparativo entre alguns países da América*. 2001. Tese (Mestrado) – Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

LUÑO, Antonio Enrique Pérez. *Los derechos humanos en la sociedad tecnológica*. Madrid: Editorial Universitas, 2012.

LÓPEZ, Justo et al. *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: La Ley, 1998.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1980. v. 3.

MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*. Rio de Janeiro: Vozes, 1988.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Do direito à desconexão do trabalho. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/do-direito-%C3%A0-desconex%C3%A3o-do-trabalho>>. Acesso em: 18 jun. 2016.

MANNRICH, Nelson. *Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade social*. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. *Direito processual do trabalho*. 33. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASI, Domenico de. *O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial*. Tradução de Yadryr A. Figueiredo. 9. ed. Rio de Janeiro: José Olympio, 2006.

MATTOSO, Jorge (painelista). Painel: impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*.

MAZEAUD, Antoine. *Droit du Travail*. 7. ed. Paris: Montchrestien, 2010.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso de direito constitucional*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MENOU, Michel J. Impact of the Internet: some conceptual and methodological issues, or how to hit a moving target behind the smoke screen. *The Internet: its impact and Evaluation*. London: Edited by David Nicholas and Ian Rowlands, 2000.

MOMPEAN, Adriana. Realidade digital. *Revista Ciab Febraban*, n. 56, abr. 2015.

MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MORAES, José Diniz de. *A função social da propriedade e a Constituição Federal de 1988*. São Paulo: Malheiros, 1999.

MUNARO, Rose Maria. *A automação e o futuro do homem*. Rio de Janeiro: Vozes, 1972.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

\_\_\_\_\_. *Conflitos coletivos de trabalho: fundamentos do sistema jurisdicional brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 1978.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito do trabalho*. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito processual do trabalho*. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

\_\_\_\_\_. *Direito do trabalho na Constituição de 1988*. São Paulo: Saraiva, 1989.

NEDER, Ricardo Toledo. Inovação tecnológica, democracia e gestão de mão de obra: estudo de caso no ramo automobilístico. *Revista de Administração de Empresas*, v. 28, n. 2, abr.-jun. 1988.

\_\_\_\_\_. Sindicatos e novas tecnologias no Brasil. O caso dos metalúrgicos em São Paulo. In: \_\_\_\_\_; ABRAMO, Laís Wendel; SOUSA, Nair Heloísa Bigalho de; FALABELLA, Gonzalo; Álvaro Diaz; SILVA, Roque Aparecido da (Coord.). *Automação e movimento sindical no Brasil*. São Paulo: Hucitec, Cedec, OIT/PNUD/IPEA, 1988.

NUWER, Rachel. Conheça os empregos ameaçados pela automação (e os novos que surgirão). *BBC Future*, de 7 de agosto de 2015. Disponível em: <<http://www.bbc.com/future/story/20150805-will-machines-eventually-take-on-every-job>>. Acesso em: 8 jan. 2016.

OLEA, Manuel Alonso. *Introdução ao direito do trabalho*. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferreira, Aglaé Marcon, Itacir Luchtemberg e Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Genesis, 1997.

OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de; MAÑAS, Antonio Vico. *Tecnologia, trabalho e desemprego: um conflito social*. São Paulo: Érica, 2004.



ORGANIZAÇÃO Internacional do Trabalho – OIT. *Global Employment Trends for Youth 2015*. Scaling up investments in decent jobs for youth. Genebra: OIT, 2015.

\_\_\_\_\_. *Les partenaires sociaux face au changement technologique 1982-1985*. Genebra: OIT, 1986.

\_\_\_\_\_. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*. Genebra: OIT, 2016.

ORGANIZAÇÃO para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE. *The OECD jobs strategy*. Pushing ahead with the strategy. Paris: OCDE, 1996.

\_\_\_\_\_. *Technology, productivity and job creation: best policy practices*. Paris: OCDE, 1998.

\_\_\_\_\_. *Stratégie de l'OCDE pour l'innovation 2015*. Un programme pour l'action publique. Paris: OCDE, 2015.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de; OJEDA, Raúl Horário. O impacto da alta tecnologia e a informática nas relações de trabalho na América do Sul. *Lex Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal*, n. 274, out. 2001.

PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. *Princípios de economia*. 6. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

PASTORE, José. *Evolução tecnológica: repercussões nas relações de trabalho*. Trabalho apresentado no Ciclo de Estudos de Direito do Trabalho Angra dos Reis (RJ), em 28 de maio de 2005. Disponível em: <[http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt\\_246.htm](http://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_246.htm)>. Acesso em: 20 dez. 2015.

PÉLISSIER, Jean; AUZERO, Gilles; DOCKÉS, Emmanuel. *Droit du Travail*. 26. ed. Paris: Dalloz, 2011.

PELLEGRINO, Carlos Roberto Mota. Teoria das Fontes de Direito das Organizações Internacionais: principalmente na Carta da OEA. In: BAPTISTA, Luiz Olavo; MAZZUOLI, Valério Oliveira (Org.). *Direito internacional público: teoria geral*. São Paulo: RT, 2012. v. 1.

PEREIRA, Denise de Castro; CRIVELLARI, Helena Maria Tarchi. A concepção fabril numa empresa bancária. In: SILVA, Roque Aparecido da; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

PESKINE, Elsa; WOLMARK, Cyril. *Droit du Travail*. 6. ed. Paris: Dalloz, 2012.

PINTO, Álvaro Vieira. *O conceito de tecnologia*. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005. v. 1 e 2.

RAUBER, Vicente (debatedor). Painel: Impactos da automação sobre o emprego e a qualificação do trabalho. *Anais do 1.º Encontro Regional: impactos da automação sobre o trabalho*.

REINA, Eduardo. A dança do emprego. *Revista dos Bancários*, n. 107, out. 2015. Disponível em: <<http://www1.spbancarios.com.br/rdbmateria.asp?c=510>>. Acesso em: 8 fev. 2016.

RELATÓRIO da American Society of Planning Officials. *Self-service gasoline stations*. Report 15, jun. 1950. Disponível em: <<https://www.planning.org/pas/reports/report15.htm>>. Acesso em: 14 abr. 2016.

RICARDO, David. *Princípio de economia política e tributação*. Tradução de Paulo Henrique Ribeiro Sandroni. São Paulo: Nova Cultura, 1996. (*On The Principles of Political Economy and Taxation*, 1.<sup>a</sup> publicação em 1817.)

RIFKIN, Jeremy. *O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho*. São Paulo: Makron Books, 1995.

\_\_\_\_\_. *The end of work: the decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: G. P. Putnam's Sons, 1995.

RIZEK, Cibele Saliba. Trabalho e inovação tecnológica – os trabalhadores petroquímicos paulistas nos anos 80. In: SILVA, Roque Aparecido da; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

RODRIGUES, Leôncio Martins. *Destino do sindicalismo*. São Paulo: Edusp, 2002.

RONCERO, Rosario Cristóbal. El Comité de Empresa Europeo en las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria. *Revista del Ministerio do Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 43.

RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*. Tradução de Edilson Alkimin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SALOMÃO FILHO, Calixto. *Histoire Critique des Monopoles*. Une perspective Juridique et Économique. Paris: LGDJ Lextenso Éditions, 2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *A função social do contrato, a solidariedade e o pilar da modernidade nas relações de trabalho*. De acordo com o Novo Código Civil brasileiro. São Paulo: LTr, 2003.

\_\_\_\_\_. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

\_\_\_\_\_. *Fundamentos do direito coletivo nos Estados Unidos da América, na União Europeia, no Mercosul e a experiência brasileira*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

\_\_\_\_\_. *O direito do trabalho e o desemprego*. São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. *Processo coletivo do trabalho: tutela do dano moral coletivo trabalhista*. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SANTOS, Layment Garcia dos. *Politizar as novas tecnologias: o impacto sociotécnico da informação digital e genética*. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2013.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das normas coletivas*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SCHAFF, Adam. *A sociedade informática: as consequências sociais da segunda revolução industrial*. Tradução de Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes, 4. ed. São Paulo: Editora da Universidade Paulista: Brasiliense, 1995.

SCHMITZ, Hubert. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional*. In: \_\_\_\_\_; CARVALHO, Ruy de Quadros (Org.). *Automação, competitividade e trabalho: a experiência internacional*. São Paulo: Hucitec, 1988.

\_\_\_\_\_. *Automação microeletrônica e trabalho: a experiência internacional*, 1988.

SILVA, Antônio Álvares da. *Proteção contra a dispensa na nova Constituição*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1992.

SILVA, Elias Norberto da. *A automação e os trabalhadores*. São Paulo: LTr, 1996.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. São Paulo: RT, 2016.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. São Paulo: RT, 1982.

\_\_\_\_\_. *Comentário contextual à Constituição*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

\_\_\_\_\_. *Curso de direito constitucional positivo*. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

SILVA, Roque Aparecido da. Computadores. Digitação e caixas: a automação bancária em questão. In: \_\_\_\_\_; LEITE, Marcia de Paula (Coord.). *Modernização tecnológica, relações de trabalho e práticas de resistência*. São Paulo: Iglu, 1991.

SUPIOT, Alain. *Homo juridicus: ensaios sobre a função antropológica do direito*. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2007.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

\_\_\_\_\_; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. v. 1.

TAUJLE, José Ricardo. Perspectiva da automação nas formas de produção no Brasil. *Anais do 1.º Encontro Regional: Impactos da automação sobre o trabalho*. Promoção da Secretaria Extraordinária para Assuntos e Ciência e Tecnologia. Governo do Rio Grande do Sul, nov. 1987.

TROSTER, Roberto Luis; MOCHÓN, Francisco. *Introdução à economia*. São Paulo: Pearson Makron Books, 2002.

VILLERS, Gauthier de. Domination de la technique et techniques de la domination: transferts de technologie et développement. *Gaspillages technologiques*. Paris: Karthala, 1985.

WOLFF, Simone. O “trabalho informacional” e a reificação da informação sob os novos paradigmas organizacionais. In: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (Org.). *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. São Paulo: Boitempo, 2009.

ZINGARELLI, Nicola. *Vocabolario della lingua Italiana*. 12. ed. Bolonha: Zanichelli, 1999.

### **Sites consultados**

<<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/09/uber-lanca-servico-de-carros-sem-motorista-nos-estados-unidos.html>>

<[http://www.institutodeengenharia.org.br/site/noticias/exibe/id\\_sessao/4/id\\_noticia/8058/O-futuro-dos-postos-de-gasolina:-rob%C3%B4s-enchem-o-tanque-do-seu-carro](http://www.institutodeengenharia.org.br/site/noticias/exibe/id_sessao/4/id_noticia/8058/O-futuro-dos-postos-de-gasolina:-rob%C3%B4s-enchem-o-tanque-do-seu-carro)>

<<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/07/programa-de-protecao-ao-emprego-mantem-58-mil-postos-de-trabalho>>

## **ANEXOS**



## **Anexo 01 – Avaliação do impacto de uma transformação tecnológica<sup>494</sup>**

### **1. Mercado de trabalho**

*1.1 Como evolui o número de postos de trabalho? Qual é o balanço?*

*1.1.1. Postos suprimidos.*

*1.1.2. Postos criados.*

*1.1.3. Transferência (com ou sem mudança geográfica ou de setor).*

*1.2. Como evolui a qualidade do mercado de trabalho?*

*1.2.1. Higiene e segurança. Condições do trabalho físico (barulho, calor, postura, etc.) . Condições de trabalho psicológico (tensão mental).*

*1.2.2. Evolução do tempo de trabalho?*

*1.2.3. Evolução da qualificação? Evolução dos títulos?*

*1.2.4. Evolução do enquadramento? Como evoluem as diversas categorias de trabalhadores (operários, quadros, etc.)? Como evolui a divisão entre homens e mulheres? A pirâmide de idade?*

*1.3. Como evoluem os tipos de relação de trabalho (temporário, auxiliar, contrato por tempo determinado, etc.)?*

*1.4. Como evolui a política da subemprego (sociedades de serviços, fornecedores, etc.)?*

---

<sup>494</sup> Painel de análise da Union Confédérale des Cadres (UCC) sobre os efeitos do sistema organizacional instalado por ocasião de uma transformação tecnológica numa empresa (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 183-186).

## **2. Política industrial**

*2.1. Quem desenvolve as pesquisas sobre esta transformação tecnológica?*

*2.2. Quem produz a aparelhagem e elabora os métodos necessários?*

*2.3. Balança comercial?*

*2.4. Papel do Estado nos incentivos ao desenvolvimento? A empresa recebe subvenções ou ajudas para esta transformação?*

## **3. Formação**

*3.1. Que treinamento é necessário?*

*3.2. Qual formação inicial e permanente?*

## **4. Liberdade**

*4.1. Como é feito o controle social sobre os trabalhadores?*

- Controle dos ritmos, controle dos erros, controle dos deslocamentos;
- Desenvolvimento do conceito de segredo, desenvolvimento dos pontos estratégicos a serem vigiados devido à centralização.

*4.2. Como é feito o controle sobre os cidadãos (arquivos, carteira de identidade)?*

## **5. Relações com os usuários e consumidores**

*5.1. Como é feito o serviço aos clientes e usuários (relações clientes/trabalhadores)?*

*5.2. Como são consideradas as exigências dos consumidores?*

*5.3. Como é feita a segurança das populações?*

## **6. Relações com o resto do mundo**

*6.1. Com os países desenvolvidos: como evolui a independência do nosso país? Em que sentido se fazem as transferências de tecnologia?*

*6.2. Com o Terceiro Mundo: esta transformação tecnológica facilita o desenvolvimento de todos os países? É adaptada a todos?*

*6.3. Quais são as consequências culturais destas transformações de tecnologias?*

## **7. Produtividade**

*7.1. Esta transformação produz um verdadeiro ou falso aumento da produtividade? Qual é o orçamento econômico e financeiro desta transformação?*

## **8. Informações e negociações**

*8.1. Que informações são difundidas entre os trabalhadores sobre as consequências desta transformação tecnológica? Quando? De que forma? Qual é o papel do comitê de empresa?*

*8.2. Que negociações direção/trabalhadores são efetivamente realizadas? Sobre que temas? Quando? Em que nível?*

*8.3. Os trabalhadores podem contrair os benefícios devidos ao aumento de produtividade?*

- Aumento das retribuições? Redução do horário de trabalho?
- Criação de novos postos de trabalho? Aumento da qualidade de vida? Etc.

## **9. Conclusões**

*9.1. Qual é o balanço global desta transformação?*

9.2. *Qual seria o balanço de uma não transformação?*

9.3. *Existem outras soluções?*

- *Uma diferente utilização da própria tecnologia;*
- *Uma concepção diferente do processo produtivo;*
- *Uma concepção diferente do produto, etc.;*
- *Outro modelo desenvolvimento.*

## Anexo 02 – Temas e processos objeto da negociação sobre tecnologia informática<sup>495</sup>

### 1. Influência

Normativas que dão aos trabalhadores a possibilidade de influenciar o uso da tecnologia informática

– *sobre o que:*

- a. o que se refere ao uso e à proteção dos sistemas
- b. os planos de desenvolvimento dos sistemas
- c. os projetos isolados e sistemas

– *quando:*

- a. antes do início do projeto
- b. antes que a proposta final do projeto seja escolhida
- c. antes da introdução do sistema

– *como:*

#### a. *Participação*

Os trabalhadores tomam parte ativa na projeção e realização dos sistemas através dos respectivos representantes nos grupos de projeto e comitês de controle.

---

<sup>495</sup> Elaborado por L. Mathiassen, B. Rolskov e E. Vedel, Piercarlo Maggiolini (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 177-180).

b. *Negociações*

Direção e trabalhadores trocam pontos de vista a fim de chegarem a um acordo. A violação de acordo pode determinar sanções. Em alguns casos as duas partes podem ser obrigadas a chegar a um acordo.

c. *Consulta*

Direção e trabalhadores trocam pontos de vistas mas são obrigados a respeitar eventuais acordos.

## **2. Informação**

Normativas sobre direito à informação dos trabalhadores em relação ao uso das tecnologias informáticas.

– *sobre o que:*

- a. os planos de desenvolvimento dos sistemas
- b. os projetos isolados e sistemas em desenvolvimento
- c. os sistemas exigentes

– *quando:*

- a. antes do início do projeto
- b. antes que a proposta final do projeto seja escolhida
- c. depois que o sistema for experimentado

– *como:*

a. *Forma*

Da informação (verbal/escrita, segundo esquemas preestabelecidos, etc.) e eventual obrigação de usar uma linguagem não técnica, compreensível para o trabalhador.

b. *Quem*

Tem direito de receber a informação (trabalhadores interessados/só delegados) e eventual compromisso de segredo.

### **3. Formação**

Normativas para a formação dos trabalhadores em relação ao uso das tecnologias da informática.

– *tipo:*

a. *Formação Profissional*

Do simples treinamento ao uso da nova aparelhagem até, eventualmente, à compreensão do sistema total e de suas relações com o resto da organização.

b. *Formação geral*

Conhecimento e competência para participar ou influir no processo de desenvolvimento dos sistemas.

– *Destinatários:*

a. todos os trabalhadores

b. delegados individuais

– *Recursos fornecidos:*

a. tempo e dinheiro

– *Possibilidade*

a. para os trabalhadores, de influenciar a forma e os conteúdos das atividades de formação que lhes dizem respeito.

#### **4. Recursos**

Normativas que obrigam os empregadores a fornecer recursos para as atividades sindicais em relação ao uso das tecnologias de informática.

– *Tempo disponível*

Durante o horário de trabalho para os delegados, para desenvolver atividade sindical.

– *Dinheiro*

Para atividades de formação, para visitas a outros postos de trabalho, etc.

– *Delegados especiais sindicais permanentes*

– *Especialistas*

Possibilidade de valer-se de especialistas externos pagos pela empresa.

#### **5. Características dos sistemas**



Normativas sobre obrigações fixadas para sistemas baseados em computadores relativamente a:

- *dados pessoais*
- *segurança do trabalho*
- *impacto sobre o ambiente de trabalho*
- *impacto sobre o conteúdo e a organização do trabalho*

### **Anexo 03 – *Check list* para um acordo padrão<sup>496</sup>**

1. As decisões sobre sistemas automatizados devem ser tomadas em cooperação com os trabalhadores.
  
2. Para a projeção e realização dos sistemas automatizados devem ser previstas formas de acordo (ajuste) entre as partes baseadas, conforme os casos, na participação direta na projeção e no controle, nas negociações e/ou consultas, através de estruturas expressas e permanentes como grupos conjuntos de projeção, comitês mistos de consulta e controle.
  
3. A negociação deve ocorrer o mais cedo possível, logo que a empresa tenha ideia de realizar um certo sistema, dentro de um plano de desenvolvimento sobre o qual o sindicato deve ser mantido informado.
  
4. Os trabalhadores devem receber informações sobre os projetos e sistemas existentes e seus efeitos.
  
5. As informações sobre sistemas, a projeção e realização dos mesmos devem ser dadas em tempo útil, por escrito e em forma e linguagem facilmente compreensível para não especialistas.
  
6. A empresa deve explicitar, claramente, a natureza e as consequências (sobre empregos, conteúdo, condições e organização do trabalho) de um novo sistema.

