COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 16.9.2010
COM(2010) 481 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

relativa à reapreciação da Directiva 2003/72/CE do Conselho, de 22 de Julho de 2003, que completa o estatuto da sociedade cooperativa europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO CONSELHO, AO PARLAMENTO EUROPEU, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

relativa à reapreciação da Directiva 2003/72/CE do Conselho, de 22 de Julho de 2003, que completa o estatuto da sociedade cooperativa europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores

1. INTRODUÇÃO

O Regulamento (CE) n.º 1435/2003[1] do Conselho (a seguir designado por «regulamento») define um Estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia (a seguir designada por «SCE») com vista a criar um quadro jurídico uniforme que permita às cooperativas dos diferentes Estados-Membros planear e efectuar a reorganização das suas actividades empresariais à escala europeia. A Directiva 2003/72/CE[2] do Conselho (a seguir designada por «directiva») completa o regulamento no que diz respeito ao envolvimento dos trabalhadores[3], com o objectivo de consagrar disposições em matéria de envolvimento dos trabalhadores em cada SCE, assegurando, deste modo, que a criação de uma SCE não implica o desaparecimento ou a redução de práticas relativas ao envolvimento de trabalhadores que vigorem nas entidades participantes na sua criação.

Tal como impõe o artigo 17.º da directiva, no presente relatório, a Comissão procede à reapreciação das regras de execução da directiva, com o objectivo de propor as alterações eventualmente necessárias.

Para poder preparar esta reapreciação, a Comissão encomendou a realização de estudos a peritos independentes[4] e consultou os Estados-Membros e os parceiros sociais europeus sobre estes estudos e sobre o projecto de relatório[5].

Tendo em conta as grandes semelhanças entre a directiva e a Directiva 2001/86/CE do Conselho, que completa o estatuto da sociedade europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores (SE)[6] (a seguir designada por «directiva SE»), e o facto de determinados Estados-Membros[7] terem transposto a directiva no âmbito do

---

1 Regulamento (CE) n.º 1435/2003 do Conselho, de 22 de Julho de 2003, relativo ao estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia (SCE), JO L 207 de 18.8.2003, p. 1.

2 Directiva 2003/72/CE do Conselho, de 22 de Julho de 2003, que completa o estatuto da sociedade cooperativa europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores, JO L 207 de 18.8.2003, p. 25.

3 Entende-se por «envolvimento dos trabalhadores» qualquer mecanismo, incluindo a informação, a consulta e a participação, através do qual os representantes dos trabalhadores possam influir nas decisões a tomar no âmbito de uma empresa (artigo 2.º, alínea h), da directiva).

4 Relatórios nacionais efectuados pela Labour Asociados (UE-25 em 2006-2008) e pela Milieu (BG, RO) em 2009, relatório de síntese de 2007 sobre a UE-25 pela Labour Asociados.

5 Respostas à consulta efectuada enviadas por BG, CY, CZ, DE, EE, EL, FI, ES, FR, HU, IT, LT, LU, LV, PL, PT, SE; BusinessEurope, CES, UEAPME.

6 Directiva 2001/86/CE do Conselho, de 8 de Outubro de 2001, que completa o estatuto da sociedade europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores (JO L 294 de 10.11.2001, p. 22).

7 BG, EE, ES, FI

mesmo instrumento ou através de alterações à legislação de transposição da Directiva 2001/86/CE, a Comissão remete para a reapreciação deste último diploma[8].

Relativamente a questões horizontais sobre direitos de informação e de consulta, como a protecção e as garantias dos representantes dos trabalhadores ou as informações confidenciais, a Comissão remete igualmente para o seu reexame da Directiva 2002/14/CE, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores[9].

2. TRANSPOSIÇÃO DA DIRECTIVA CONCLUÍDA EM 2009

A Comissão instituiu um grupo de peritos composto por peritos governamentais dos Estados-Membros a fim de constituir um fórum para debater as modalidades de transposição da directiva para as legislações nacionais. O grupo de peritos participou em três reuniões em 2005 nas quais foram amplamente debatidas as principais questões que decorrem da aplicação da directiva[10].

Apesar deste trabalho preparatório, apenas 12 Estados-Membros[11] transpuseram a directiva no prazo nela estabelecido (ou seja, 18 de Agosto de 2006), e só em Março de 2009 foram adoptadas as últimas medidas de aplicação[12]. Foram lançados pela Comissão processos por infracção contra 16 Estados-Membros[13], a que se seguiram três acções intentadas no Tribunal de Justiça Europeu. O Tribunal pronunciou-se contra um Estado-Membro[14].

Em quase todos os Estados-Membros, a transposição foi efectuada através de legislação precedida por uma consulta dos parceiros sociais, através de procedimentos que reflectiram a tradição específica de cada país[15]. Os parceiros sociais desempenharam um papel decisivo na Bélgica, onde a directiva foi transposta por uma convenção colectiva a nível do Estado, complementada por legislação, e em Itália, onde os parceiros sociais assinaram uma posição comum que constituiu a base da legislação que transpõe a directiva. Na maioria dos Estados-Membros, o

---

8 Comunicação da Comissão relativa à revisão da Directiva 2001/86/CE do Conselho, de 8 de Outubro de 2001, que completa o estatuto da sociedade europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores, COM(2008)591 final de 30.9.2008.

9 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, JO L 80 de 23.3.2002, p. 29; Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre o reexame da aplicação da Directiva 2002/14/CE na UE, COM(2008)146 final de 17.3.2008.

10 Os documentos de trabalho do grupo estão disponíveis no seguinte endereço electrónico: http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213

11 AT, BG, CZ, DE, DK, FI, HU, NL, PL, SE, SI, UK

12 Os detalhes das medidas nacionais de aplicação podem ser consultados em http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=en&intPageId=213 .

13 Um Estado-Membro tinha tomado medidas de aplicação dentro do prazo mas não as tinha notificado à Comissão.

14 Processos C-92/08 para a Bélgica; C-82/08 para Grécia; C-70/08 para o Luxemburgo (acórdão proferido em 9 de Outubro de 2008).

15 Países Baixos: não foi realizada nenhuma consulta específica dos parceiros sociais sobre a Directiva 2003/72/CE; no Reino Unido: consulta pública; Espanha: consulta conjunta sobre as Directivas 2003/72/CE e 2001/86/CE.

movimento cooperativo foi associado ao processo. A transposição da directiva não originou debates públicos significativos.

Quanto à qualidade da aplicação, os estudos supra citados realizados por peritos independentes concluem que, regra geral, as medidas nacionais de aplicação seguem de perto, muitas vezes literalmente, as disposições da directiva e que a transposição não revelou quaisquer irregularidades graves. Contudo, são apontadas algumas dificuldades, omissões, deficiências, variações ou aditamentos[16] que obrigam a uma análise mais aprofundada pela Comissão.

3. CONTEÚDO DA DIRECTIVA FREQUENTEMENTE TRANSPOSTO LITERALMENTE

3.1. Prioridade à negociação e mecanismos alternativos para algumas SCE instituídas *ex novo*

A garantia dos direitos dos trabalhadores quanto ao seu envolvimento nas decisões que os possam afectar é o princípio fundamental e o objectivo declarado da directiva. Os direitos dos trabalhadores antes da entrada em vigor da directiva constituem um ponto de partida para a definição desses direitos em matéria de envolvimento na SE (princípio do «antes e depois»). A fim de alcançar este objectivo, importa, primeiramente, negociar um acordo entre a direcção/administração das entidades jurídicas em causa e os representantes dos trabalhadores. Na ausência de acordo dentro de um período de seis meses (que pode ser prorrogado até 12 meses mediante acordo), a directiva estabelece um conjunto de disposições supletivas. Além disso, os representantes dos trabalhadores podem decidir não iniciar ou terminar as negociações e basear-se nas normas em matéria de informação e consulta dos trabalhadores aplicáveis nos Estados-Membros onde haja trabalhadores da SCE.