---

<sup>496</sup> Elaborado por L. Mathiassen, B. Rolskov e E. Vedel, Piercarlo Maggiolini (MAGGIOLINI, Piercalo. *As negociações trabalhistas e a introdução de inovações tecnológicas na Europa*, p. 181-182).

7. Os representantes dos trabalhadores devem ter à disposição recursos adequados para conduzir uma avaliação independente das consequências dos sistemas. Por recursos, se entende: emprego de especialistas, formação, informações.

8. Os trabalhadores usuários dos sistemas e os representantes sindicais têm direito a uma formação adequada (profissional e cultural) sobre sistemas, a proteção e consequências deles, durante o horário de trabalho, e com formas e conteúdos acordados.

9. Antes de iniciar a projeção executiva do sistema, depois que os representantes dos trabalhadores receberem a informação adequada e formação sobre o sistema, objetivos e consequências; e depois que tenham podido efetuar uma avaliação independente do próprio sistema, as partes devem chegar, se for o caso, à redefinição do sistema e à compilação de um orçamento social do novo sistema. Tal orçamento deve especificar custos e lucros do sistema do ponto de vista econômico, de organização e social, e a repartição dos custos e lucros entre a empresa e os vários grupos de trabalhadores (ou usuários/clientes) interessados.

10. As partes devem fazer um orçamento consultivo do sistema uma vez instalado e em começo de uso. No orçamento devem ser verificadas as vantagens e desvantagens, efetivamente, obtidas. Tem que ser também avaliada a alocação que efetivamente ocorreu de uns e de outros entre empresa e trabalhadores, e, em consequência, são negociadas as modificações necessárias.

## **Anexo 04 – Directiva 75/129/CEE do Conselho**

DIRECTIVA DO CONSELHO de 17 de Fevereiro de 1975 relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (75/129/CEE)

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 100º,

tendo em conta a proposta da Comissão,

tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu (1),

tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (2),

considerando que se deve reforçar a protecção dos trabalhadores em caso de despedimento colectivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade;

considerando que, apesar de uma evolução convergente, subsistem diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-membros da Comunidade no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos colectivos, bem como às medidas susceptíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores;

considerando que estas diferenças podem ter uma incidência directa no funcionamento do mercado comum;

considerando que a Resolução do Conselho de 21 de Janeiro de 1974, respeitante a um programa de acção (3), prevê uma directiva para a aproximação das legislações dos Estados-membros relativas aos despedimentos colectivos;

considerando que é necessário, portanto, promover esta aproximação numa via de progresso, na acepção do artigo 117º do Tratado,

**ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:**

## SECÇÃO I

### Definições e âmbito de aplicação

#### Artigo 1º

1. Para efeitos da aplicação da presente directiva:

a) Entende-se por «despedimentos colectivos» os despedimentos efectuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efectuada pelos Estados-membros:

- ou, num período de 30 dias:

1. No mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100;

2. No mínimo 10 % do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores;

3. No mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300;

- ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

b) Entende-se por «representantes dos trabalhadores» os representantes dos trabalhadores previstos pela legislação ou pela prática dos Estados-membros.

2. A presente directiva não é aplicável:

a) Aos despedimentos colectivos efectuados no âmbito de contratos de trabalho a prazo ou à tarefa, salvo se estes despedimentos forem efectuados antes do termo ou do cumprimento destes contratos;

b) Aos trabalhadores das administrações públicas ou dos estabelecimentos de direito público (ou das entidades equivalentes nos Estados-membros que não conheçam esta noção);

- c) As tripulações dos navios de mar;
- d) Aos trabalhadores afectados pela cessação das actividades do estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.

## SECÇÃO II

### Processo de consulta

#### Artigo 2º

1. Sempre que o empregador tencione efectuar despedimentos colectivos, deve proceder a consultas aos representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.
2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências.
3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, e empregador deve fornecer-lhes todas as informações úteis e, em qualquer caso, através de uma comunicação escrita, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número de trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar as despedimentos.

O empregador deve remeter à autoridade pública competente uma cópia da comunicação escrita prevista no parágrafo anterior.

## SECÇÃO III

### Processo de despedimento colectivo

#### Artigo 3º

1. O empregador deve notificar por escrito a autoridade pública competente de qualquer projecto de despedimento colectivo.

A notificação deve conter todas as informações úteis respeitantes ao projecto de despedimento colectivo e às consultas aos representantes dos trabalhadores

previstas no artigo 2º, nomeadamente, os motivos do despedimento, o número de trabalhadores a despedir, o número dos trabalhadores habitualmente empregados e o período no decurso do qual se pretende efectuar os despedimentos.

2. O empregador deve remeter aos representantes dos trabalhadores uma cópia da notificação prevista no nº 1.

Os representantes dos trabalhadores podem transmitir as suas eventuais observações à autoridade pública competente.

#### Artigo 4º

1. Os despedimentos colectivos, de cujo projecto tenha sido notificada a autoridade pública competente, não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no nº 1 do artigo 3º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

Os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de reduzir o prazo referido no primeiro parágrafo deste número.

2. A autoridade pública competente aproveitará o prazo referido no nº 1 para procurar soluções para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

3. Quando o prazo inicial previsto no nº 1 for inferior a 60 dias, os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente a faculdade de determinar a dilacção do prazo inicial até 60 dias após a notificação, sempre que se verifique o risco de não se encontrar, no prazo inicial, solução para os problemas criados pelos despedimentos colectivos previstos.

Os Estados-membros podem conceder à autoridade pública competente mais amplas faculdades de dilacção de prazo.

O empregador deve ser informado da dilacção e dos seus motivos antes de expirar o prazo inicial previsto no nº 1.

#### SECÇÃO IV

## Disposições finais

### Artigo 5º

A presente directiva não prejudica a faculdade que os Estados-membros têm de aplicar ou de introduzir disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores.

### Artigo 6º

1. Os Estados-membros devem adoptar as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva no prazo de dois anos a contar da sua notificação. Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Os Estados-membros comunicarão à Comissão o texto das disposições legislativas, regulamentares e administrativas que adoptarem no domínio regulado pela presente directiva.

### Artigo 7º

Os Estados-membros devem transmitir à Comissão, no prazo de dois anos a contar da expiração do período de dois anos previsto no artigo 6º, todos os dados úteis que lhe permitam elaborar um relatório, a submeter ao Conselho, sobre a aplicação da presente directiva.

### Artigo 8º

Os Estados-membros são destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 17 de Fevereiro de 1975.

Pelo Conselho

O Presidente

R. RYAN

(1) JO nº C 19 de 12. 4. 1973, p. 10.(2) JO nº C 100 de 22. 11. 1973, p. 11.(3) JO nº C 13 de 12. 2. 1974, p. 1.



## **Anexo 05 – Directiva 92/56/CEE do Conselho**

DIRECTIVA 92/56/CEE DO CONSELHO de 24 de Junho de 1992 que altera a Directiva 75/129/CEE relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos

O CONSELHO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, o seu artigo 100o.,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu (2),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (3),

Considerando que a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de Dezembro de 1989, pelos chefes de Estado ou de Governo de onze Estados-membros declara, nomeadamente no primeiro parágrafo, primeira frase, e no segundo parágrafo do seu ponto 7, no primeiro parágrafo do seu ponto 17 e no terceiro travessão do seu ponto 18:

«7. A concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições de vida e de trabalho dos trabalhadores na Comunidade Europeia [...].

Esta melhoria deve implicar, nos casos em que tal for necessário, o desenvolvimento de certos aspectos da regulamentação do trabalho, designadamente os relacionados com os processos de despedimento colectivo ou as falências.

17. A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros.

[...]

18. A informação, a consulta e a participação referidas devem ser accionadas em tempo útil, nomeadamente nos seguintes casos:

[- ...]

[- ...]

- por ocasião de processos de despedimento colectivo,

[- ...]»;

Considerando que, para o cálculo do número de despedimentos previsto na definição de despedimentos colectivos na acepção da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (4), convém equiparar a despedimentos outras formas de cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco;

Considerando que é conveniente prever que a Directiva 75/129/CEE seja, em princípio, igualmente aplicável aos despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades do estabelecimento determinada por decisão judicial;

Considerando que é conveniente dar aos Estados-membros a possibilidade de prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos em virtude da complexidade técnica das matérias susceptíveis de informação e de consulta;

Considerando que é conveniente especificar e completar as disposições da Directiva 75/129/CEE no que se refere às obrigações do empregador em matéria de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores;

Considerando que é conveniente assegurar que as obrigações dos empregadores em matéria de informação, de consulta e de notificação sejam aplicáveis independentemente do facto de a decisão relativa aos despedimentos colectivos emanar do empregador ou de uma empresa que sobre ele exerça uma actividade de controlo;

Considerando que é conveniente que os Estados-membros zelem por que os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores tenham à sua disposição processos administrativos e/ou judiciais destinados a assegurar a observância das obrigações instituídas pela Directiva 75/129/CEE,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1º.

A Directiva 75/129/CEE é alterada do seguinte modo:

1. O artigo 1º. é alterado do seguinte modo:

a) Ao nº 1, é aditado o seguinte parágrafo:

«Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco.»;

b) No nº 2, é revogada a alínea d).

2. A secção II passa a ter a seguinte redacção:

«SECÇÃO II

Informação e consulta

Artigo 2º

1. Sempre que tencione efectuar despedimentos colectivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objectivo de chegar a um acordo.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos colectivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

a) Facultar-lhes todas as informações necessárias e

b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:

i) os motivos do despedimento previsto,

ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir,

iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados,

iv) o período durante o qual se pretende efectuar os despedimentos,

v) os critérios a utilizar na selecção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais dêem essa competência ao empregador,

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter à autoridade pública competente cópia pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).

4. As obrigações previstas nos nº 1, 2 e 3 são aplicáveis independentemente de a decisão aos despedimentos colectivos ser tomada pelo empregador ou por uma empresa que o controle.

Quanto às alegadas infracções às obrigações de informação, consulta e notificação previstas na presente directiva, não será tomada em consideração qualquer justificação do empregador fundamentada no facto de as informações necessárias não lhe terem sido fornecidas pela empresa cuja decisão deu origem aos despedimentos colectivos.».

3. Ao nº 1 do artigo 3º, após o primeiro parágrafo, é aditado o seguinte parágrafo:

«No entanto, os Estados-membros podem prever que, no caso de um projecto de despedimento colectivo resultante da cessação das actividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, o empregador seja obrigado a notificar por escrito a autoridade pública competente apenas se esta o solicitar.»

4. No artigo 4º, é aditado o seguinte número:

«4. Os Estados-membros não são obrigados a aplicar o presente artigo em caso de despedimentos colectivos resultantes da cessação das actividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial.».

5. No final do artigo 5º, é aditado o seguinte texto:

«ou de permitir ou promover a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis aos trabalhadores.».

6. É aditado o seguinte artigo:

«Artigo 5º.A

Os Estados-membros devem prever a existência de procedimentos administrativos e/ou judiciais para fazer cumprir as obrigações instituídas pela presente directiva a que possam recorrer os representantes dos trabalhadores e/ou os trabalhadores.».

Artigo 2º

1. Os Estados-membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva, o mais tardar dois anos após a sua adopção, ou garantirão que, o mais tardar dois anos após a sua adopção, os parceiros sociais instituíam, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias para disporem, em qualquer momento, da possibilidade de garantir os resultados impostos pela presente directiva.

Desse facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Sempre que os Estados-membros adoptarem as disposições a que se refere o nº 1, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

3. Os Estados-membros comunicarão à Comissão o texto das disposições essenciais de direito interno já adoptadas ou que vierem a adoptar no domínio regulado pela presente directiva.

Artigo 3º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito no Luxemburgo, em 24 de Junho de 1992.

Pelo Conselho

O Presidente

José da SILVA PENEDA

(1) JO nº C 310 de 30. 11. 1991, p. 5 e JO nº C 117 de 8. 5. 1982, p. 10.(2) JO nº C 94 de 13. 4. 1992, p. 157.(3) JO nº C 79 de 30. 3. 1992, p. 12.(4) JO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29.

## **Anexo 06 – Directiva 94/45/CE do Conselho**

DIRECTIVA 94/45/CE DO CONSELHO de 22 de Setembro de 1994 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

O CONSELHO DA UNIAO EUROPEIA,

Tendo em conta o Acordo relativo à política social anexo ao protocolo nº 14, relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o nº 2 do seu artigo 2º,

Tendo em conta a proposta da Comissão (1),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social (2),

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 189ºC do Tratado (3),

Considerando que, com base no protocolo relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, o Reino da Bélgica, o Reino da Dinamarca, a República Federal da Alemanha, a República Helénica, o Reino de Espanha, a República Francesa, a Irlanda, a República Italiana, o Grão-Ducado do Luxemburgo, o Reino dos Países Baixos e a República Portuguesa, a seguir designados « Estados-membros », desejando aplicar a Carta social de 1989, adoptaram entre si um acordo relativo à política social;

Considerando que o nº 2 do artigo 2º do citado acordo autoriza o Conselho a adoptar, por meio de directivas, prescrições mínimas;

Considerando que, nos termos do artigo 1º do acordo, a Comunidade e os Estados-membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais;

Considerando que o ponto 17 da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores prevê, nomeadamente, que « a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo

regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-membros »; que « tal é válido nomeadamente nas empresas ou grupos com estabelecimentos ou empresas situados em vários Estados-membros »;

Considerando que, não obstante a existência de um amplo consenso entre a maioria dos Estados-membros, não foi possível ao Conselho tomar uma decisão sobre a proposta de directiva relativa à criação de um conselho de empresa europeu nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, tendo em vista a informação e a consulta dos trabalhadores (4), com as alterações que lhe foram introduzidas em 3 de Dezembro de 1991 (5);

Considerando que, nos termos do nº 2 do artigo 3º do Acordo relativo à política social, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária;

Considerando que, após essa consulta, a Comissão, considerando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta em causa, nos termos do nº 3 do artigo 3º do referido acordo, e que os parceiros sociais apresentaram à Comissão os respectivos pareceres;

Considerando que, concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no artigo 4º do referido acordo;

Considerando que o funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas; que, para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões;

Considerando que os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados nas legislações ou na prática dos Estados-membros são muitas



vezes inadaptados à estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores; que esta situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo;

Considerando que devem ser adoptadas disposições adequadas por forma a garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los;

Considerando que, para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar outros procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, para o efeito, é necessária uma definição da noção de empresa que exerce o controlo que se aplique exclusivamente à presente directiva e não prejudique outras definições de grupo e de controlo que possam ser adoptadas em textos a elaborar no futuro;

Considerando que os mecanismos para a informação e consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes ao grupo, situados nos Estados-membros, quer a direcção central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo, esteja ou não situada no território dos Estados-membros;

Considerando que, de acordo com o princípio da subsidiaridade, compete aos Estados-membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores;

Considerando que, em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a

natureza, a composição, as atribuições, as regras de funcionamento, as normas processuais e os recursos financeiros do conselho de empresa europeu ou de qualquer outro procedimento de informação e consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica;

Considerando, todavia, que convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem, se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações;

Considerando, além disso, que os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que, sem prejuízo da faculdade conferida às partes de adoptarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente directiva, deve ser informado e consultado sobre as actividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacte nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-membros diferentes; que, conseqüentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo devem ser obrigadas a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores; que o conselho de empresa europeu deve ter a possibilidade de formular um parecer no final dessas reuniões;

Considerando que os representantes designados dos trabalhadores devem ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores;

Considerando que é conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da directiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos trabalhadores pela legislação e/ou a prática do país que o emprega; que não

devem sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua actividade e devem beneficiar de adequada protecção em matéria de licenciamento e outras sanções;

Considerando que, no caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-membros, as disposições da presente directiva relativas à informação e consulta dos trabalhadores devem ser aplicadas pelo seu representante, eventualmente designado, num dos Estados-membros ou, na falta de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais trabalhadores empregue nos Estados-membros;

Considerando que convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, à data de aplicação da presente directiva, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores;

Considerando que os Estados-membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente directiva,

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

## SECÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

### Artigo 1º

Objecto 1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

2. Para o efeito, será instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no nº 1 do artigo 5º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores nos termos, segundo as regras e com os efeitos previstos na presente directiva.

3. Em derrogação do nº 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do nº 1 do artigo 2º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do nº 1 do artigo 2º, o conselho de empresa europeu será instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6º

4. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no nº 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-membros.

5. Os Estados-membros podem dispor que a presente directiva não é aplicável às tripulações da marinha mercante.

#### Artigo 2º

Definições 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) « Empresa de dimensão comunitária », qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;

b) « Grupo de empresas », um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;

c) « Grupo de empresas de dimensão comunitária », um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:

- empregue, pelos 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, no mínimo, 150 trabalhadores noutra Estado-membro;

d) « Representantes dos trabalhadores », os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;

e) « Direcção central », a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;

f) « Consulta », a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado;

g) « Conselho de empresa europeu », o comité instituído nos termos do nº 2 do artigo 1º ou do disposto no anexo, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;

h) « Grupo especial de negociação », o grupo constituído nos termos do nº 2 do artigo 5º, para negociar com a direcção central a constituição de um « conselho de empresa europeu » ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do nº 2 do artigo 1º

2. Para efeitos da presente directiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados no dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

### Artigo 3º

Definição da noção de « empresa que exerce o controlo » 1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por « empresa que exerce o controlo » uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa (« empresa controlada »), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.

2. Presume-se que uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:

a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,

ou

b) Dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,

ou

c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

3. Para efeitos do nº 2, os direitos do voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.

4. Não obstante os nºs 1 e 2, uma empresa não é considerada uma « empresa que exerce o controlo » de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo nº 5, alíneas a) ou c), do artigo 3º do Regulamento (CEE) nº 4064/89 do Conselho, de 21 de Dezembro de 1989, relativo ao controlo das operações de concentração de empresas (6).

5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-membro relativa à liquidação falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.

6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma « empresa que exerce o controlo » é a do Estado-membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.

Se a legislação que rege a empresa não for a de um Estado-membro, a legislação aplicável será a do Estado-membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua falta, a do Estado-membro em cujo território se situa a

direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação no nº 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido nº 2, será considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

## SECÇÃO II INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES

### Artigo 4º

Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores 1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta a que se refere o nº 2 do artigo 1º na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-membro, incumbe ao representante da direcção central num Estado-membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no nº 1.

Na falta desse representante, incumbe à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-membro a responsabilidade referida no nº 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do nº 2, são considerados a direcção central.

### Artigo 5º

Grupo especial de negociação 1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o nº 1 do artigo 1º, a direcção central encetará as negociações para a instituição de um

comité europeu de empresa ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou 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.

2. Para o efeito, será constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes directrizes:

a) Os Estados-membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-membros devem dispor que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por motivos alheios à sua vontade têm o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

b) O grupo especial de negociação é composto no mínimo por três membros e no máximo por dezassete membros.

c) Nas eleições ou designações, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,

- em segundo lugar, 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;



d) A direcção central e as direcções locais são informadas da composição do grupo especial de negociação.