Esta prioridade dada à negociação replica o sistema estabelecido no contexto da sociedade europeia (SE). Contudo, a directiva estabelece um mecanismo alternativo relacionado com a possibilidade de criar SCE *ex novo*. O artigo 8.º da directiva consagra disposições específicas no caso de uma SCE constituída exclusivamente por pessoas singulares ou por uma única entidade jurídica e pessoas singulares, que empregue(m) no total menos de 50 trabalhadores, ou que empregue(m) 50 ou mais trabalhadores num único Estado-Membro. Nesta hipótese, as disposições nacionais sobre o envolvimento dos trabalhadores aplicáveis a outras entidades do mesmo tipo situadas nos mesmos Estados-Membros devem ser aplicadas às SCE, às suas subsidiárias e aos estabelecimentos (ver 3.5).

3.2. Procedimento de negociação transnacional

A legislação aplicável ao procedimento de negociação é a do Estado-Membro em que está previsto situar-se a sede da SCE. Em relação ao início das negociações, cabe ao órgão de gestão ou ao órgão de administração das entidades jurídicas que participam na constituição de uma SCE empreender as diligências necessárias logo

[16] A CIP, organização membro da BusinessEurope, considerou que as obrigações estabelecidas na legislação nacional excediam o imposto pela directiva em diversas áreas.

que a constituição da SCE tenha sido planificada. Nas suas medidas de aplicação, muitos Estados-Membros excedem os termos gerais da directiva a este respeito[17].

Para representar os trabalhadores nas negociações, tem de ser criado um Grupo Especial de Negociação (a seguir designado por «GEN»). Os seus membros devem ser eleitos ou designados em número proporcional ao número de trabalhadores das entidades jurídicas participantes e das respectivas filiais e estabelecimentos em cada Estado-Membro[18]. O método a utilizar para a eleição ou designação dos membros a eleger ou a designar no seu território é deixado ao critério dos Estados-Membros. Alguns Estados-Membros não cumprem a imposição da directiva no sentido de os métodos utilizados deverem procurar alcançar o equilíbrio dos géneros no GEN[19]. A directiva considera a situação a partir do momento em que as negociações são iniciadas, mas nada prevê para os casos em que ocorram alterações desta situação inicial antes do termo das negociações. Contudo, diversos Estados-Membros adoptaram disposições para poderem fazer face a tais alterações[20].

Cabe ao GEN negociar as modalidades em matéria de envolvimento dos trabalhadores nas SCE com os órgãos competentes das entidades participantes. Contudo, pode igualmente decidir não abrir negociações ou pôr termo a negociações já iniciadas. Se bem que o princípio que rege a adopção de decisões pelo GEN seja o de uma dupla maioria absoluta (uma maioria absoluta dos seus membros que represente também uma maioria absoluta dos trabalhadores), no último caso referido será necessária uma tripla maioria qualificada (dois terços dos membros que representem, pelo menos, dois terços dos trabalhadores, incluindo os votos de membros que representem trabalhadores empregados em dois Estados-Membros, no mínimo). Esta maioria tripla é também necessária (mediante determinadas condições adicionais) quando o resultado das negociações significar uma redução dos direitos de participação.

As despesas relativas às negociações são custeadas pelas entidades jurídicas participantes. Vários Estados-Membros aplicaram esta disposição limitando estas despesas àquelas que sejam razoáveis, essenciais ou necessárias às entidades participantes. Outros definiram uma lista de despesas indicativa ou aberta. Alguns diplomas de transposição incluem ambos os modelos[21]. Além disso, três Estados-Membros estabeleceram um critério para partilhar estas despesas entre as entidades participantes[22].

---

17 Extensão da informação prévia a facultar: CZ, IE, LT, PL, SI; Informações a trabalhadores sempre que não exista nenhuma representação: CZ, DE, IE, LT, NL, PT, SI, UK; Período máximo para iniciar negociações: ES, LT; mas nenhuma referência a «o mais rapidamente possível» em PT.

18 São igualmente previstos pela directiva lugares suplementares para representação de trabalhadores em caso de fusão. Este elemento não foi aplicada na Roménia.

19 FR, LU, MT, RO, SK.

20 CZ, DE, ES, HU, LV, MT, PL, SI, SK SE, UK.

21 As despesas têm de ser razoáveis (EE, MT, UK), essenciais (NL), necessárias (SE), justificadas e necessárias (HU) ou adequadas (AT, DK, FI, SI); Lista de despesas (BE, CY, ES, IT, LT, LV, PT, SK); Ambos os modelos (CZ, DE, PL).

22 LV, PL, PT.

Para as negociações, o GEN pode solicitar a assistência de peritos da sua escolha. Salvo algumas excepções[23], a maioria das legislações nacionais reduziu a um o número de peritos financiados pelas empresas participantes, conforme permitido pela directiva.

3.3. Autonomia das partes relativamente ao teor do acordo

Um dos princípios essenciais da directiva consiste em as partes serem autorizadas a definir livremente as normas que as irão vincular no que diz respeito ao envolvimento dos trabalhadores. A directiva determina claramente que, salvo disposição em contrário prevista no acordo, este último não está sujeito às disposições supletivas. Todas as medidas nacionais de aplicação seguem esta linha[24].

A fim de facilitar a tarefa das partes na negociação, a directiva inclui uma lista de aspectos a integrar no acordo. Esta lista compreende os procedimentos para a renegociação do acordo, se necessário, em caso de alterações estruturais que ocorram após a criação das SCE. Tal constitui um aditamento importante a listas semelhantes incluídas na directiva SE e na Directiva 94/45/CE relativa à instituição de um conselho de empresa europeu (CEE)[25].

Há, contudo, duas limitações importantes à autonomia das partes. No caso de uma SCE constituída por transformação, o acordo deve prever, em relação a todos os elementos respeitantes ao envolvimento dos trabalhadores, um nível pelo menos equivalente ao já existente na cooperativa a transformar em SCE[26]. Além disso, a possibilidade de prever que os trabalhadores sejam autorizados a participar plenamente em assembleias gerais, que a directiva alarga aos aspectos susceptíveis de ser objecto de acordo, é, regra geral, restringida pelo artigo 9.º da directiva (ver 3.6).

3.4. Disposições supletivas aplicáveis na ausência de um acordo

3.4.1. Condições de aplicação das disposições supletivas

As disposições supletivas são aplicáveis apenas de forma subsidiária, a saber: a) se as partes assim o decidirem, ou b) se não tiver sido celebrado qualquer acordo no prazo de seis meses (em determinadas circunstâncias, de um ano) e se, por parte das entidades participantes, o órgão competente de cada uma delas decidir dar continuidade ao registo da SCE e, por parte dos trabalhadores, o GEN não decidir não encetar negociações nem terminar as negociações já iniciadas.

Quanto à participação dos trabalhadores, e em casos diferentes da transformação, a directiva determina uma percentagem mínima de trabalhadores abrangidos pela participação (25% no caso de uma fusão e 50% em todos os outros casos) para que as disposições sejam aplicáveis. Não obstante, mesmo que tais percentagens não sejam

---

23 DE, SE; na Bélgica, um acordo mais favorável pode dispor diferentemente; na Letónia, são suportadas despesas de «pelo menos» um perito.

24 Contudo, existe uma diferença para Espanha: as disposições supletivas aplicam-se igualmente quando o acordo «não inclua disposição específica na matéria».

25 MT e RO não incluíram esta adaptação na lista.

26 A Alemanha acrescenta a mesma limitação quando a cooperativa passa de uma estrutura de gestão dualista para uma mono-estrutura ou vice-versa.

atingidas, uma decisão do GEN é suficiente para que se apliquem as disposições supletivas. Quase todos os Estados-Membros[27] cumpriram estas regras, não tendo nenhum recorrido à faculdade, prevista pela directiva, de não aplicar as disposições supletivas em matéria de participação em caso de fusão.