3. Incumbe ao grupo especial de negociação 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 conselhos europeus de empresa ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6º, a direcção central convocará uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto informará as direcções locais.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode fazer-se assitir por peritos à sua escolha.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do nº 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6º Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos nºs 3 e 4 serão suportadas pela direcção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o fundionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

#### Artigo 6º

Conteúdo do acordo 1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de colaboração a fim de chegarem a acordo sobre

as regras de execução em matéria de informação e da consulta dos trabalhadores referidas no nº 1 do artigo 1º

2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no nº 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelecerá:

- a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;
- b) A composição do conselho de empresa europeu, bem como o número de membros, a distribuição dos lugares e a duração do mandato;
- c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu;
- d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- e) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
- f) A duração do acordo e o seu processo de renegociação.

3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta, em vez de constituir um conselho de empresa europeu.

O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.

Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

4. Os acordos referidos nos nºs 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo.

5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos nºs 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

Artigo 7º

Disposições supletivas 1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no nº 1 do artigo 1º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-membro no qual está situada a direcção central:

- se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,

ou

- se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no nº 1 do artigo 5º,

ou

- se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no nº 5 do artigo 5º

2. As disposições supletivas referidas no nº 1 previstas na legislação do Estado-membro, devem satisfazer o disposto no anexo.

### SECÇÃO III DISPOSIÇÕES DIVERSAS

#### Artigo 8º

Informações confidenciais 1. 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 encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. 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.

O Estado-membro em causa pode subordinar esta dispensa a uma autorização administrativa ou judicial prévia.

3. Cada Estado-membro pode adoptar disposições especiais a favor da direcção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham directa e principalmente finalidades de orientação ideológica relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de adopção da presente directiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

#### Artigo 9º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de colaboração e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

#### Artigo 10º

Protecção dos representantes dos trabalhadores Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no nº 3 do artigo 6º gozam, no exercício das suas funções, da mesma protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no seu país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no nº 3 do artigo 6º, bem como ao pagamento dos respectivos salários, tratando-se de membros que fazem parte do

peçoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

#### Artigo 11º

Cumprimento do disposto na presente directiva 1. Cada Estado-membro assegurará que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária, situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.

2. Os Estados-membros assegurarão que sejam comunicadas pelas empresas, a pedido das partes interessadas no âmbito da aplicação da presente directiva, as informações relativas ao número de trabalhadores referidos no nº 1, alíneas a) e c), do artigo 2º

3. 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.

4. Ao aplicarem o artigo 8º, os Estados-membros instituirão processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8º

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

#### Artigo 12º

Relação entre a presente directiva e outras disposições 1. A presente directiva é aplicável sem prejuízo das disposições tomadas nos termos da Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos (7), e com a Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977,

relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (8).

2. A presente directiva é aplicável sem prejuízo dos direitos à informação e consulta dos trabalhadores previstos nos direitos nacionais.

#### Artigo 13º

Acordos vigentes 1. Sem prejuízo do nº 2, as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais exista, na data prevista no nº 1 do artigo 14º ou na data, anterior a esta, de aplicação da directiva no Estado-membro em causa, um acordo aplicável a todos os trabalhadores que preveja a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente directiva.

2. Quando caducarem os acordos referidos no nº 1, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar.

Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

#### Artigo 14º

Disposições finais 1. Os Estados-membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva o mais tardar em 22 de Setembro de 1996, ou assegurar-se-ao, o mais tardar nessa mesma data, de que os parceiros sociais põem em prática as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam em qualquer momento garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Quando os Estados-membros adoptarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência na publicação oficial. As modalidades dessa referência serão adoptadas pelos Estados-membros.

#### Artigo 15º

Reanálise pela Comissão O mais tardar em 22 de Setembro de 1999, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-membros e os parceiros sociais a nível europeu, ao reexame das regras de execução da presente directiva e verificará, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor ao Conselho as eventuais alterações necessárias.

#### Artigo 16º

Os Estados-membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 22 de Setembro de 1994.

Pelo Conselho

O Presidente

N. BLUEM

(1) JO nº C 135 de 18. 5. 1994, p. 8 e JO nº C 199 de 21. 7. 1994, p. 10.

(2) Parecer proferido em 1 de Junho de 1994 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

(3) Parecer do Parlamento Europeu de 4 de Maio de 1994 (JO nº C 205 de 25. 7. 1994), posição comum do Conselho de 18 de Julho de 1994 (JO nº C 244 de 31. 8. 1994, p. 37).

(4) JO nº C 39 de 15. 2. 1991, p. 10.

(5) Jo nº C 336 de 31. 12. 1991, p. 11.

(6) JO nº L 395 de 30. 12. 1989, p. 1.

(7) JO nº L 48 de 22. 2. 1975, p. 29. Directiva com a última redacção que lhe foi dada pela Directiva 92/56/CEE (JO nº L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).

(8) JO nº L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

ANEXO

DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS referidas no artigo 7º

1. A fim de realizar o objectivo referido no nº 1 do artigo 1º e nos casos previstos no nº 1 do artigo 7º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

a) A competência do conselho de empresa europeu limita-se à informação e consulta sobre as questões relativas ao conjunto da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

No caso das empresas ou grupos de empresas referidos no nº 2 do artigo 4º, a competência do conselho de empresa europeu limita-se às matérias relativas a todos os estabelecimentos ou a todas as empresas do grupo situados nos Estados-membros ou, no mínimo, a dois estabelecimentos ou empresas do grupo situados em Estados-membros diferentes.

b) O conselho de empresa europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados de entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

c) O conselho de empresa europeu é composto no mínimo por três membros e no máximo por trinta membros.

Se a sua dimensão assim o justificar, elege um comité restrito composto por três membros, no máximo.

O conselho de empresa europeu adopta o seu regulamento interno.

d) Na eleição ou designação dos membros do conselho de empresa europeu, deve assegurar-se:

- em primeiro lugar, a existência de um representante por cada Estado-membro no qual a empresa de dimensão comunitária possua um ou mais estabelecimentos ou em que o grupo de empresas de dimensão comunitária possua a empresa que exerce o controlo ou uma ou mais empresas controladas,



- em segundo lugar, 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.

e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu.

f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6º ou de manter em vigor as disposições supletivas adoptadas nos termos do presente anexo.

Os artigos 6º e 7º aplicam-se, *mutatis mutandis*, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6º; nesse caso, a expressão « grupo especial de negociação » é substituída por « conselho de empresa europeu ».

2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.

A reunião incide nomeadamente sobre a sua estrutura, situação económica e financeira, evolução provável das actividades, produção e vendas, situação e evolução provável do emprego, investimentos, alterações de fundo relativas à organização, introdução de novos métodos de trabalho ou de novos processos de produção, transferências da produção, fusões, redução da dimensão ou encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e despedimentos colectivos.

3. Em circunstâncias excepcionais que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no

âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado sobre as medidas que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

Na reunião organizada com o comité restrito podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas medidas em questão.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á o mais rapidamente possível, com base num relatório, elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

4. Os Estados-membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. Sem prejuízo do disposto no artigo 8º, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos do presente anexo.

6. O conselho de empresa europeu ou o comité restrito pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas funções.

7. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir adequadamente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do conselho de empresa europeu e do comité restrito.

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

## **Anexo 07 – Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**

Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 11 de Março de 2002

que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 2 do seu artigo 137.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão(1),

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social(2),

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões(3),

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado(4), à luz do projecto comum aprovado pelo Comité de Conciliação em 23 de Janeiro de 2002,

Considerando o seguinte:

(1) Nos termos do artigo 136.º do Tratado, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais.

(2) O ponto 17 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores prevê, nomeadamente, que a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-Membros.

(3) A Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade.

(4) Após essa consulta, a Comissão, reputando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista e os parceiros sociais transmitiram à Comissão os respectivos pareceres.

(5) Concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo.

(6) A existência de quadros jurídicos a nível comunitário e nacional que visam garantir o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que lhes dizem respeito nem sempre impediu que fossem tomadas e tornadas públicas decisões graves que afectam os trabalhadores, sem procedimentos prévios e adequados de informação e de consulta.

(7) Importa reforçar o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa, a fim de favorecer a antecipação dos riscos, desenvolver a flexibilidade da organização do trabalho e facilitar o acesso dos trabalhadores à formação na empresa num quadro de segurança, promover a sensibilização dos trabalhadores para as necessidades de adaptação, aumentar a disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e acções que visem reforçar a sua empregabilidade, promover o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento e no futuro da empresa e melhorar a competitividade desta.

(8) Convém, designadamente, promover e reforçar a informação e a consulta sobre a situação e a evolução provável do emprego na empresa, bem como, caso a avaliação feita pelo empregador aponte para uma possível ameaça ao emprego na empresa, as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em termos de formação e de melhoria das competências dos trabalhadores, para evitar esses efeitos negativos ou atenuar as suas consequências e reforçar a empregabilidade e adaptabilidade dos trabalhadores susceptíveis de ser afectados.

(9) A informação e a consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições resultantes da globalização da economia, nomeadamente através do desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho.

(10) A Comunidade definiu e aplica uma estratégia para o emprego, centrada nas noções de "antecipação", "prevenção" e "empregabilidade", que se deseja incorporar como elementos-chave de todas as políticas públicas susceptíveis de influenciarem positivamente o emprego, nomeadamente a nível das empresas, através da intensificação do diálogo social com vista a facilitar uma mudança consentânea com a preservação do objectivo prioritário do emprego.

(11) O desenvolvimento do mercado interno deve efectuar-se de uma forma harmoniosa, preservando os valores essenciais em que assentam as nossas sociedades e fazendo beneficiar todos os cidadãos do desenvolvimento económico.

(12) A entrada na terceira fase da União Económica e Monetária deu azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu. Exige-se assim um reforço das medidas a nível nacional.

(13) Os quadros jurídicos existentes a nível comunitário e nacional em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores são muitas vezes excessivamente orientados para o tratamento a posteriori dos processos de mudança, negligenciam os factores económicos das decisões e não favorecem uma verdadeira antecipação da evolução do emprego na empresa nem a prevenção dos riscos.

(14) O conjunto dessas evoluções políticas, económicas, sociais e jurídicas impõe uma adaptação do quadro jurídico existente que preveja os instrumentos jurídicos e práticos que permitam o exercício do direito à informação e à consulta.

(15) A presente directiva não prejudica os sistemas nacionais no âmbito dos quais o exercício concreto desse direito implica uma manifestação colectiva de vontade por parte dos respectivos titulares.

(16) A presente directiva não afecta os sistemas que prevêem dispositivos de envolvimento directo dos trabalhadores, desde que estes sejam, em qualquer caso, livres de exercer o direito à informação e à consulta através dos seus representantes.

(17) Atendendo a que os objectivos da acção encarada, acima referidos, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, na medida em que se trata de criar um quadro para a informação e a consulta dos trabalhadores adaptado ao novo contexto europeu acima descrito, e podem pois, devido à dimensão e aos efeitos da acção prevista, ser melhor alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio de subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aqueles objectivos.

(18) O presente quadro geral visa o estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade, não obstante a que os Estados-Membros prevejam disposições mais favoráveis aos trabalhadores.

(19) O presente quadro geral visa igualmente evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas. Para tal, parece adequado limitar o âmbito de aplicação da presente directiva, consoante a opção escolhida pelos Estados-Membros, às empresas com pelo menos 50 trabalhadores ou aos estabelecimentos que empreguem pelo menos 20 trabalhadores.

(20) Tal tem em conta e não põe em causa outras medidas e práticas nacionais com o objectivo de promover o diálogo social nas empresas não abrangidas pela presente directiva, bem como na administração pública.

(21) Contudo, a título transitório, os Estados-Membros em que não estejam previstos regimes legais de informação e de consulta dos trabalhadores ou de representação dos mesmos devem ter a possibilidade de limitarem mais o âmbito de aplicação da presente directiva no que respeita ao número de trabalhadores.

(22) O quadro comunitário em matéria de informação e de consulta deve limitar ao mínimo possível os encargos impostos às empresas ou aos estabelecimentos, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos concedidos.

(23) O objectivo da presente directiva será alcançado através do estabelecimento de um quadro geral que inclui os princípios, as definições e as formas de informação e de consulta, quadro este que os Estados-Membros deverão

respeitar e adaptar às realidades nacionais, assegurando quando adequado, que os parceiros sociais tenham um papel preponderante que lhes permita definir com toda a liberdade, por via de acordo, as formas de informação e consulta mais conformes às suas necessidades e desejos.

(24) Convém não afectar certas regras específicas no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores, existentes em certos direitos nacionais, dirigidas às empresas ou aos estabelecimentos que prosseguem fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões.

(25) Importa proteger as empresas e os estabelecimentos contra a divulgação de certas informações particularmente sensíveis.

(26) Deve-se permitir que o empregador não informe nem consulte quando tal prejudique gravemente a empresa ou o estabelecimento ou quando o empregador tenha de dar imediato cumprimento a uma ordem que lhe tenha sido dirigida por uma autoridade de controlo ou de supervisão.

(27) A informação e a consulta implicam direitos e obrigações para os parceiros sociais a nível da empresa ou do estabelecimento.

(28) Em caso de violação das obrigações previstas na presente directiva devem aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções.

(29) A presente directiva não deverá prejudicar as disposições, quando estas sejam mais específicas, da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos(5), e da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos(6).

(30) A presente directiva não deverá afectar outros direitos de informação e de consulta, nomeadamente os derivados da Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22



de Setembro de 1994, 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(7).

(31) A execução da presente directiva não deverá constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido,

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

Objecto e princípios

1. A presente directiva tem por objectivo estabelecer um quadro geral que defina requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos situados na Comunidade.

2. As regras em matéria de informação e de consulta são definidas e implementadas de acordo com a legislação e as práticas nacionais em matéria de relações laborais em cada um dos Estados-Membros, de modo a assegurar o seu efeito útil.

3. Na definição ou implementação das regras em matéria de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores devem actuar num espírito de cooperação e no respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa ou do estabelecimento e os dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) "Empresa", uma empresa pública ou privada que exerça uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos, situada no território dos Estados-Membros;

- b) "Estabelecimento", uma unidade de actividade, definida de acordo com a legislação e as práticas nacionais e situada no território de um Estado-Membro, onde a actividade económica seja exercida a título permanente através do recurso a meios humanos e materiais;
- c) "Empregador", a pessoa singular ou colectiva que seja parte em contratos ou em relações de trabalho com os trabalhadores, de acordo com a legislação e as práticas nacionais;
- d) "Trabalhador", qualquer pessoa que, no respectivo Estado-Membro, esteja protegida como trabalhador pela legislação laboral nacional e de acordo com as práticas nacionais;
- e) "Representantes dos trabalhadores", os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou nas práticas nacionais;
- f) "Informação", a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo;
- g) "Consulta", a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador.

### Artigo 3.º

#### Âmbito de aplicação

1. A presente directiva aplica-se, consoante a opção escolhida pelos Estados-Membros:

- a) Às empresas que empreguem, num Estado-Membro, pelo menos 50 trabalhadores ou
- b) Aos estabelecimentos que empreguem, num Estado-Membro, pelo menos 20 trabalhadores.

Os Estados-Membros determinam a forma de cálculo dos limiares de trabalhadores empregados.

2. Na observância dos princípios e objectivos da presente directiva, os Estados-Membros podem prever disposições específicas aplicáveis às empresas ou aos estabelecimentos que tenham directa e essencialmente fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões, desde que, à data de entrada em vigor da presente directiva, disposições dessa natureza já existam no direito nacional.

3. Os Estados-Membros podem derogar a presente directiva mediante disposições especiais aplicáveis às tripulações de navios que operam no alto mar.

#### Artigo 4.º

##### Regras em matéria de informação e de consulta

1. Na observância dos princípios enunciados no artigo 1.º e sem prejuízo das disposições e/ou práticas em vigor, mais favoráveis aos trabalhadores, os Estados-Membros determinam as regras de exercício do direito à informação e à consulta a nível adequado, de acordo com o presente artigo.

2. A informação e a consulta incluem:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica.

b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e a consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, incluindo as abrangidas pelas disposições comunitárias referidas no n.º 1 do artigo 9.º

3. A informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a um exame apropriado e prepararem, se for caso disso, as consultas.

4. A consulta efectua-se:

- a) Em momento, de forma e com conteúdo apropriados,
- b) Ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada,
- c) Com base em informações fornecidas pelo empregador, nos termos da alínea f) do artigo 2.º, e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular,
- d) De modo a permitir que os representantes dos trabalhadores se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado,
- e) Com o objectivo de alcançar um acordo sobre as decisões que sejam da competência do empregador referidas na alínea c) do n.º 2.

#### Artigo 5.º

##### Informação e consulta decorrentes de um acordo

Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a nível apropriado, incluindo a nível da empresa ou do estabelecimento, a tarefa de definir livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores. Esses acordos e os acordos vigentes na data a que se refere o artigo 11.º, bem como quaisquer subseqüentes renovações desses acordos, podem prever, no respeito dos princípios enunciados no artigo 1.º e nas condições e nos limites fixados pelos Estados-Membros, disposições diversas das referidas no artigo 4.º

#### Artigo 6.º

##### Informações confidenciais

1. Os Estados-Membros devem estabelecer que, nas condições e nos limites fixados na legislação nacional, os representantes dos trabalhadores, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não sejam autorizados a revelar aos trabalhadores, nem a terceiros, informações que, no interesse legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. Esta obrigação aplica-se independentemente do local em que

se encontrem e mesmo após o termo dos respectivos mandatos. Contudo, um Estado-Membro pode autorizar os representantes dos trabalhadores ou quem os assista a transmitir informações confidenciais a trabalhadores e a terceiros que estejam vinculados a uma obrigação de confidencialidade.

2. Os Estados-Membros devem estabelecer que, em casos específicos e nas condições e nos limites fixados na legislação nacional, o empregador não é obrigado a comunicar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de afectar gravemente o funcionamento da empresa ou do estabelecimento ou de a prejudicar.

3. Sem prejuízo dos procedimentos nacionais existentes, os Estados-Membros devem estabelecer vias de recurso administrativo ou judicial aplicáveis no caso de o empregador exigir confidencialidade ou não prestar informações nos termos dos n.os 1 e 2. Podem estabelecer, além disso, procedimentos destinados a salvaguardar a confidencialidade das informações em questão.

#### Artigo 7.º

##### Protecção dos representantes dos trabalhadores

Os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores gozam, no exercício das suas funções, de protecção e garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas.

#### Artigo 8.º

##### Defesa dos direitos

1. Os Estados-Membros devem adoptar medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Devem assegurar, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente directiva.

2. Os Estados-Membros devem estabelecer sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente directiva pelo empregador ou pelos

representantes dos trabalhadores. Essas sanções devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.

#### Artigo 9.º

Relação entre a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais

1. A presente directiva não prejudica os processos de informação e de consulta específicos referidos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho e no artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE do Conselho.
2. A presente directiva não prejudica as disposições aprovadas nos termos da Directiva 94/45/CE do Conselho e da Directiva 97/74/CE do Conselho.
3. A presente directiva não prejudica outros direitos de informação, de consulta e de participação estabelecidos nos direitos nacionais.
4. A execução da presente directiva não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido.

#### Artigo 10.º

Disposições transitórias

Não obstante o artigo 3.º, os Estados-Membros em que, à data de entrada em vigor da presente directiva, não exista qualquer regime geral legal e permanente de informação e de consulta dos trabalhadores nem qualquer regime geral legal e permanente de representação de trabalhadores nos locais de trabalho para aqueles efeitos, podem limitar a aplicação das disposições nacionais de execução da presente directiva:

- a) Até 23 de Março de 2007, às empresas com pelo menos 150 trabalhadores ou aos estabelecimentos com pelo menos 100 trabalhadores;
- b) Durante o ano subsequente à data fixada na alínea a), às empresas com pelo menos 100 trabalhadores ou aos estabelecimentos com pelo menos 50 trabalhadores.

## Artigo 11.º

### Transposição da directiva

1. Os Estados-Membros aprovam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 23 de Março de 2005 ou asseguram-se de que os parceiros sociais introduzem, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias para que possam, a qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto devem informar imediatamente a Comissão.

2. Quando os Estados-Membros aprovarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão aprovadas pelos Estados-Membros.

## Artigo 12.º

### Reexame pela Comissão

Até 23 de Março de 2007, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível comunitário, ao reexame da aplicação da presente directiva, tendo em vista propor as alterações eventualmente necessárias.

## Artigo 13.º

### Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor no dia da sua publicação no Jornal Oficial das Comunidades Europeias.

## Artigo 14.º

### Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 11 de Março de 2002.

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

P. Cox

Pelo Conselho

O Presidente

J. Piqué i Camps

(1) JO C 2 de 5.1.1999, p. 3.

(2) JO C 258 de 10.9.1999, p. 24.

(3) JO C 144 de 16.5.2001, p. 58.

(4) Parecer do Parlamento Europeu de 15 de Abril de 1999 (JO C 219 de 30.7.1999, p. 223), confirmado em 16 de Setembro de 1999 (JO C 54 de 25.2.2000, p. 55), posição comum do Conselho de 27 de Julho de 2001 (JO C 307 de 31.10.2001, p. 16) e decisão do Parlamento Europeu de 23 de Outubro de 2001 (ainda não publicada no Jornal Oficial). Decisão do Parlamento Europeu de 5 de Fevereiro de 2002 e decisão do Conselho de 18 de Fevereiro de 2002.

(5) JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

(6) JO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

(7) JO L 254 de 30.9.1994, p. 64. Directiva com a redacção que lhe foi dada pela Directiva 97/74/CE (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão  
sobre representação dos trabalhadores

"No que respeita à representação dos trabalhadores, o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão lembram os acórdãos do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias de 8 de Junho de 1994, nos processos C-382/92 (Manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas) e C-383/92 (Despedimentos colectivos).".



## **Anexo 08 – Directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho**

### DIRECTIVA 2009/38/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de 6 de Maio de 2009

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

(reformulação)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o artigo 137.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu (1),

Após consulta ao Comité das Regiões,

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado (2),

Considerando o seguinte:

(1) A Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, 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 (3), deverá ser alterada de forma substancial. Por razões de clareza, a referida directiva deverá ser reformulada.

(2) Nos termos do artigo 15.º da Directiva 94/45/CE, a Comissão reexaminou, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível europeu, as regras de execução da referida directiva e verificou, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor as eventuais

alterações necessárias.

- (3) Após consulta dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível europeu, a Comissão apresentou ao Parlamento Europeu e ao Conselho, em 4 de Abril de 2000, um relatório sobre o estado de aplicação da Directiva 94/45/CE.
- (4) Nos termos do n.º 2 do artigo 138.º do Tratado, a Comissão consultou os parceiros sociais ao nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária nesta matéria.
- (5) Após a referida consulta, a Comissão considerou que era desejável uma acção comunitária e consultou de novo os parceiros sociais ao nível comunitário sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º 3 do artigo 138.º do Tratado.
- (6) Concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no n.º 4 do artigo 138.º do Tratado.
- (7) Afigura-se necessário modernizar a legislação comunitária em matéria de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, no intuito de garantir a efectividade dos direitos de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, aumentar a percentagem de conselhos de empresa europeus já instituídos, permitindo simultaneamente que os acordos existentes continuem a funcionar, resolver os problemas constatados na aplicação prática da Directiva 94/45/CE e resolver a questão da insegurança jurídica decorrente de algumas das suas disposições ou da sua falta e melhorar a articulação dos instrumentos legislativos comunitários em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.
- (8) Nos termos do artigo 136.º do Tratado, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais.
- (9) A presente directiva inscreve-se no quadro comunitário que visa apoiar e completar a acção dos Estados-Membros no domínio da informação e da

consulta dos trabalhadores. Este quadro deverá limitar ao mínimo os encargos impostos às empresas ou aos estabelecimentos, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos concedidos.

- (10) O funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, conseqüentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas. Para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-Membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões.
- (11) Os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados nas legislações ou na prática dos Estados-Membros são muitas vezes inadaptados à estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores. Esta situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo.
- (12) Devem ser aprovadas disposições adequadas para garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-Membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los.
- (13) Para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-Membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar outros procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.
- (14) As regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores devem ser definidas e implementadas de modo a assegurar o seu efeito útil no que toca ao disposto na presente directiva. Para o efeito, é conveniente que a informação e a consulta do conselho de empresa europeu permitam, em tempo útil, a formulação de um parecer dirigido à empresa sem pôr em causa

a sua capacidade de adaptação. Só um diálogo realizado ao nível a que são elaboradas as orientações e um envolvimento efectivo dos representantes dos trabalhadores podem dar resposta às necessidades de antecipação e gestão da mudança.

- (15) Aos trabalhadores e aos seus representantes devem ser garantidas informação e consulta ao nível adequado de direcção e de representação em função da matéria tratada. Para tal, a competência e a esfera de intervenção do conselho de empresa europeu devem ser diferentes das que caracterizam as instâncias nacionais de representação e limitar-se às questões transnacionais.
- (16) É conveniente que o carácter transnacional de uma questão seja determinado tendo em conta quer o alcance dos seus potenciais efeitos, quer o nível de direcção e de representação que a mesma implica. Para tal, são consideradas transnacionais as questões que dizem respeito ao conjunto da empresa ou do grupo ou, pelo menos, dois Estados-Membros. Tal inclui as questões que, independentemente do número de Estados-Membros em causa, são importantes para os trabalhadores europeus em razão do alcance dos seus efeitos potenciais ou que envolvem transferências de actividades entre os Estados-Membros.
- (17) É necessária uma definição da noção de «empresa que exerce o controlo» que se aplique exclusivamente à presente directiva, sem prejuízo das definições de «grupo» ou de «controlo» constantes de outros textos.
- (18) Os mecanismos para a informação e consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos de empresas que actuam em dois ou mais Estados-Membros devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes ao grupo, situados nos Estados-Membros, quer a direcção central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo esteja ou não situada no território dos Estados-Membros.
- (19) Em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa

que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a natureza, a composição, as atribuições, as regras de funcionamento, as normas processuais e os recursos financeiros do conselho de empresa europeu ou de qualquer outro procedimento de informação e consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica.

- (20) De acordo com o princípio da subsidiariedade, compete aos Estados-Membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores.
- (21) É conveniente clarificar as noções de informação e de consulta dos trabalhadores, de harmonia com as das directivas mais recentes sobre esta matéria e que se aplicam num quadro nacional, com o triplo objectivo de reforçar a efectividade do nível transnacional de diálogo, permitir uma articulação adequada entre os níveis nacional e transnacional desse diálogo e garantir a segurança jurídica necessária na aplicação da presente directiva.
- (22) O termo «informação» deve ser definido tendo em conta o objectivo de um exame adequado pelos representantes dos trabalhadores, o que pressupõe que a informação é prestada num momento, de uma forma e com um conteúdo adequados, sem retardar o processo de tomada de decisão nas empresas.
- (23) O termo «consulta» deve ser definido tendo em conta o objectivo da formulação de um parecer que possa ser útil à tomada de decisões, o que pressupõe que a consulta se efectua num momento, de uma forma e com um conteúdo adequados.
- (24) No caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-Membros, as disposições da presente directiva relativas à informação e consulta dos trabalhadores deverão ser aplicadas pelo seu representante, eventualmente designado, num dos Estados-Membros ou, na falta de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais

trabalhadores empregue nos Estados-Membros.

- (25) A responsabilidade de uma empresa ou grupo de empresas na transmissão das informações necessárias à abertura de negociações deve ser clarificada, a fim de permitir aos trabalhadores determinar se a empresa ou o grupo de empresas onde trabalham é de dimensão comunitária e estabelecer os contactos necessários à formulação de um pedido de abertura de negociações.
- (26) O grupo especial de negociação deve representar, de forma equilibrada, os trabalhadores dos diferentes Estados-Membros. Os representantes dos trabalhadores devem poder concertar-se entre si para definir as respectivas posições no que toca a negociação com a direcção central.
- (27) É conveniente reconhecer o papel que as organizações sindicais reconhecidas podem desempenhar na negociação ou renegociação dos acordos que instituem os conselhos de empresa europeus, em apoio aos representantes dos trabalhadores que exprimem essa necessidade. A fim de lhes permitir acompanhar a criação de novos conselhos de empresa europeus e promover boas práticas, as organizações sindicais e de empregadores competentes, reconhecidas como parceiros sociais europeus, devem ser informadas da abertura de negociações. As organizações sindicais e de empregadores europeias competentes são as organizações de parceiros sociais consultadas pela Comissão nos termos do artigo 138.º do Tratado. A lista dessas organizações é actualizada e publicada pela Comissão.
- (28) Os acordos que regem a instituição e o funcionamento dos conselhos de empresa europeus devem comportar as modalidades da respectiva alteração, denúncia ou renegociação em caso de necessidade, designadamente quando há uma alteração da esfera de actividade ou da estrutura da empresa ou do grupo de empresas.
- (29) Estes acordos devem determinar as modalidades de articulação dos níveis nacional e transnacional de informação e consulta dos trabalhadores, adaptadas às condições específicas da empresa ou do grupo. Estas modalidades devem ser definidas respeitando as competências e as esferas

de intervenção respectivas das instâncias de representação dos trabalhadores, em particular no que diz respeito à antecipação e gestão da mudança.

- (30) Estes acordos devem prever, sempre que necessário, o estabelecimento e o funcionamento de um comité restrito, a fim de permitir uma coordenação e uma maior eficácia da actividade regular do conselho de empresa europeu, bem como uma informação e consulta rápidas em casos excepcionais.
- (31) Os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.
- (32) Convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações.
- (33) A fim de poderem exercer plenamente a sua função e garantir a utilidade do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores devem prestar contas aos trabalhadores que representam e poder beneficiar da formação que solicitem.
- (34) É conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da presente directiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos trabalhadores pela legislação e/ou a prática do país de emprego. Não deverão sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua actividade e deverão beneficiar de adequada protecção em matéria de despedimento e outras sanções.
- (35) Os Estados-Membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente directiva.
- (36) Em consonância com os princípios gerais do direito comunitário, em caso de violação das obrigações resultantes da presente directiva deverão aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes,

dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções.

- (37) Por razões de eficácia, coerência e segurança jurídica, é necessária uma articulação entre as directivas e os níveis de informação e consulta dos trabalhadores instituídos pela legislação e/ou a prática comunitária e nacional. Em cada empresa ou grupo deve ser dada prioridade à negociação destas modalidades de articulação. Na falta de acordo sobre esta matéria e sempre que se prevêem decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, o processo deve ser conduzido concomitantemente ao nível nacional e europeu, respeitando as competências e as esferas de intervenção respectivas das instâncias de representação dos trabalhadores. A emissão de um parecer pelo conselho de empresa europeu não deverá afectar a capacidade da direcção central na condução das consultas necessárias, respeitando os prazos previstos pelas legislações e/ou as práticas nacionais. As legislações e/ou as práticas nacionais deverão eventualmente ser adaptadas para que o conselho de empresa europeu possa, se necessário, ser informado antes ou ao mesmo tempo que as instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sem reduzir o nível geral de protecção dos trabalhadores.
- (38) A presente directiva não deverá prejudicar os processos de informação e consulta abrangidos pela Directiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (4), nem os processos específicos abrangidos pelo artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos (5), e pelo artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de Março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos (6).



- (39) Convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais existia, à data de 22 de Setembro de 1996, um acordo aplicável a todos os trabalhadores prevendo a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.
- (40) Sempre que se verificarem alterações significativas na estrutura da empresa ou do grupo, por exemplo, em caso de fusão, aquisição ou cisão, o ou os conselhos de empresa europeus existentes devem ser adaptados. Esta adaptação deve ser feita prioritariamente segundo as cláusulas do acordo aplicável, se tais cláusulas permitirem efectivamente proceder à adaptação necessária. Na sua falta e quando for feito um pedido nesse sentido que estabelece a necessidade, é aberta a negociação de um novo acordo, à qual deverão ser associados os membros dos conselhos de empresa europeus existentes. Para permitir que haja informação e consulta dos trabalhadores durante o período, por vezes decisivo, de mudança de estrutura, o ou os conselhos de empresa europeus existentes deverão poder continuar a funcionar, eventualmente com algumas adaptações, enquanto não estiver concluído um novo acordo. Quando é assinado um novo acordo, convém dissolver os conselhos instituídos anteriormente e poder, seja quais forem as suas disposições em matéria de validade ou de denúncia, pôr termo aos acordos que os instituem.
- (41) Salvo aplicação desta cláusula de adaptação, convém permitir o prosseguimento dos acordos em vigor, a fim de evitara sua renegociação obrigatória quando tal for inútil. Convém prever que, enquanto estiverem em vigor, os acordos celebrados antes de 22 de Setembro de 1996 nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Directiva 94/45/CE ou do n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 97/74/CE (7) continuem a não estar sujeitos às disposições da presente directiva. Ademais, a presente directiva não cria uma obrigação geral de renegociar os acordos celebrados nos termos do artigo 6.º da Directiva 94/45/CE entre 22 de Setembro de 1996 e 5 de Junho de 2011.
- (42) Sem prejuízo da faculdade conferida às partes de aprovarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente directiva, deverá ser

informado e consultado sobre as actividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacte nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-Membros diferentes. Consequentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo deverá ser obrigada a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores. O conselho de empresa europeu deverá ter a possibilidade de formular um parecer no final das reuniões.

- (43) Os representantes designados dos trabalhadores deverão ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores.
- (44) Convém clarificar o conteúdo das disposições supletivas que se aplicam na ausência de acordo e servem de referência nas negociações e adaptar o mesmo à evolução das necessidades e das práticas em matéria de informação e consulta transnacional. Importa distinguir os domínios nos quais a informação terá de ser prestada daqueles em relação aos quais o conselho de empresa europeu terá de ser consultado, o que comporta a possibilidade de receber uma resposta motivada a um parecer expresso. A fim de permitir que o comité restrito desempenhe o necessário papel de coordenação e responda eficazmente a circunstâncias excepcionais, este comité deve poder comportar até cinco membros e concertar posições com regularidade.
- (45) Atendendo a que os objectivos da presente directiva, ou seja, a melhoria do direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, e podem pois, ser mais bem alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aquele

objectivo.

- (46) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa, em especial, os princípios reconhecidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A presente directiva visa, em particular, que seja garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito comunitário e pelas legislações e práticas nacionais (artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia).
- (47) A obrigação de transpor a presente directiva para o direito nacional deverá limitar-se às disposições que tenham sofrido alterações de fundo relativamente às directivas anteriores. A obrigação de transpor as disposições que não foram alteradas decorre das directivas anteriores.
- (48) Nos termos do ponto 34 do Acordo Interinstitucional «Legislar Melhor» (8), os Estados-Membros são encorajados a elaborar, para si próprios e no interesse da Comunidade, quadros que ilustrem, na medida do possível, a concordância entre a presente directiva e as medidas de transposição, e a publicá-los.
- (49) A presente directiva não deverá prejudicar as obrigações dos Estados-Membros relativas aos prazos de transposição para o direito nacional e de aplicação das directivas indicadas na parte B do anexo II,

APROVARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

## SECÇÃO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

#### Artigo 1.º

##### Objecto

1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

2. Para o efeito, deve ser instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 5.º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores. As modalidades de informação e consulta dos trabalhadores são definidas e aplicadas de forma a assegurar o seu efeito útil e a permitir uma tomada de decisões eficaz por parte da empresa ou do grupo de empresas.
3. A informação e a consulta dos trabalhadores efectuam-se ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada. Para tal, a competência do conselho de empresa europeu e o alcance do procedimento de informação e de consulta dos trabalhadores regido pela presente directiva limitam-se às questões transnacionais.
4. Consideram-se transnacionais as questões que dizem respeito a toda a empresa de dimensão comunitária ou ao grupo de empresas de dimensão comunitária ou, pelo menos, a duas empresas ou estabelecimentos da empresa ou do grupo de empresas situados em dois Estados-Membros diferentes.
5. Não obstante o n.º 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do n.º 1 do artigo 2.º, o conselho de empresa europeu deve ser instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6.º.
6. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6.º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no n.º 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-Membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-Membros.

7. Os Estados-Membros podem dispor que a presente directiva não é aplicável às tripulações da marinha mercante.

## Artigo 2.º

### Definições

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- a) «Empresa de dimensão comunitária», qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros e, em pelo menos dois Estados-Membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;
- b) «Grupo de empresas», um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;
- c) «Grupo de empresas de dimensão comunitária», um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:
  - empregue, pelos menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros,
  - possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-Membros diferentese ainda
  - 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, no mínimo, 150 trabalhadores noutra Estado-Membro;
- d) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;
- e) «Direcção central», a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;
- f) «Informação», a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar

conhecimento do assunto tratado e analisá-lo; a informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas eventuais incidências e preparem, se for caso disso, as consultas com o órgão competente da empresa de dimensão comunitária ou o grupo de empresas de dimensão comunitária;

g) «Consulta», o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado, em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores formulem uma opinião, com base nas informações facultadas sobre as medidas propostas a que a consulta se refere, sem prejuízo das responsabilidades da gestão, num prazo razoável, a qual pode ser tomada em consideração no âmbito da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária;

h) «Conselho de empresa europeu», o conselho instituído nos termos do n.º 2 do artigo 1.º ou do disposto no anexo I, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;

i) «Grupo especial de negociação», o grupo constituído nos termos do n.º 2 do artigo 5.º, para negociar com a direcção central a constituição de um «conselho de empresa europeu» ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º.

2. Para efeitos da presente directiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados no dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

### Artigo 3.º

#### Definição de «empresa que exerce o controlo»

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por «empresa que exerce o controlo» uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra

empresa («empresa controlada»), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.

2. Presume-se que é exercida uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:

a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,

b) Dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,

Ou

c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

3. Para efeitos do n.º 2, os direitos de voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.

4. Não obstante os n.º 1 e 2, uma empresa não é considerada uma «empresa que exerce o controlo» de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo n.º 5, alíneas a) ou c), do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 139/2004 do Conselho, de 20 de Janeiro de 2004, relativo ao controlo das concentrações de empresas (9).

5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-Membro relativa à liquidação, falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.

6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma «empresa que exerce o controlo» é a do Estado-Membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.