3.4.2. Órgão de representação dos trabalhadores

Nos termos das disposições supletivas, os trabalhadores exercem os seus direitos de envolvimento nas SCE através de um órgão de representação (a seguir designado por «OR»). O OR é composto por trabalhadores da SCE e das suas filiais e estabelecimentos, eleitos ou designados pelos representantes dos trabalhadores em número proporcional ao número de trabalhadores empregados em cada Estado-Membro[28]. A sua composição precisa ser adaptada para tomar em consideração as alterações que ocorram nas SCE e nas suas filiais e estabelecimentos. Quatro anos após a sua criação, o OR tem de decidir se devem ser iniciadas negociações para a celebração do acordo ou se deve ser mantida a aplicação das disposições supletivas.

Apesar de a transposição destas disposições ter sido, regra geral, assegurada pelos Estados-Membros, foram detectadas algumas omissões no que diz respeito ao comité restrito que deve ser eleito quando a dimensão do OR o justificar, ao direito dos membros do OR a uma dispensa sem perda de salário e à adaptação às alterações[29]. Constatam-se diferenças quanto à dimensão do OR requerida para justificar a instituição de um comité restrito. No que diz respeito ao direito do OR ser assistido por peritos da sua escolha, a maioria dos Estados-Membros utilizou a possibilidade de limitar o financiamento da SCE a um perito, tal como acontece com o GEN.

3.4.3. Informação e consulta a nível transnacional

No tocante à informação e à consulta, a competência do OR está limitada a questões de carácter transnacional. Para exercer esta competência, o OR tem o direito de se reunir, pelo menos uma vez por ano, com o órgão competente da SCE para discutir os relatórios periódicos elaborados pelo órgão competente sobre o desenvolvimento das actividades empresariais, do emprego e da organização da SCE. Além disso, o OR tem o direito de ser informado sempre que surjam circunstâncias excepcionais que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores; de solicitar à holding a realização de uma assembleia extraordinária para efeitos de consulta e informação; e de emitir um parecer; se este parecer não for respeitado pela SCE, o OR poderá solicitar uma nova assembleia. As medidas nacionais de execução não incluem qualquer disposição específica nesta matéria.

3.4.4. Participação dos trabalhadores ao nível da direcção

No tocante à participação dos trabalhadores, as disposições supletivas prevêem que, no essencial, o nível de participação na SCE seja determinado pelo nível de

---

[27] Chipre aplica a percentagem de 50% também a fusões; O Reino Unido não faz referência à transformação (contudo, como o Reino Unido não tem sistema de participação ao nível da direcção, é muito limitado o risco de uma cooperativa com participação perder o seu regime de participação, por força das disposições supletivas, transformando-se em SCE).

[28] Alemanha: as disposições consideram os trabalhadores da totalidade do grupo.

[29] SK: nenhuma reunião interna do comité restrito; PT e UK: nenhuma dispensa para formação sem perda de salário; UK: nenhuma adaptação.

participação existente nas entidades participantes antes da constituição da SCE. Por conseguinte, se nenhuma das entidades participantes tiver sido regida por normas de participação antes do registo da SCE, esta última não é obrigada a estabelecer disposições em matéria de participação dos trabalhadores.

Quando houver diversas formas de participação, o GEN decidirá qual dessas formas deve ser aplicada às SCE. A maioria dos Estados-Membros utiliza a faculdade de adoptar por defeito regras a este respeito, principalmente escolhendo o regime de participação que abrange o maior número de trabalhadores.

3.5. Disposições nacionais aplicáveis a SCE constituídas *ex novo* que empreguem no total menos de 50 trabalhadores ou que empreguem 50 ou mais trabalhadores num único Estado-Membro

Ao contrário da SE, a SCE pode ser constituída *ex novo*, por pessoas singulares ou por uma única entidade jurídica e pessoas singulares. O artigo 8.º da directiva define disposições específicas neste caso. Quando uma só SCE empregar no total menos de 50 trabalhadores ou 50 ou mais trabalhadores num único Estado-Membro, não há nenhum procedimento de negociação obrigatório e as disposições nacionais sobre o envolvimento dos trabalhadores aplicáveis a outras entidades do mesmo tipo situadas nos mesmos Estados-Membros devem ser aplicadas às SCE, às suas subsidiárias e aos seus estabelecimentos estáveis. Contudo, será lançado um procedimento de negociação se este for requerido por um terço dos trabalhadores ou se o limiar dos 50 trabalhadores for alcançado após o registo da SCE. Está prevista uma disposição específica no sentido de a participação ser mantida quando a sede da SCE for transferida para outro Estado-Membro. Regra geral, os Estados-Membros transpuseram literalmente estas novas disposições.