Se a legislação que rege a empresa não for a de um Estado-Membro, a legislação aplicável é a do Estado-Membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua falta, a do Estado-Membro em cujo território se situa a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação do n.º 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido n.º 2, é considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

## SECÇÃO II

### INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES

#### Artigo 4.º

Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores

1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-Membro, compete ao representante da direcção central num Estado-Membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no n.º 1.

Na falta desse representante, compete à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-Membro a responsabilidade referida no n.º 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do n.º 2 são considerados a direcção central.



4. A direcção de uma empresa que integra um grupo de empresas de dimensão comunitária, assim como a direcção central ou a direcção central presumida, na acepção do segundo parágrafo do n.º 2, da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária é responsável pela obtenção e a transmissão às partes interessadas pela aplicação da presente directiva das informações indispensáveis à abertura das negociações referidas no artigo 5.º, em especial as informações relativas à estrutura da empresa ou do grupo e aos seus efectivos. Esta obrigação incide, nomeadamente, sobre as informações relativas ao número de trabalhadores referido nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 2.º.

#### Artigo 5.º

##### Grupo especial de negociação

1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o n.º 1 do artigo 1.º, a direcção central deve encetar as negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou 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.

2. Para o efeito, deve ser constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes directrizes:

a) Os Estados-Membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-Membros devem dispor que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por motivos alheios à sua vontade têm o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

b) Os membros do grupo especial de negociação são eleitos ou designados em número proporcional ao número de trabalhadores empregados em cada Estado-Membro pela empresa de dimensão comunitária ou pelo grupo de empresas de dimensão comunitária, sendo atribuído, relativamente a cada Estado-Membro, um lugar por cada fracção de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fracção desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros;

c) A direcção central e as direcções locais, assim como as competentes organizações europeias de trabalhadores e empregadores são informadas da composição do grupo especial de negociação e do início das negociações.

3. Compete ao grupo especial de negociação 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 conselhos de empresa europeus ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6.º, a direcção central deve convocar uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto deve informar as direcções locais.

Antes e depois de qualquer reunião com a direcção central, o grupo especial de negociação pode reunir-se, recorrendo aos meios de comunicação necessários, sem a presença dos representantes da direcção central.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode pedir a assistência de peritos à sua escolha, o que pode incluir representantes das organizações de trabalhadores competentes reconhecidas ao nível comunitário. Estes peritos e esses representantes das organizações de trabalhadores podem assistir, a título consultivo, às reuniões de negociação a pedido do grupo especial de negociação.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do n.º 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6.º. Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo I.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, excepto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos n.º 3 e 4 devem ser suportadas pela direcção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

#### Artigo 6.º

##### Conteúdo do acordo

1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de cooperação a fim de chegarem a acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores referidas no n.º 1 do artigo 1.º.

2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no n.º 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelece:

a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;

b) A composição do conselho de empresa europeu, o número de membros, a distribuição dos lugares – tendo em conta, na medida do possível, a necessidade de representação equilibrada dos trabalhadores segundo as actividades, as categorias profissionais e o sexo – e a duração do mandato;

c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de

empresa europeu bem como as modalidades de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, no respeito dos princípios enunciados no n.º 3 do artigo 1.º;

- d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- e) Se for o caso, a composição, as modalidades de designação, as atribuições e as modalidades de reunião do comité restrito constituído no âmbito do conselho de empresa europeu;
- f) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
- g) A data de entrada em vigor do acordo e a sua duração, as modalidades segundo as quais o acordo pode ser alterado ou denunciado, bem como os casos em que deve ser renegociado e o seu processo de renegociação, incluindo, se for o caso, quando ocorrem alterações na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária.

3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta em vez de constituir um conselho de empresa europeu.

O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.

Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

4. Os acordos referidos nos n.º 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo I.

5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos n.º 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

Artigo 7.º

### Disposições supletivas

1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-Membro no qual está situada a direcção central:

— se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,

— se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no n.º 1 do artigo 5.º,

ou

— se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6.º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no n.º 5 do artigo 5.º.

2. As disposições supletivas referidas no n.º 1, previstas na legislação do Estado-Membro, devem satisfazer o disposto no anexo I.

## SECÇÃO III

### DISPOSIÇÕES DIVERSAS

#### Artigo 8.º

##### Informações confidenciais

1. 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 estão 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 encontrem as pessoas a que se referem o primeiro e o segundo parágrafos, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. 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.

O Estado-Membro em causa pode subordinar esta dispensa a uma autorização administrativa ou judicial prévia.

3. Cada Estado-Membro pode aprovar disposições especiais a favor da direcção central das empresas estabelecidas no seu território que tenham directa e principalmente finalidades de orientação ideológica relacionadas com a informação e a expressão de opiniões, desde que, à data de aprovação da presente directiva, essas disposições especiais já existam na legislação nacional.

#### Artigo 9.º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consultados trabalhadores

A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de cooperação e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

#### Artigo 10.º

Papel e protecção dos representantes dos trabalhadores

1. Sem prejuízo da capacidade de outras instâncias ou organizações a este respeito, os membros do conselho de empresa europeu dispõem dos meios necessários para aplicar os direitos decorrentes da presente directiva e para representar colectivamente os interesses dos trabalhadores da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 8.o, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos

estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos da presente directiva.

3. Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no n.º 3 do artigo 6.º gozam, no exercício das suas funções, de protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no n.º 3 do artigo 6.º, bem como ao pagamento dos respectivos salários, tratando-se de membros que fazem parte do pessoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

4. Se tal for necessário para o desempenho das suas funções de representação num contexto internacional, os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu beneficiam de formações sem perda de remuneração.

#### Artigo 11.º

Cumprimento do disposto na presente directiva

1. Cada Estado-Membro deve assegurar que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.

2. Os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; devem assegurar,

nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.

3. Ao aplicarem o artigo 8.º, os Estados-Membros devem instituir processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8.º.

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

#### Artigo 12.º

Relação entre a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais

1. A informação e a consulta do conselho de empresa europeu articulam-se com as das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores no respeito das competências e das esferas de intervenção de cada uma delas e dos princípios enunciados no n.º 3 do artigo 1.º

2. As modalidades de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores são estabelecidas pelo acordo referido no artigo 6.º. Esse acordo não afecta as disposições do direito e/ou da prática nacionais em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.

3. Na falta de tais modalidades definidas por acordo, os Estados-Membros devem prever que o procedimento de informação e consulta tenha lugar no conselho de empresa europeu, bem como nas instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sempre que estejam previstas decisões susceptíveis de provocar alterações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

4. A presente directiva não prejudica os procedimentos de informação e consulta previstos na Directiva 2002/14/CE nem os procedimentos específicos previstos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE e no artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE.



5. A execução da presente directiva não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido.

#### Artigo 13.º

##### Adaptação

Quando ocorrem alterações significativas na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, e seja na falta de disposições previstas pelos acordos vigentes seja em caso de conflitos entre as disposições de dois ou mais acordos aplicáveis, a direcção central inicia a negociação prevista no artigo 5.º por sua própria iniciativa ou a pedido apresentado por escrito por pelo menos 100 trabalhadores ou pelo seus representantes provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.

Pelo menos três membros do conselho de empresa europeu existente ou de cada um dos conselhos de empresa europeus existentes são membros do grupo especial de negociação, para além dos membros eleitos ou designados em aplicação do n.º 2 do artigo 5.º.

Durante a negociação, o ou os conselhos de empresa europeus existentes podem continuar a funcionar segundo modalidades eventualmente adaptadas por acordo celebrado entre os membros do ou dos conselhos de empresa europeus e a direcção central.

#### Artigo 14.º

##### Acordos vigentes

1. Sem prejuízo do artigo 13.º, não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente directiva as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais:

a) Tenha sido celebrado um acordo ou acordos aplicáveis a todos os trabalhadores prevendo a informação e consulta transnacionais dos

trabalhadores, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Directiva 94/45/CE ou do n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 97/74/CE, ou em que esses acordos sejam adaptados em virtude de alterações na estrutura das empresas ou grupos de empresas;

Ou

b) Tenha sido assinado ou revisto um acordo celebrado nos termos do artigo 6.º da Directiva 94/45/CE, entre 5 de Junho de 2009 e 5 de Junho de 2011.

A legislação nacional aplicável quando o acordo for assinado ou revisto continua a ser aplicável às empresas ou grupos de empresas a que se refere a alínea b) do primeiro parágrafo.

2. Quando os acordos referidos no n.º 1 caducarem, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar ou rever. Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

Artigo 15.º

Relatório

Até 5 de Junho de 2016, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu um relatório de aplicação das disposições da presente directiva acompanhado, se for caso disso, das propostas adequadas.

Artigo 16.º

Transposição

1. Os Estados-Membros aprovarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento aos n.º 2, 3 e 4 do artigo 1.º, às alíneas f) e g) do n.º 1 do artigo 2.º, ao n.º 4 do artigo 3.º, ao n.º 4 do artigo 4.º, às alíneas b) e c) do n.º 2 do artigo 5.º, ao n.º 4 do artigo 5.º, às alíneas b), c), e) e g) do n.º 2 do artigo 6.º e aos artigos 10.º, 12.º, 13.º e 14.º, bem como ao anexo I, alíneas a), c) e d) do n.º 1 e ainda aos n.º 2 e 3 até 5 de Junho de 2011, ou asseguram que, nessa mesma data, os parceiros sociais introduzam as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar

todas as medidas necessárias para poderem, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva.

As disposições aprovadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente directiva ou ser acompanhadas da referida referência aquando da sua publicação oficial. Tais disposições devem igualmente precisar que as referências feitas, nas disposições legislativas, regulamentares e administrativas em vigor, à directiva revogada pela presente directiva se consideram como sendo feitas para a presente directiva. As modalidades daquela referência e desta menção competem aos Estados-Membros.

2. Os Estados-Membros comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que aprovarem nas matérias reguladas pela presente directiva.

#### Artigo 17.º

##### Revogação

A Directiva 94/45/CE, alterada pelas directivas constantes da parte A do anexo II, é revogada com efeitos a partir de 6 de Junho de 2011 sem prejuízo das obrigações dos Estados-Membros no que diz respeito aos prazos de transposição para o direito nacional das directivas constantes da parte B do anexo II.

As remissões para a directiva revogada devem entender-se como sendo feitas para a presente directiva e ser lidas de acordo com o quadro de correspondência que consta do anexo III.

#### Artigo 18.º

##### Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia.

Os n.º 1, 5, 6 e 7 do artigo 1.º, as alíneas a) a e), h) e i) do n.º 1 do artigo 2.º, o n.º 2 do artigo 2.º, os n.º 1, 2, 3, 5, 6 e 7 do artigo 3.º, os n.º 1, 2 e 3 do artigo 4.º, os n.º 1, 3, 5 e 6 do artigo 5.º, a alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º, o n.º 1 do artigo 6.º, as alíneas a), d) e f) do n.º 2 do artigo 6.º, os n.º 3, 4 e 5 do artigo 6.º e os artigos

7.º, 8.º, 9.º e 11.º, bem como o anexo I, alíneas b), e) e f) do n.º 1 e os n.º 4, 5 e 6 são aplicáveis a partir de 6 de Junho de 2011.

Artigo 19.º

Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Estrasburgo, em 6 de Maio de 2009.

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

H.-G. PÖTTERING

Pelo Conselho

O Presidente

J. KOHOUT

---

(1) Parecer de 4 de Dezembro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

(2) Parecer do Parlamento Europeu de 16 de Dezembro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial) e Decisão do Conselho de 17 de Dezembro de 2008.

(3) JO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

(4) JO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

(5) JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

(6) JO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

(7) Directiva 97/74/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 94/45/CE 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 (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

(8) JO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

(9) JO L 24 de 29.1.2004, p. 1.

---

## ANEXO I

### DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS

(referidas no artigo 7.º)

1. A fim de realizar o objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º e nos casos previstos no n.º 1 do artigo 7.º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

a) A competência do conselho de empresa europeu é determinada nos termos do n.º 3 do artigo 1.º

A informação a prestar ao conselho de empresa europeu incide, nomeadamente, sobre a estrutura, a situação económica e financeira, a evolução provável das actividades, a produção e as vendas da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária. A informação e a consulta do conselho de empresa europeu incidem, nomeadamente, sobre a situação e a evolução provável do emprego, os investimentos, as alterações de fundo relativas à organização, a introdução de novos métodos de trabalho e novos processos de produção, as transferências da produção, as fusões, a redução da dimensão ou o encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e os despedimentos colectivos.

A consulta efectua-se de forma a permitir que os representantes dos trabalhadores reúnam com a direcção central e obtenham uma resposta fundamentada a qualquer parecer que possam emitir;

b) O conselho de empresa europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados de entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais;

- c) Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em número proporcional ao número de trabalhadores empregados em cada Estado-Membro pela empresa de dimensão comunitária ou pelo grupo de empresas de dimensão comunitária, sendo atribuído, relativamente a cada Estado-Membro, um lugar por cada fracção de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fracção desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros;
- d) A fim de assegurar a coordenação destas actividades, o conselho de empresa europeu elege, de entre os seus membros, um comité restrito com um máximo de cinco membros que deve beneficiar de condições que lhe permitam exercer a sua actividade de forma regular.

O conselho de empresa europeu aprova o seu regulamento interno;

- e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu;
- f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6.º ou de manter em vigor as disposições supletivas aprovadas nos termos do presente anexo.

Os artigos 6.º e 7.º aplicam-se, com as necessárias adaptações, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6.º; nesse caso, a expressão «grupo especial de negociação» é substituída por «conselho de empresa europeu».

- 2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas

perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.

3. Em circunstâncias excepcionais ou em caso de decisões que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito, ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu, tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado.

Em caso de reunião organizada com o comité restrito, podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas circunstâncias ou decisões em questão.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á o mais rapidamente possível, com base num relatório, elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

A informação e a consulta previstas nas circunstâncias acima referidas efectuar-se sem prejuízo das disposições do n.º 2 do artigo 1.º e do artigo 8.º.

4. Os Estados-Membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu, ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. O conselho de empresa europeu, ou o comité restrito, pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas

funções.

6. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir adequadamente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do conselho de empresa europeu e do comité restrito.

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

## ANEXO II

### PARTE A

Directiva revogada com a lista das suas alterações sucessivas

(referidas no artigo 17.º)

Directiva 94/45/CE do Conselho (JO L 254 de 30.9.1994, p. 64).

Directiva 97/74/CE do Conselho (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

Directiva 2006/109/CE do Conselho (JO L 363 de 20.12.2006, p. 416).

### PARTE B

Lista dos prazos de transposição para o direito nacional

(referidos no artigo 17.º)



## Anexo 09 – Acordo Coletivo de Trabalho do Setor Bancário de Portugal

**TEXTO INTEGRAL PUBLICADO NO BTE Nº3 DE 22 DE JANEIRO DE 2011  
E  
ALTERAÇÕES PUBLICADAS NO BTE Nº 8 de 29 de Fevereiro de 2012**

**ACORDO COLECTIVO DE TRABALHO  
DO SECTOR BANCÁRIO  
2010**

**CAPÍTULO I  
ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA**

**Cláusula 1.ª**

**Área**

O presente Acordo Colectivo de Trabalho aplica-se em todo o território português.

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito**

1. O presente Acordo Colectivo de Trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as Instituições de Crédito e as Sociedades Financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por Instituições de Crédito ou Instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, representados pela outorgante FEBASE – Federação do Sector Financeiro e doravante designados por Sindicatos, abrangendo 28 empregadores e estimando-se em 54.360 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente Acordo são as descritas nos Anexos I, III e IV.

2. O presente Acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3. São também abrangidos por este Acordo Colectivo de Trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma Instituição de Crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

4. As Instituições de Crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do Sector.

## Cláusula 3.ª

**Vigência, eficácia e forma de revisão**

1. O presente Acordo Colectivo de Trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do Boletim de Trabalho e Emprego que o publicar.

2. Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta Cláusula, o período de vigência deste Acordo Colectivo de Trabalho é de 24 meses e o da Tabela Salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da Tabela Salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3. A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4. As negociações iniciar-se-ão nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5. A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas Cláusulas com expressão pecuniária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6. Este Acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

**CAPÍTULO II****ADMISSÃO E CARREIRA PROFISSIONAL****SECÇÃO I****Princípios Gerais**

## Cláusula 4.ª

**Enquadramento nos Grupos**

Os trabalhadores ao serviço das Instituições de Crédito são enquadrados em quatro Grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o Anexo I.

## Cláusula 5.ª

**Níveis de retribuição**

Cada um dos Grupos referidos na Cláusula 4.ª comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no Anexo II:

**A) GRUPO I:**

a) Sem funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 4 a 10;

b) Com funções específicas ou de enquadramento:

Níveis 6 a 18;

## Cláusula 24.ª

**Chefias obrigatórias para os Grupos II, III e IV**

1. No Grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado-geral e ajudante de encarregado-geral, quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a sessenta;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2. Relativamente aos Grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado, sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais do que nove trabalhadores ou tratando-se de contínuos e porteiros, mais do que cinco.

3. Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

## Cláusula 25.ª

**Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

1. Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo Grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos Grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos Grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2. O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

**CAPÍTULO III****DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS**

## Cláusula 26.ª

**Controlo de gestão das Instituições de Crédito**

*(Eliminada.)*

## Cláusula 27.ª

**Exercício da Actividade Sindical**

1. Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada Sindicato pode dispor, globalmente, em cada Instituição, para desempenho de cargos na Mesa da Assembleia Geral, na Direcção, no Conselho de Gerência dos SAMS, nas Secções Sindicais, nas Comissões Sindicais e nas Secções Regionais, de

**Cláusula 166.ª****Comissão Paritária**

1. É criada uma Comissão com competência para interpretar as disposições deste Acordo e integrar as suas lacunas.
2. A Comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos Sindicatos, outros quatro pelas Instituições e um nono, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.
3. Cada parte designará quatro elementos suplentes.
4. Os elementos da Comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.
5. A Comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.
6. As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste Acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das Convenções Colectivas.
7. Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.
8. A Comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste Acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.
9. Os elementos da Comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de quatro por cada parte.
10. A Comissão deverá estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste Acordo.
11. Na sua primeira sessão a Comissão elaborará o seu próprio regimento.

**Cláusula 166.ª - A****Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978***(Eliminada.)***Cláusula 167.ª****Revogação do contrato anterior**

Com a entrada em vigor deste Acordo Colectivo de Trabalho para o Sector Bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior Acordo Colectivo de Trabalho.

**Cláusula 168.ª****Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as Instituições e as Associações Sindicais outorgantes deste Acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

**Cláusula 169.ª****(Transitória)****Contribuições para os SAMS**

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da Cláusula 144ª, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

**Anexo 10 – Contratto collettivo de trabalho do Setor Bancário e Crédito Italiano**

19 GENNAIO 2012



**Per i quadri direttivi e per il personale  
delle aree professionali dipendenti dalle  
imprese creditizie, finanziarie e strumentali**

**BANCARIA  
EDITRICE**

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

il 19 gennaio 2012, in Roma

tra

- la **Delegazione per le trattative costituita nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composta dal Presidente Francesco Micheli, da Camillo Venesio, Wilma Borello, Graziano Caldiani, Angelo Carletta, Paolo Cornetta, Fiorella Ferri, Alfio Filosomi, Anna Grosso, Mario Giuseppe Napoli, Gianfilippo Pandolfini, Roberto Quinale, Fabrizio Rossi, Giovanni Rossi, Pietro Sella, Roberto Speziotto, Gianluca Totaro, Marco Vernieri e dal Direttore Generale Giovanni Sabatini, assistiti dal Responsabile della Direzione Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, Stefano Bottino e Vittorio Gianchi, con la collaborazione di Gianfranco Torricero, Fabrizio Cirrincione, Federico Falcioni, Angelo Giuliani, Gianluca La Posta, Gabriele Livi, Stefano Nigrelli e Tiziana Tafani

e

- l'**Associazione Sindacale Nazionale dell'Area Direttiva e delle Alte professionalità del Credito, della Finanza, delle attività similari e strumentali, delle Fondazioni bancarie e delle Authorities o Agenzie nazionali comunque denominate (Dircredito-FD)\*** rappresentata dal Segretario Generale Maurizio Arena, dal Segretario Generale Aggiunto Tullio Cotini e da Filippo Arena, Marco Boltri, Bettina Bonetti, Tiziano Coca, Francesco Faniuolo, Piero Luigi Micale, Mauro Santi, Claudio Stroppa;

- la **Federazione Autonoma Bancari Italiani (Fabi)** rappresentata dal Segretario Generale Laudo Maria Sileoni, dal Segretario Generale Aggiunto Mauro Bossola, dai Segretari Nazionali Giuliano De Filippis, Gianfranco Bertinotti, Franco Casini, Attilio Granelli, Mauro Morelli, Mauro Scarin e dai membri del Comitato Direttivo Centrale Emanuele Amenta, Delfo Azzolin, Raul Barbato, Luca Baroni, Ernesto Biondino, Dorianò Catellani, Stefano Cefaloni, Paolo Citterio, Leonardo Comucci, Gianni Debiasi, Cetty Di Benedetto, Angelo Di Cristo, Giovanni Donati, Luigi Ugo Falletta, Guido Fasano, Pier Paolo Ferri, Stefano Fontana, Carlo Franchin, Giovanni Galli, Massimo Giavarini, Giovanni Girotti, Paolo Henin, Angelo Maranesi, Luciano Marzio, Piergiuseppe Mazzoldi, Roberto Mercurio, Carlo Milazzo, Giuseppe Milazzo, Adriano Montanaro, Gaetano Motta, Marco Muratore, Davide Natale, Ettore Necchi, Franco Ottobre, Werner Pedoth, Danilo Piccioni, Aldo Quarantiello, Carmelo Raffa, Stefano Recchia, Vincenzo Saporito, Antonella Sboro, Fabio Scuola, Stefano Seghezza, Enrico Simonetti, Fabrizio Tanara, Cosimo Torraco, Corrado Villa, Giancarlo Vincenzi, Alessandro Violini, Giuliano Xausa, Riccardo Zaglio;

\* Firma per adesione relativamente alle aree professionali.



Contratto collettivo nazionale di lavoro 19 gennaio 2012

- la **Federazione Italiana Bancari e Assicurativi (Fiba-Cisl)** rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Gallo e dai Segretari Nazionali Gianni Casiroli, Roberto Garibotti, Sergio Girgenti, Mauro Incietolli, Fiorella Morelli, Giacinto Palladino, Giulio Romano, Alessandro Spuggiari;
- la **Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito (Fisac-Cgil)** rappresentata dal Segretario Generale Agostino Megale e dai Segretari Nazionali Elena Aiazzi, Giuliano Calcagni, Giovanni Cavalcanti, Merida Maleo, Enrico Segantini, Costanza Vecera, Maurizio Viscione;
- la **Federazione Nazionale Sindacati Autonomi Personale di Credito, Finanza e Assicurazioni (Sinfub)\*** rappresentata dal Segretario Generale Pietro Pisani, dai Segretari Nazionali Roberto Belardo, Ettore Nardi, Stefano Giuliano, Gianluca Passerini, assistiti dai Dirigenti Nazionali Roberto Biccari, Alessandro Casagrande, Andrea Folco, Claudio Griggio, Federico Sciaraffia, Enrico Sorrentino, coadiuvati dal Direttore della Federazione Sergio Santiangeli;
- **Ugl Credito** rappresentata dal Segretario Nazionale Responsabile Fabio Verelli, dai Segretari Nazionali Manlio Angello, Roberto Benedetti, Massimo Bernetti, Carlo Carcione, Mario Coletta, Ennio De Luca, Francesca Lodi, Enrico Marongiu, Sergio Migliorini, Gianluca Pernisco, Claudio Tosto e dai Dirigenti Nazionali Pietro Agrillo, Stefania Arnone, Stefano Cetica, Patrizia Corvi, Maria Carmela Diana, Stefano Donati Colarussi, Claudio Filippi, Atanasio Leonetti Frontera, Maurizio Gorza, Bruno Gavino Francesco Lai, Generoso Melorio, Marina Porro, Maurizio Quarto, Cristina Ricci, Mario Russo, Alessio Storace, Daniele Tancorra, Giacomo Tosini, Massimo Varoni;
- la **Uil Credito, Esattorie e Assicurazioni (Uilca)** rappresentata dal Segretario Generale Massimo Masi e dai Segretari Nazionali Antonio Barbera, Valeria Cavrini, Giuseppe Del Vecchio, Edgardo Maria Iozia, Luigi Mastrosanti, Renato Pellegrini, Vito Pepe, Mariateresa Ruzza, Mariangela Verga;

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 19 dicembre 2012.

\* Finna per adesione relativamente alle tre aree professionali.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I QUADRI DIRETTIVI E PER IL PERSONALE DELLE AREE PROFESSIONALI DIPENDENTI DALLE IMPRESE CREDITIZIE, FINANZIARIE E STRUMENTALI

il 19 gennaio 2012, in Roma

tra

- la **Delegazione per le trattative costituita nell'ambito del Comitato per gli Affari Sindacali e del Lavoro di ABI** composta dal Presidente Francesco Micheli, da Camillo Venesio, Wilma Borello, Craziano Caldiani, Angelo Carletta, Paolo Cornetta, Fiorella Ferri, Alfio Filosomi, Anna Grosso, Mario Giuseppe Napoli, Gianfilippo Pandolfini, Roberto Quinale, Fabrizio Rossi, Giovanni Rossi, Pietro Sella, Roberto Spezio, Gianluca Totaro, Marco Vernieri e dal Direttore Generale Giovanni Sabatini, assistiti dal Responsabile della Direzione Sindacale e del Lavoro Giancarlo Durante e da Giorgio Mieli, Stefano Bottino e Vittorio Cianchi, con la collaborazione di Gianfranco Torriero, Fabrizio Cirrincione, Federico Falcioni, Angelo Giuliani, Gianluca La Posta, Gabriele Livi, Stefano Nigrelli e Tiziana Tafani

e

- **Unità Sindacale Faleri Sileca** rappresentata dal Segretario Generale Alcardo Pelacchi, dai Vice Segretari Generali Maria Angela Comotti e Sergio Mattiacci e dai Segretari Nazionali Emilio Contrasto, Roberto Ferrari, Giuseppe Ettore Fremder, Claudio Gulinello, Antonio Liberatore e Angelo Peretti;

si è convenuto di stipulare il presente contratto collettivo nazionale di lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

La redazione del testo coordinato del presente contratto è stata completata il 19 dicembre 2012.



## CAPITOLO I

### AREA CONTRATTUALE

#### Art. 1 – Ambito di applicazione del contratto

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro si applica ai dipendenti delle imprese creditizie, finanziarie ed ai dipendenti delle imprese controllate che svolgono attività creditizia, finanziaria, ai sensi dell'art. 1 del d.lgs. n. 385/93, o strumentale, ai sensi degli artt. 10 e 59 del medesimo decreto.

2. Per alcune attività, o processi e fasi lavorative, o raggruppamenti di attività organizzativamente connesse, sono previste nel presente contratto nazionale specifiche regolamentazioni in tema di orario e inquadramenti al fine di addivenire, con la necessaria gradualità temporale, ad una disciplina coerente con il mercato di riferimento (v. gli articoli che seguono).

3. Nell'attuale fase di ricerca di efficienza, di competitività economica e di sviluppo che caratterizza il settore, si possono determinare processi di riorganizzazione/razionalizzazione la cui realizzazione può comportare anche l'eventuale allocazione di personale e di attività a società non controllate. Al personale interessato da tali processi, per le attività di cui all'articolo che segue, è garantita l'applicazione del presente contratto con le relative specificità. La garanzia vale anche nei confronti del personale che, per l'espletamento delle medesime attività, verrà successivamente assunto dalle predette società.

4. Nei casi di cui al precedente comma, si darà luogo alla procedura di cui al Cap. II, art. 17, che dovrà comunque coinvolgere sia l'impresa acquirente che alienante, e dovrà tendere ad individuare soluzioni idonee in ordine agli aspetti occupazionali, alla formazione, allo sviluppo dei livelli professionali ed al mantenimento dei trattamenti economici e normativi. L'impresa alienante potrà cedere le attività in questione a condizione che l'acquirente si impegni ad applicare il contratto collettivo del credito con le relative specificità e demandi ed a fare assumere, in caso di successiva cessazione, il medesimo impegno al nuovo acquirente.

5. Le attività di carattere complementare e/o accessorio, per le quali è possibile sia l'applicazione dei contratti complementari che l'appalto anche ad imprese che non applichino il presente contratto in quanto appartenenti ad altri settori, sono indicate al successivo art. 3.

\* \* \*

6. Il presente contratto non si applica al personale espressamente assunto e normalmente adibito a servizi o a gestioni speciali non aventi una diretta relazione con l'esercizio delle funzioni di cui al primo comma del presente articolo.

#### Art. 2 – Attività che richiedono specifiche regolamentazioni

1. Si individuano le seguenti attività cui si applicano le specifiche regolamentazioni di cui al comma che seguono:

- A) Intermediazione mobiliare.
- B) Leasing e Factoring.

#### **Art. 14 – Commissione nazionale sulle pari opportunità**

1. In coerenza con i principi di non discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione in materia, ABI e Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti costituiscono la Commissione nazionale mista pari opportunità.

2. La Commissione nazionale ha tra i suoi compiti:

- stimolare nel settore la cultura delle pari opportunità anche acquisendo le più significative esperienze maturate aziendalmente;
- fornire alle Commissioni miste aziendali indicazioni di carattere generale e, laddove richiesta, eventuale consulenza;
- sviluppare momenti di raccordo e azioni di monitoraggio relativamente ai dati raccolti a livello aziendale.

#### **Art. 15 – Pari opportunità**

1. Possono costituirsi aziendali Commissioni miste per l'analisi e la valutazione congiunta della materia delle pari opportunità, anche allo scopo di programmare azioni positive ai sensi della legislazione in materia, con l'obiettivo di valorizzare le risorse femminili.

2. Il rapporto biennale sulla situazione del personale previsto dalla vigente disciplina legislativa, forma oggetto di esame fra le Parti aziendali.

3. L'informativa e la valutazione sono finalizzate ad individuare provvedimenti idonei alla realizzazione di pari opportunità per il personale femminile.

4. Le suddette Commissioni possono elaborare risultati e proposte anche da trasferire alla Commissione mista nazionale sulle pari opportunità di cui all'articolo che precede.

5. A tali fini ciascun organo di coordinamento facente capo alle organizzazioni sindacali dei lavoratori/lavoratrici stipulanti il presente contratto, può sostituire fino a due dei suoi membri – anche ai fini dei permessi – con altri elementi facenti parte del personale: ciascuno di detti sostituti può, comunque, fruire di permessi retribuiti, per ogni tipo di impegno correlativo, nei limiti di 25 ore per ogni anno di calendario.

6. Le Commissioni si riuniscono con cadenza di norma semestrale con il compito di esaminare:

- iniziative di valorizzazione delle risorse femminili;
- politiche di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro anche attraverso l'utilizzo di finanziamenti previsti dalla legge;
- piani formativi rivolti alle lavoratrici anche attraverso l'utilizzo dei finanziamenti previsti dalle leggi e dai fondi interprofessionali.

#### **Art. 16 – Organismo paritetico sulla formazione**

Le Parti aziendali possono istituire un organismo paritetico sulla formazione che interagisca con Enbicredito al fine di attivare le procedure di accesso ai fondi comunitari, nazionali e regionali.

#### **Art. 17 – Ristrutturazioni e/o riorganizzazioni – Trasferimenti di azienda**

1. Nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni (anche se derivanti da

innovazioni tecnologiche) l'informazione e la consultazione sono successive alla fase decisionale.

2. L'informazione scritta deve riguardare i motivi della programmata ristrutturazione e/o riorganizzazione, le conseguenze giuridiche, economiche e sociali per i lavoratori/lavoratrici, le eventuali misure previste nei confronti di questi ultimi.

3. Le ricadute sulle condizioni di lavoro del personale nei casi suindicati formano oggetto di apposita procedura di contrattazione prima dell'attuazione operativa. I relativi incontri si svolgono tra l'impresa e gli organismi sindacali aziendali.

4. La prima fase di detta procedura, salvo diversi accordi tra le Parti, si svolge in sede aziendale e deve esaurirsi entro il termine di 15 giorni, successivi all'informazione di cui al primo comma.

5. Qualora in tale sede non si giunga ad un accordo si dà luogo ad ulteriori incontri negoziali che devono esaurirsi entro altri 30 giorni, trascorsi i quali l'impresa può attuare i provvedimenti deliberati, per la parte concernente il personale. Nei predetti incontri gli organismi sindacali aziendali possono farsi assistere da un esponente della struttura nazionale o territoriale competente e l'impresa può farsi assistere dall'ABI.

6. Nelle ipotesi, invece, di trasferimento di azienda (quali fusione, concentrazione e scorporo) si applica la disciplina di legge, a prescindere dal numero dei dipendenti delle imprese interessate.

7. Nel caso di cessione del pacchetto azionario di controllo l'impresa cedente e quella cessionaria, nonché quella ceduta, dopo la cessione medesima, ne informano con immediatezza gli organismi sindacali aziendali e verificano con gli stessi se vi sono ricadute sulle condizioni di lavoro del personale, ai fini dell'eventuale attivazione della procedura di cui al comma 1.

8. Durante le procedure di cui al presente articolo le Parti si asterranno da ogni iniziativa unilaterale e da ogni azione diretta.

#### **Art. 18 - Distacco del personale**

1. Laddove lo richiedano specifiche situazioni, le imprese possono disporre, dandone comunicazione scritta che ne indichi motivazione e durata, il distacco di propri dipendenti il cui rapporto di lavoro continua ad essere disciplinato dalla normativa nazionale ed aziendale (compresa quella previdenziale) tempo per tempo vigente presso l'impresa distaccante.

2. Al lavoratore/lavoratrice distaccato sarà corrisposto il premio aziendale tempo per tempo erogato dall'impresa distaccante e l'eventuale premio incentivante dell'impresa distaccataria che ne comunicherà criteri e modalità. Al lavoratore distaccato sarà, inoltre, garantita la complessiva continuità dello sviluppo professionale. Nell'ipotesi in cui sia previsto il premio variabile di risultato, in sede aziendale o di gruppo si stabilirà se detto premio debba essere corrisposto, al ricorrere delle condizioni, dall'impresa distaccante o dall'impresa distaccataria.

3. Qualora il distacco riguardi gruppi di lavoratori, l'impresa fornisce preventivamente agli organismi sindacali aziendali, fatte salve le procedure di cui agli artt. 17, 20 e 21, una informativa per loro osservazioni, da formulare entro 3 giorni dal ricevimento dell'informativa stessa, sulle motivazioni e sui trattamenti, nonché, in generale, sulla durata dello stesso, al fine di ricercare soluzioni condivise entro 10 giorni dalla predetta informativa.

## CAPITOLO X

### ADDESTRAMENTO – FORMAZIONE – CRITERI DI SVILUPPO PROFESSIONALE E DI CARRIERA – VALUTAZIONE DEL LAVORATORE/LAVORATRICE

#### Art. 71 – Addestramento

1. Le imprese provvedono ad un opportuno addestramento dei dipendenti nuovi assunti con contratto non a termine inquadrati nella 3° area professionale, 1° livello retributivo e 2° area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), da tenersi di norma durante il periodo di prova e comunque entro il primo anno di servizio.

2. Tale addestramento, di durata non inferiore a quattro settimane, anche non consecutive, per i lavoratori/lavoratrici inquadrati nella 3° area professionale, 1° livello retributivo o a due settimane per i dipendenti inquadrati nella 2° area professionale, 3° livello retributivo (esclusi gli addetti a mansioni operaie), si svolge durante il normale orario di lavoro.

3. Durante l'addestramento, ove questo sia organizzato in corsi collettivi, è data facoltà ai dipendenti di cui sopra di partecipare a riunioni promosse, durante l'orario di lavoro, dalle organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto, per illustrare materie di interesse sindacale e del lavoro.

4. Le predette organizzazioni sindacali possono tenere tali riunioni, singolarmente o congiuntamente, a mezzo di un proprio dirigente facente parte del personale dell'impresa, previa comunicazione alla Direzione aziendale competente del nominativo designato.

5. Per gli interventi dei dirigenti di cui sopra, da svolgersi secondo l'ordine di precedenza delle richieste comunicate alla Direzione aziendale competente con un preavviso di almeno 48 ore, è riservata al dirigente di ciascuna organizzazione sindacale, mezz'ora cumulabile nei casi di interventi congiunti di dirigenti appartenenti ad organizzazioni diverse.

#### Art. 72 – Formazione

1. Le Parti stipulanti ribadiscono che la promozione delle iniziative in materia di formazione rientra nell'ambito di Enticredito.

\* \* \*

2. Avuto riguardo ai principi contenuti nella Dichiarazione congiunta delle Parti sociali europee del settore bancario sulla formazione continua – il cui testo si riporta in appendice n. 9 al presente contratto – e fatto salvo quanto disciplinato in materia di formazione d'ingresso in relazione alle previsioni di legge, la formazione continua del personale:

- rappresenta strumento essenziale per la tutela dell'occupazione, la mobilità, la crescita e lo sviluppo delle competenze professionali;
- concorre, unitamente ad altri fattori, allo sviluppo di carriera secondo quanto stabilito dalle specifiche norme in materia;
- assume un ruolo strategico per la realizzazione delle necessarie trasformazioni del sistema bancario e la valutazione delle risorse umane;
- assume carattere selettivo in quanto elemento costitutivo della competenza professionale.

3. Pertanto, l'impresa promuove corsi di formazione professionale - nei confronti del personale in servizio con contratto non a termine - secondo criteri di trasparenza e di pari opportunità, nel rispetto, a far tempo dal 1° gennaio 2000, delle seguenti previsioni:

- a) un "pacchetto formativo" non inferiore a 24 ore annuali da svolgere durante il normale orario di lavoro;
- b) un ulteriore "pacchetto" di 26 ore annuali, di cui 8 retribuite, da svolgere in orario di lavoro e le residue 18 non retribuite, da svolgere fuori dal normale orario di lavoro,

la formazione di cui alle lett. a) e b) potrà essere svolta anche tramite autoformazione, con l'ausilio di adeguata strumentazione anche informatica.

4. A ciascun lavoratore/lavoratrice, il quantitativo di formazione di cui alla lett. b) viene offerto per quote inderogabili di ore retribuite e non retribuite.

5. Ai fini della medesima formazione di cui alla lett. b) vengono considerate dall'impresa, su richiesta dei lavoratori/lavoratrici, eventuali particolari situazioni personali e/o familiari, con specifico riguardo al personale femminile, concordando con gli interessati le soluzioni organizzative che ne consentano l'effettuazione.

6. La formazione al di fuori dell'orario di lavoro, in caso di copertura con finanziamenti da parte di fonti esterne, anche nell'ambito di iniziative promosse tramite Enbicredito, potrà essere, in tutto o in parte, retribuita.

7. Le eventuali ore di formazione non fruite dal lavoratore/lavoratrice nel periodo annuale o pluriennale, fissato ai sensi del presente articolo, potranno essere utilizzate nei 9 mesi successivi alla scadenza del periodo suindicato.

8. Programmi, criteri, finalità, tempi e modalità dei corsi, nonché l'eventuale accorpamento, in tutto o in parte, dei quantitativi annuali di ore previsti dalle norme che precedono, formano oggetto di valutazione congiunta nel corso di un apposito incontro da tenere entro il mese di febbraio di ogni anno tra le Parti aziendali. Tale incontro viene ripetuto nel corso dell'anno qualora l'impresa apporti sostanziali modifiche in materia. Nell'ambito del medesimo incontro le Parti definiscono le modalità di partecipazione del personale ai corsi predetti.


9. Tempi, modalità di effettuazione e programmi dei corsi devono essere portati a conoscenza del personale.

10. All'attuazione di quanto previsto dal presente articolo può anche procedersi mediante la istituzione di corsi a carattere interaziendale da realizzarsi ad iniziativa e nell'ambito di quelle imprese che per la loro dimensione, per l'appartenenza ad un gruppo bancario, od altre ragioni di carattere tecnico ed organizzativo ne ravvisassero la necessità.

11. Nei casi di innovazioni tecnologiche o di rilevanti ristrutturazioni aziendali che comportino sostanziali modifiche nello svolgimento della prestazione lavorativa



**Anexo 11 – Contratto collettivo de trabalho do setor de transporte ferroviário Italiano**

  
**FILT CGIL**  
Federazione Italiana Lavoratori Trasporti

**CONTRATTAZIONE COLLETTIVA  
NAZIONALE  
E DISPOSIZIONI LEGISLATIVE  
AUTOFERROTRANVIERI  
INTERNAVIGATORI**

1. **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 23 LUGLIO 1976**
2. **PRINCIPALI NORME CONTRATTUALI COLLETTIVE SUCCESSIVE**
3. **PRINCIPALI DISPOSIZIONI LEGISLATIVE**

Febbraio 2013

---

© **diritti**  
**FORM**  
per giovani sindacalisti

Come probabilmente è noto, non esiste un "testo coordinato", frutto di accordo tra le parti, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della categoria degli "autoferrotranvieri ed internavigatori".

La disciplina contrattuale collettiva di questa categoria incrocia peraltro numerose, e in qualche caso, vetuste disposizioni di carattere legislativo - a partire dal RD 148/1931 sulla disciplina del rapporto di lavoro e, sull'orario di lavoro, dal RDL 2328/1923 e dalla L. 138/1958 - le quali, pur essendo fin dal 1988 (art. 1 comma 2, della L.270) delegificabili attraverso la contrattazione collettiva nazionale, caratterizzano tuttora il settore di una propria specificità giuridica.

Tutto questo, malgrado decenni di legislazione, giurisprudenza e, in parte, contrattazione collettiva, abbiano prodotto progressivi, seppure spesso disorganici, ammodernamenti, come, solo per fare qualche esempio, su: norme disciplinari e rappresentanza sindacale, con lo "Statuto dei Lavoratori" che, a partire dal 1970, ha affermato una giurisprudenza che ha modificato di fatto il RD 148; orario di lavoro, con il D.Lgs. 66/2003, il Regolamento CE 561/2006 e il D.Lgs. 234/2007 che sul RDL 2328 e sulla L. 138 hanno imposto una interpretazione da coordinare; trattamento di malattia, delegificato per abrogazione dal 1° gennaio 2005 e contrattualizzato successivamente, in quello stesso anno, dopo una pesante vertenza sindacale.

Ebbene, sia sulle evoluzioni della contrattazione collettiva, sia su quelle legislative, sia, infine, nel rapporto tra l'una e l'altra delle due fonti principali che regolano il rapporto di lavoro di questa categoria, non esiste oggi un testo contrattuale completo e condiviso tra le parti datoriale e sindacale.

Per questi motivi, la presente pubblicazione, appositamente redatta, riprodotta e distribuita dalla Filt-Cgil come materiale didattico utile allo svolgimento del percorso formativo dedicato al CCNL della Mobilità, nell'ambito del corso di formazione sindacale "Direzione Diritti", necessita delle "Note di lettura" che seguono e che invitiamo il lettore ad assumere nella consultazione di questa pubblicazione.

Ovviamente, pur non trattandosi di un testo contrattuale "ufficiale", in quanto non condiviso tra le parti sociali, oltre allo scopo didattico per il quale è stata predisposta, questa pubblicazione può rappresentare anche uno strumento dell'azione sindacale e un "semilavorato" che potrebbe guidare la redazione, finalmente, di un testo coordinato del CCNL che, come potrà verificare il lettore consultando i diversi accordi intervenuti in questi ultimi 40 anni, le parti si sono impegnate a definire in numerose occasioni.

Infine, alla contrattazione collettiva nazionale si affianca, in questo settore, una contrattazione collettiva aziendale estremamente diversificata, a sua volta, spesso, integrata da prassi e consuetudini, su temi anche molto importanti, non formalizzate in accordi sindacali: questa parte non forma oggetto del percorso formativo in corso e, conseguentemente, non è trattata in questa pubblicazione.

1. Questa pubblicazione si articola in 3 capitoli:

- il primo, intitolato "CCNL 23 luglio 1976", è il testo dell'ultimo CCNL di categoria redatto compiutamente tra le parti, ma in una versione contenente i rinvii (indicati di solito con il simbolo ►, oppure, in qualche caso, riportati direttamente nel testo) ad accordi successivi di rinnovo, o in qualche caso, interventi legislativi, che possono avere abrogato, sostituito, modificato e/o integrato le corrispondenti norme contrattuali originarie del 1976;
  - il secondo, intitolato "Principali norme contrattuali collettive successive", raccoglie i testi delle principali materie contrattuali modificate successivamente al CCNL 23 luglio 1976, riportate nei rispettivi accordi contrattuali di rinnovo pubblicati in ordine cronologico;
  - il terzo, intitolato "Principali disposizioni legislative", ed anch'esso redatto in ordine cronologico, raccoglie i testi delle principali disposizioni di legge applicate alla categoria, con note a piè pagina che riportano le numerose modifiche che hanno riguardato dette disposizioni di legge nel corso degli anni per effetto di giurisprudenza, legislazione e/o contrattazione
2. Per facilitare la consultazione sistematica, i rinvii a norme contrattuali successive che, come appena descritto, sono per lo più indicate con il simbolo ► o inserite direttamente nei testi, puntano esattamente alla pagina della pubblicazione dove è riportata la norma nuova, pagina che non sempre corrisponde a quella in cui ha inizio il testo dell'accordo di rinnovo del CCNL in occasione del quale detta norma è stata definita tra le parti.
3. Per facilitare, invece, la consultazione mirata a qualche specifico argomento, l'indice del secondo capitolo è stato predisposto per consentire anche di arrivare direttamente all'argomento che interessa, qualora la norma attualmente vigente non necessiti di consultare la norma originaria corrispondente, in quanto l'ha integralmente sostituita. Pertanto, le pagine riportate nell'indice del Cap. 2 non si riferiscono necessariamente a quelle in cui ha inizio il testo del relativo accordo di rinnovo del CCNL, bensì a quella in cui, nell'ambito di quel medesimo accordo, è pubblicata la novazione dello specifico argomento che si ha interesse a consultare.
4. Ancora il secondo capitolo elenca le principali fonti della contrattazione collettiva nazionale utilizzando le definizioni di "CCNL" e di "accordi" per distinguere, rispettivamente, gli accordi nazionali di rinnovo del CCNL da quelli diversi. Nei testi pubblicati, invece, riportati nella stesura sottoscritta dalle parti, si incontra spesso il riferimento ad un determinato accordo nazionale anche per intendere un accordo di rinnovo del CCNL, cosa che nel gergo sindacale è più preciso, ma è stato valutato meno chiaro per lo scopo didattico della pubblicazione.
5. Malgrado la cura e l'attenzione prestate nella sua redazione e nella sua edizione, questa pubblicazione potrebbe contenere refusi ed imprecisioni che si invita il lettore a segnalare a [info@filtcgil.it](mailto:info@filtcgil.it). Grazie.

Filt-Cgil Nazionale

**IPOTESI DI INTESA 30 SETTEMBRE 2009 SU NUOVO CCNL DELLA MOBILITA'**

**PREMESSA**

Le parti, visto il Protocollo d'Intesa 30 aprile - 14 maggio 2009 sul CCNL della Mobilità, che s'intende richiamato in ogni sua parte, con riferimento alla lettera C del suddetto Protocollo d'Intesa convengono che, al momento, il CCNL della Mobilità è riferito ai quattro istituti comuni ivi richiamati:

1. campo di applicazione;
2. decorrenza e durata;
3. disciplina del sistema delle relazioni industriali e diritti sindacali;
4. mercato del lavoro.

Pertanto, in attesa di verificare la praticabilità di ampliare progressivamente i contenuti comuni nell'apposito gruppo di lavoro di cui alla lettera E del citato Protocollo, le parti si danno atto che la disciplina di cui ai suddetti punti si applica a decorrere dalla data del presente contratto ed è recepita integralmente in sede di rinnovo dei rispettivi CCNL di categoria (CCNL delle Attività ferroviarie e CCNL Autofiloferrotranvieri), con conseguente sostituzione dei corrispondenti istituti.

Per gli istituti di seguito non espressamente disciplinati restano pertanto confermate le rispettive discipline contrattuali.

Le parti stipulanti il presente contratto precisano altresì che i "richiami" contenuti nella predetta disciplina comune:

"al presente contratto", sono da intendersi riferiti al CCNL della Mobilità;

"ai singoli CCNL", di cui sono titolari i rispettivi soggetti firmatari, sono da intendersi riferiti al CCNL di categoria delle Attività ferroviarie 16 aprile 2003 e sue successive modificazioni e integrazioni, nonché al CCNL di categoria Autofiloferrotranvieri 23 luglio 1976 e sue successive modificazioni e integrazioni;

"ai CCNL", sono da intendersi riferiti sia al CCNL della Mobilità sia ai singoli CCNL come sopra specificati.

**CAMPO DI APPLICAZIONE**

Il presente CCNL si applica ai lavoratori delle imprese che, ai diversi livelli territoriali e nelle diverse modalità di espletamento del servizio svolgono, per via terrestre o sulle acque interne e lagunari, attività di trasporto pubblico di persone e di trasporto merci su ferrovia, nonché l'esercizio delle relative reti infrastrutturali, fermo restando i rispettivi campi di applicazione dei singoli CCNL.

Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori delle imprese che svolgono le attività connesse all'esercizio e gli altri servizi complementari e accessori se e nei limiti di quanto già previsto dai rispettivi CCNL di categoria.

**DECORRENZA E DURATA**

Il presente contratto, di durata triennale, scadrà il 31 dicembre 2011 e sarà rinnovabile dalle stesse parti stipulanti.

**PARTE I**

**SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI E DIRITTI SINDACALI**

**CAPO I**

**SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

**Art. 1**

**Relazioni industriali**

1. Allo scopo di modernizzare il sistema di relazioni industriali e in linea con le dinamiche del processo di liberalizzazione in atto, le parti condividono il metodo partecipativo, connotato da sistematicità di analisi, confronto e verifica di temi di comune interesse, al quale riconoscono un ruolo fondamentale sia per il perseguimento degli obiettivi di crescita dei livelli di competitività, flessibilità, efficienza e produttività delle imprese, di miglioramento della qualità e affidabilità dei ser-



vizi erogati, sia per rafforzare e qualificare il coinvolgimento dei lavoratori, sia per incrementare i livelli di tutela e sicurezza del lavoro.

2. Con tale rinnovato sistema relazionale, maggiormente funzionale anche alla composizione delle controversie collettive e alla prevenzione del conflitto si riafferma, nella distinzione dei ruoli, che le relazioni industriali rappresentano un valore ad ogni livello. Pertanto, le parti si impegnano a rispettare le norme dei CCNL dalle stesse sottoscritti e la loro coerente applicazione a livello aziendale, nonché ad evitare durante la vigenza degli stessi, azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di tali contratti.
3. Ciò premesso le parti individuano un sistema di relazioni sindacali strutturato in livelli di partecipazione, organismi paritetici e fasi di informativa definiti di seguito, nonché negli assetti contrattuali, nelle relative fasi negoziali e nelle rispettive procedure relazionali così come definiti nel presente Capo I.

**A) A livello nazionale le parti stipulanti il presente contratto perseguono opportune iniziative al fine di:**

- promuovere lo sviluppo di una politica dei trasporti che incentivi il ricorso al trasporto collettivo attraverso il miglioramento della qualità del servizio e la riqualificazione dell'offerta che favorisca la capacità di intercettare la domanda potenziale rispondendo alle mutate esigenze dell'utenza e che sostenga la crescita di un adeguato sistema imprenditoriale;
- promuovere, nelle sedi istituzionali a livello nazionale, momenti di confronto periodico sulle strategie del trasporto pubblico, monitorando i processi di attuazione della riforma con particolare riferimento a quelli di programmazione del servizio, di individuazione delle unità di gestione, di definizione delle procedure di gara, di aggregazione imprenditoriale;
- promuovere la partecipazione, nelle apposite sedi istituzionali, a momenti di confronto sulle strategie del trasporto merci;
- sviluppare un sistema di formazione professionale continua per gli addetti ai singoli settori, utilizzando ed estendendo le agevolazioni previste in sede comunitaria;
- individuare gli strumenti più idonei per governare gli andamenti occupazionali e le forme di sostegno al reddito dei lavoratori nei settori;
- individuare interventi comuni di settore nelle sedi competenti su tematiche di carattere previdenziale, fiscale, sociale e sulla sicurezza dei posti di lavoro degli addetti;

**B) a livello nazionale le parti stipulanti i singoli CCNL, nei limiti di quanto eventualmente stabilito dagli stessi, provvedono a:**

- verificare la corretta applicazione dei singoli CCNL, con riferimento agli istituti dagli stessi disciplinati secondo le definizioni di cui in Premessa;
- conciliare vertenze territoriali o aziendali, anche mediante eventuali livelli decentrati di conciliazione con le relative modalità operative, che non abbiano ancora trovato una soluzione su problematiche inerenti l'interpretazione e/o la corretta applicazione dei singoli CCNL;
- verificare la sussistenza delle condizioni per l'attivazione della contrattazione di secondo livello e la sua coerenza con la disciplina nazionale contrattuale, secondo modalità e procedure a tal fine stabilite nei singoli CCNL.

**C) Organismi paritetici**

**OSSERVATORIO NAZIONALE**

È costituito a livello nazionale un Osservatorio, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, quale sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle seguenti aree tematiche:

1. andamento delle imprese di servizi di trasporto su ferro e dei servizi di trasporto pubblico locale su ferro e gomma, nazionali e comunitarie, del mercato e della produzione anche in relazione ai dati congiunturali e di lungo periodo relativi agli altri settori del trasporto;

2. evoluzione dell'assetto organizzativo del mercato di riferimento, rispetto all'evoluzione internazionale e nazionale del settore, avendo riguardo alle realtà territoriali di cui all'obiettivo 1 quale definito nella normativa comunitaria, ed in particolare al Mezzogiorno;
3. linee di sviluppo tecnologico del settore, con riferimento alle possibili applicazioni ed alle connesse opportunità di mercato;
4. andamento della normativa di circolazione con particolare riguardo ai sistemi di sicurezza e alla formazione professionale;
5. dinamiche congiunturali e di lungo periodo dei principali indicatori economici rilevati dai dati di bilancio delle imprese relativi all'andamento complessivo del comparto produttivo, delle retribuzioni e del costo del lavoro, anche con riferimento al mercato internazionale;
6. andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro distinti per sesso e per età anagrafica con analisi e valutazione della dimensione occupazionale delle imprese, dei flussi in entrata e in uscita, delle tipologie dei rapporti di lavoro, delle prospettive di sviluppo delle articolazioni professionali interne, dell'andamento dei salari di fatto e delle dinamiche degli orari effettivi in rapporto all'orario contrattuale;
7. formazione e riqualificazione professionale, con particolare riferimento alle dinamiche evolutive delle esigenze formative connesse alle innovazioni tecnologiche ed alle trasformazioni organizzative, normative e professionali;
8. andamento del tasso di adesione ai fondi contrattuali di previdenza complementare, finalizzato all'individuazione di azioni volte a favorire l'adesione, in particolare dei giovani.

Verrà costituita presso l'Osservatorio stesso una banca dati destinata a raccogliere informazioni relative all'andamento dell'occupazione e del mercato del lavoro del settore, ai flussi in entrata e in uscita, alle tipologie dei rapporti di lavoro; la raccolta dei dati avverrà nel pieno rispetto della vigente disciplina sulla tutela della privacy.

L'Osservatorio Nazionale potrà realizzare specifiche iniziative di approfondimento, studio e ricerca su materie ed argomenti individuati di comune accordo tra le parti e nell'ambito delle aree tematiche sopra definite.

A tal fine potranno essere costituite commissioni con lo scopo di elaborare studi o documenti da sottoporre alle parti contraenti, atti ad individuare soluzioni a questioni di particolare rilevanza per il settore.

L'Osservatorio potrà avvalersi, per lo svolgimento dei propri compiti, anche del contributo di esperti ovvero di strutture professionali esterne, scelti di comune accordo dalle parti.

Costituito l'Osservatorio Nazionale, le parti valuteranno la possibilità di istituire Osservatori Regionali con specifici compiti.

#### COMITATO PER LE PARI OPPORTUNITA'

È costituito a livello nazionale un Comitato per le Pari Opportunità, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale, con il compito di individuare e proporre alle parti stipulanti strumenti e iniziative dirette a promuovere comportamenti e azioni positive coerenti con i principi di parità di cui al D.Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna" e successive modifiche ed integrazioni, nonché i principi di pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle organizzazioni e condizioni di impiego, e nella formazione di percorsi professionali.

Il Comitato per le Pari Opportunità opera:

- studiando le caratteristiche del mercato del lavoro e l'andamento dell'occupazione femminile nel settore con riferimento alle diverse tipologie di rapporto di lavoro (contratti di inserimento/reinserimento lavorativo, contratti part-time, apprendistato, tempo determinato ecc.) ed all'utilizzo degli strumenti atti a favorire l'inserimento e lo sviluppo del lavoro femminile e per fronteggiare crisi, ristrutturazioni, riorganizzazioni o conversioni aziendali, utilizzando i dati dell'Osservatorio Nazionale al quale potrà partecipare con un proprio rappresentante;
- seguendo l'evoluzione della legislazione italiana ed estera in materia di pari opportunità nel lavoro anche in riferimento al programma di azione dell'Unione Europea 1991-1995 e suc-

cessivo, nonché al programma di azione per l'attuazione della Carta dei Diritti Sociali Fondamentali dell'Unione Europea;

con il compito di:

- a) analizzare le caratteristiche della presenza femminile nel settore ed individuare iniziative in materia di orientamento e formazione professionale al fine di agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro, favorire la diversificazione delle scelte lavorative e l'accesso a nuove professionalità, con particolare attenzione alle realtà aziendali interessate da processi di ristrutturazione e riorganizzazione;
- b) promuovere indirizzi generali idonei a facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità e a salvaguardare la professionalità;
- c) individuare iniziative volte a favorire l'occupazione femminile anche in ruoli connessi alle nuove tecnologie;
- d) mantenere il collegamento e la diffusione di informazioni e progetti con i CPO aziendali ove costituiti;
- e) raccogliere e segnalare alle parti stipulanti il presente contratto le iniziative di azioni positive adottate nelle aziende con l'indicazione dei risultati che ne sono conseguiti;
- f) individuare orientamenti ed indirizzi generali in materia di informazione e formazione per promuovere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità nel lavoro;
- g) proporre iniziative ai fini della prevenzione di forme di molestie sessuali nei luoghi di lavoro anche attraverso ricerche sulla diffusione e sulle caratteristiche del fenomeno. Al fine di promuovere comportamenti coerenti con gli obiettivi di tutela della dignità delle donne e degli uomini nell'ambiente di lavoro si terrà conto dei principi espressi dalla Unione Europea nella risoluzione del Consiglio del 29 maggio 1990 e nella raccomandazione della Commissione del 27 novembre 1991 in materia.

Il CPO si potrà avvalere, per lo svolgimento dei propri compiti, del contributo di esperti nominati di comune accordo.

Le proposte del CPO saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti il presente contratto al fine di valutare le eventuali iniziative conseguenti.

Con le stesse finalità e con i compiti e le modalità di funzionamento indicati, salvo ulteriori specificazioni in relazione alle diverse realtà di impresa, si potranno costituire i CPO aziendali, composti pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante i singoli CCNL e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

#### COMITATO SICUREZZA SUL LAVORO

È costituito il Comitato per la Sicurezza sul Lavoro, composto pariteticamente da un rappresentante per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante il presente contratto e da un uguale numero complessivo di componenti di parte imprenditoriale.

Il Comitato sarà sede di analisi, verifica e confronto sistematici sulle tematiche relative alla sicurezza del lavoro e agli ambienti di lavoro connesse alle particolari caratteristiche del trasporto, anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni ai diversi livelli ed all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie in materia, alla costituzione dei RLS e alle iniziative formative realizzate.

4. Le modalità di funzionamento e attivazione degli organismi paritetici di cui sopra saranno concordate e definite tra le parti interessate entro il 31 dicembre 2010. In ogni caso, la partecipazione ai suddetti organismi non comporterà incrementi del quantitativo dei permessi sindacali annui riconosciuto a ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante i singoli CCNL.

Gli eventuali oneri di costituzione e funzionamento degli Organismi saranno a carico delle singole organizzazioni partecipanti.

Fino all'attivazione degli organismi di cui al precedente punto 3 operano i corrispondenti organismi eventualmente previsti nel CCNL delle Attività ferroviarie e nel CCNL Autofiloferrotranvieri. Al fine di rafforzare il sistema della partecipazione entro il 31.12.2011 le parti stipulanti promuoveranno azioni tese ad intervenire sulle tematiche della sicurezza sul lavoro, sulla formazione professionale, sulle forme di assistenza e previdenza integrativa e sulle pari opportunità, anche attraverso il rafforzamento della bilateralità esistente e/o con l'istituzione di nuove forme di bilateralità.

5. La fase dell'informativa si articola come segue:



**A) Fase dell'informativa nazionale**

Con cadenza annuale e, di norma, entro il primo trimestre, nel corso di un apposito incontro, le parti datoriali forniranno alle Segreterie Nazionali delle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente contratto elementi conoscitivi riguardanti le seguenti materie:

- scenari evolutivi del mercato del trasporto con riferimento al quadro istituzionale enornativo conseguente ai processi di liberalizzazione e alle strategie competitive;
- andamento dei livelli occupazionali e del mercato del lavoro;
- fabbisogni formativi, con particolare riguardo alle abilitazioni obbligatorie connesse alla sicurezza dell'esercizio;
- pari opportunità, con specifica attenzione all'andamento qualitativo e quantitativo dell'occupazione femminile ed alle problematiche ad essa connesse;
- sicurezza del lavoro e tutela dell'ambiente.

**B) Fase dell'informativa aziendale**

Annualmente e, di norma, entro il primo trimestre, le imprese con almeno 25 dipendenti forniranno alle Organizzazioni Sindacali stipulanti i singoli CCNL o riconosciute in azienda, una informativa riguardante:

- proiezioni relative alle prospettive produttive, ai programmi di investimento, allo sviluppo ed inserimento di nuove tecnologie ed ai conseguenti impatti sull'organizzazione del lavoro;
- tendenze occupazionali relative a: flussi in entrata ed in uscita, specificando le diverse tipologie contrattuali utilizzate e quelle che l'azienda intenderà utilizzare nel corso dell'anno, occupazione giovanile, andamento dell'occupazione femminile, iniziative ed attività di formazione e/o qualificazione professionale;
- problematiche occupazionali connesse alle esigenze di ristrutturazione produttiva o innovazione tecnologica;
- linee di politiche produttive in relazione alla evoluzione dei mercati e degli assetti societari e dei loro conseguenti effetti;
- linee, tipologie ed entità dei lavori complessivamente da dare in appalto;
- andamento dei principali indicatori economici in funzione dello sviluppo delle politiche di incremento della redditività aziendale.

In caso di successive modifiche significative dei programmi aziendali riferiti alle materie oggetto dell'informativa, sarà fornito, anche su richiesta delle Organizzazioni Sindacali di cui al primo periodo della presente lettera B), un ulteriore aggiornamento integrativo dell'informativa aziendale.

**Art. 2****Assetti contrattuali**

Il sistema contrattuale si articola:

- sul contratto collettivo nazionale di lavoro con vigenza triennale sia per la parte normativa che per la parte economica;
- sul secondo livello di contrattazione destinato ad operare nel rispetto delle modalità e negli ambiti di applicazione definiti dai CCNL o dalla legge.

**Art. 3****Contratto collettivo nazionale di lavoro**

1. Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha la funzione di garantire, per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale, la certezza dei trattamenti comuni normativi ed economici che sono stabiliti dalle dinamiche economiche dei rinnovi contrattuali.

A tal fine il presente CCNL regola, con le modalità di cui alla Premessa:

- campo di applicazione;
- decorrenza e durata;
- disciplina del sistema delle relazioni industriali diritti sindacali;
- mercato del lavoro.

2. Le proposte per i rinnovi dei CCNL saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza.

**Anexo 12 – Contrato coletivo da Indústria Cineaudiovisiva Italiana**

---

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DA  
AZIENDE DELL'INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA**

7 marzo 2005



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELL'INDUSTRIA CINEAUDIOVISIVA

(Distribuzione - Importazione Film e Telefilm; Doppiaggio; Produzione Cinematografica, Televisiva e Cartoni animati "assunti a tempo indeterminato"; Sviluppo e stampa; Teatri di posa)

Addì 07 marzo 2005

tra

l'AN.I.C.A. - ASSOCIAZIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINEMATOGRAFICHE E AUDIOVISIVE - in persona del suo Presidente Gianni Massaro;

l'U.N.I.T.E.C. - UNIONE NAZIONALE INDUSTRIE TECNICHE CINEAUDIOVISIVE - in persona del suo Presidente Manlio Cruciatti;

l'U.N.P.F. - UNIONE NAZIONALE PRODUTTORI FILM - in persona del suo Presidente Aurelio De Laurentiis;

l'U.N.I.D.I.M. - UNIONE NAZIONALE DISTRIBUTORI FILM - in persona del suo Presidente Richard Borg ;

l'U.N.I.C.S. - UNIONE NAZIONALE INDUSTRIE CINETELEVISIVE SPECIALIZZATE in persona del suo Presidente Filiberto Bandini;

con la partecipazione di una delegazione composta dai Sigg.ri: Pietro Innocenzi, Raffaele Raimo, Sirio Tomassetti, Arnaldo Ciulla, Sergio Grasselli, Raffaele Ponzano, con l'assistenza del Direttore Generale dell'ANICA Andrea Marcotulli e dell'Ufficio Relazioni industriali dell'ANICA nella persona di Giulio Mezzanotte coadiuvato da Andrea Canali, e della U.I.R. nelle persone di Carlo Stianti e Ubaldo Marvardi;

e

la SLC-CGIL, FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INFORMAZIONE SPETTACOLO, rappresentata dal Segretario Generale Enrico Miceli e del Segretario Nazionale Silvano Conti, assistiti da una delegazione composta dalle segreterie territoriali e dai lavoratori di settore.

la FISTEL-CISL, FEDERAZIONE INFORMAZIONE E SPETTACOLO, rappresentata dal Segretario Generale Armando Giacomassi, dai Segretari Nazionali Maurizio Giustini, Raffaella Di Rodi e Luigi Castaldi, e dal Responsabile del Dipartimento Spettacolo Sergio Meomartini, assistita da una delegazione composta dalle segreterie territoriali e dai lavoratori di settore.

la UILCOM - UNIONE ITALIANA LAVORATORI STAMPA SPETTACOLO INFORMAZIONE CULTURA, rappresentata dal Segretario Generale Bruno Di Cola, dal Segretario Nazionale Simonetta Corsi, assistita dal Segretario territoriale Roberto Corirossi, assistita da una delegazione composta dalle segreterie territoriali e dai lavoratori di settore.

Premesso

con il 31 Dicembre 2003 è scaduto il contratto collettivo 13 dicembre 2000 per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di produzione cinematografica assunti a tempo indeterminato; per i dipendenti (operai e impiegati) da Case di distribuzione, importazione ed esportazione film; per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Stabilimenti di doppiaggio film; per i dipendenti (operai e impiegati) da Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa di pellicole cinematografiche e per i dipendenti (operai, intermedi e impiegati) da Aziende che gestiscono Teatro di posa;

che le parti, secondo le norme convenute nei precedenti contratti per la progressiva unificazione della parte normativa dei vari contratti in un unico testo contrattuale valevole per tutti i settori,

continuando l'opera già iniziata con la stipulazione dei precedenti contratti, con il presente contratto hanno inteso portare avanti l'opera di unificazione contrattuale in tutti i casi in cui ciò fosse possibile ed opportuno;

che, per quanto sia stato possibile unificare la maggioranza delle norme contrattuali, è apparso necessario mantenere per i singoli settori la regolamentazione di alcuni istituti con norme diverse le une dalle altre;

che le Organizzazioni stipulanti il presente contratto nazionale, nel convenire che il contratto assorbe ed esaurisce tutte le richieste di modifiche agli istituti economici e normativi proposti in sede di trattativa, concordano sulla inderogabile esigenza delle Aziende interessate di poter programmare la propria attività sulla base di elementi predeterminati per tutta la durata del contratto;

che in relazione a ciò le parti assumono l'impegno di rispettare e di far rispettare ai propri iscritti, a tutti i livelli, compreso quello di azienda, il presente contratto per il periodo di relativa validità;

nel quadro di quanto sopra convenuto è stato stipulato il seguente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i dipendenti da aziende inquadrate nei settori sopra indicati.

Tutto ciò premesso e ritenuto,

si conviene

1) che il presente contratto è applicabile ai dipendenti, impiegati ed operai, della produzione cinematografica, televisiva e cartoni animati (per quanto attiene al personale assunto con contratto a tempo indeterminato ed escluso il personale addetto alle troupes delle produzioni cinematografiche); da Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm; da Aziende che gestiscono teatri di posa; da Stabilimenti di sviluppo e stampa; da Stabilimenti di doppiaggio, nonché ai lavoratori delle categorie speciali o intermedie dipendenti da Aziende che gestiscono teatri di posa e da Stabilimenti di doppiaggio;

2) che il presente contratto sarà costituito da una parte normativa generale suddivisa nelle regolamentazioni per gli operai, per gli impiegati e nella parte comune e nei seguenti accordi particolari di settore con relative tabelle retributive:

- Aziende di distribuzione, importazione-esportazione film e telefilm;
- Stabilimenti di doppiaggio;
- Aziende di produzione cinematografica, televisiva e di cartoni animati, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- Aziende esercenti lo sviluppo e la stampa;
- Aziende che gestiscono teatri di posa.

Inoltre, agli accordi di settore per le Aziende che gestiscono teatri di posa e per gli Stabilimenti di doppiaggio film è unita una regolamentazione per le categorie speciali o intermedie, anche tali categorie peraltro essendo regolate dalla Parte I - Comune della parte normativa generale.

Fermo restando quanto sopra, le parti si danno atto della necessità di interventi nei confronti delle forze politiche e delle Autorità di Governo competenti, allo scopo di promuovere lo sviluppo ed un impulso innovativo a tutto il settore del cineaudiovisivo sia dal lato della produttività tecnico-economica delle imprese, sia da quello della tutela dell'occupazione.

---

TESTO UNIFICATO

PARTE I - COMUNE

**Art. 1. - Natura dei contratti individuali**

I contratti individuali di lavoro possono essere, nei limiti consentiti dalla legge:

- a) a tempo indeterminato;
- b) a tempo determinato.

Nel contratto a tempo determinato la prefissione del termine dovrà risultare da atto scritto.

**Art. 2. - Assunzione**

I lavoratori dovranno essere regolarmente assunti secondo le norme di legge.

All'atto dell'assunzione il datore di lavoro rilascerà una lettera di assunzione, copia della quale dovrà essere controfirmata dal lavoratore, dalla quale risulteranno:

a) la data di assunzione e la durata dell'eventuale periodo di prova;

b) la categoria e la qualifica (operaio, intermedio, impiegato) cui viene assegnato ai sensi dell'art. 10 "Classificazione del personale" della presente Parte Comune;

c) la natura (a termine o a tempo indeterminato) del rapporto;

d) il trattamento economico iniziale;

e) il luogo di lavoro;

f) eventuali altre pattuizioni che non potranno peraltro derogare da quanto previsto dal presente contratto di lavoro.

**Art. 3. - Documenti**

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

1) la carta di identità o altri documenti equivalenti;

2) il libretto di lavoro;

3) documenti assistenziali e previdenziali obbligatori per legge (libretto personale ENPALS, ecc.) (esclusi i lavoratori di prima assunzione nel settore dello spettacolo);

4) lo stato di famiglia per i lavoratori capi-famiglia agli effetti degli assegni familiari;

5) altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonché i certificati di lavoro per le occupazioni antecedenti che il lavoratore sia in grado di produrre.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza e domicilio e a notificare i successivi mutamenti.

Per i documenti per i quali la legge od il contratto prevedono determinati adempimenti da parte del datore di lavoro, questi provvederà agli adempimenti stessi.



- L'Osservatorio è costituito dalle due Organizzazioni rispettive e rappresenta la sede di loro confronti sui tempi previsti.

- L'Osservatorio si concretizzerà in incontri con cadenza funzionale all'efficace trattazione dei vari argomenti. Si conviene comunque di realizzare almeno due incontri per anno.

- Onde rendere possibile l'effettuazione di studi e contatti preparatori, l'ordine del giorno specifico degli incontri sarà previsto d'intesa tra le due Organizzazioni con anticipo.

- Considerato che gli incontri potranno condurre a valutazioni convergenti o meno, ma anche a decisioni di iniziative comuni o parallele, gli incontri ufficiali potranno dar luogo alla redazione di un verbale di riunione, da utilizzare come riferimento per la pubblicizzazione delle posizioni rispettive delle due Organizzazioni.

Le parti confermano le finalità degli incontri di cui alla normativa contrattuale.

In tale senso gli aspetti informativo-statistici assumono il significato di una base conoscitiva su cui realizzare i necessari approfondimenti e le opportune valutazioni, per quanto riguarda i dati aziendali, questi saranno forniti da parte imprenditoriale seguendo criteri obiettivi di elaborazione concordati con le Organizzazioni sindacali dei lavoratori, assicurando la necessaria riservatezza nel rispetto della normativa di legge.

Resta altresì confermato il possibile ricorso agli elementi informativi elaborati dalla Banca dati dell'Anica.

#### **Art. 64. - Stagione cinematografica ( richiesta di toglierlo dei sindacati )**

Anica, Sic-Cgil, Fistel-Cisl e Uil-Com, nell'individuare quale obiettivo comune la realizzazione di condizioni di sempre maggiore efficienza e competitività delle aziende del settore cineaudiovisivo, manifestano il proprio interesse in favore del prolungamento della stagione cinematografica nell'arco dell'anno.

A tal fine verranno valutate, per la successiva adozione, le iniziative più idonee al perseguimento degli obiettivi sopra enunciati, coinvolgendo le Istituzioni e le Associazioni di categoria competenti, nel rispetto degli specifici ruoli e competenze.

#### **Art. 65. - Innovazioni tecnologiche**

Nel caso di attuazione di nuovi procedimenti meccanici o di sistemi di produzione o di riorganizzazione del lavoro che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi relativi ai livelli di occupazione e alla qualificazione professionale, le aziende prima dell'entrata in servizio di tali procedimenti e sistemi tramite l'ANICA, ne daranno tempestiva notizia alle Organizzazioni sindacali territoriali di categoria dei lavoratori al fine di esaminare le situazioni derivanti dalle suddette innovazioni.

Gli incontri si svolgeranno in sede associativa con la partecipazione delle parti direttamente interessate.

Le direzioni aziendali e le R.S.U. assistite dalle rispettive Organizzazioni territoriali, esamineranno i programmi che prevedono l'introduzione di nuove tecnologie o la riorganizzazione del lavoro, che facciano sorgere nell'ambito aziendale problemi significativi riguardanti gli organici, la riqualificazione del personale, la modifica dei processi produttivi.

#### **Art. 66. - Appalti**

In tema di appalti le parti fanno riferimento alla normativa di legge vigente in materia.

Le parti stipulanti convengono sulla esigenza di ottimizzare le capacità produttive interne, nella logica della migliore utilizzazione delle risorse con specifico riferimento alla qualità e alla quantità della produzione cinematografica.

Le aziende sono tenute al rispetto della normativa in tema di appalti per quanto concerne la possibilità di ricorso ai diversi istituti relativi al decentramento produttivo, avendo riguardo alla salvaguardia delle condizioni di lavoro.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di lavoro, le aziende provvederanno ad inserire nei contratti di appalto una apposita clausola che preveda l'osservanza da parte delle imprese appaltatrici degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, nonché dai contratti di lavoro del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse.

Nell'ambito dell'Osservatorio nazionale costituirà oggetto di esame l'andamento del ricorso agli appalti e di altre forme di decentramento produttivo che interessino un consistente numero di