3.6. Direito limitado de participação em assembleia geral com direito de voto

O artigo 9.º da directiva estabelece um método de participação dos trabalhadores que é novo em relação às outras directivas neste domínio: designadamente, o direito de os trabalhadores ou de os seus representantes participarem na assembleia geral ou, se esta existir, na assembleia de secção ou sectorial, com direito de voto. Isto ocorre no caso de transformação, mediante a aplicação de disposições supletivas sempre que tal participação tenha estado presente na(s) cooperativa(s) participante(s), ou por acordo.

Contudo, o direito a participar em assembleias gerais está sujeito à limitação estabelecida no artigo 59.º, n.º 4, do regulamento: isto é, a possibilidade de tal participação ter sido reconhecida por disposições nacionais antes de Agosto de 2003. Apenas três Estados-Membros estão nessa situação: Dinamarca, Estado para o qual tal participação é prática comum, Hungria e Luxemburgo. Salvo sete Estados-Membros[30], todos se comprometeram a transpor literalmente o artigo em apreço.

3.7. Disposições comuns de directivas relativas ao envolvimento dos trabalhadores

As disposições da directiva não diferem das de outras directivas relativas ao envolvimento dos trabalhadores no que respeita a definições, reserva e confidencialidade, espírito de cooperação na relação entre os representantes dos trabalhadores e o organismo competente da SCE, bem como protecção e garantias

[30] CY, DE, EE, PT, RO, SK, UK, cujas disposições não reconheceram tal participação.

dos representantes dos trabalhadores. Os Estados-Membros procederam à sua aplicação da mesma maneira. A Comissão remete para os relatórios anteriores a este respeito (ver introdução).

4. QUESTÕES SUSCITADAS PELA IMPLEMENTAÇÃO E APLICAÇÃO DA DIRECTIVA

4.1. Ausência de experiência

Tanto quanto é do conhecimento da Comissão, até 8 de Maio de 2010, apenas tinham sido constituídas 17 SCE, nenhuma delas com um número significativo de trabalhadores[31]. Mesmo que, segundo informações de organizações que representam as cooperativas, outras SCE tenham sido constituídas, não existe experiência ao nível da implementação e da aplicação da directiva.

4.2. Complexidade das disposições

Compreender as disposições nacionais de aplicação tanto do regulamento como da directiva pode representar um desafio para as organizações de menor dimensão[32]. Quanto à directiva, a existência de dois tipos de abordagens diferentes que regem o envolvimento dos trabalhadores nas SCE - negociação ou normas nacionais - assim como as disposições específicas sobre a participação em assembleias gerais têm de ser compreendidas correctamente. Contudo, dado que os Estados-Membros transpuseram a directiva de forma bastante literal através de diplomas específicos, a /implementação não aumenta a complexidade. Além disso, os actores sociais envolvidos no movimento cooperativo e no movimento sindical salientam que a complexidade está ligada sobretudo ao estatuto e, desde 2006, tomaram medidas, frequentemente com o apoio financeiro da União, concebidas para preparar a aplicação de mecanismos de informação, consulta e participação nas SCE.

4.3. Especificidades das cooperativas

As cooperativas diferem das sociedades de responsabilidade limitada em diversos aspectos. Têm a sua própria legislação, diferente do direito das sociedades em alguns Estados-Membros, e podem até ser qualificadas como associações civis em vez de empresas ao abrigo da legislação nacional[33], sendo alguns diplomas específicos aplicáveis a certos tipos de cooperativas (no sector agrícola, imobiliário, de crédito ou da saúde). No que respeita às relações individuais de trabalho, não há diferenças aparentes para os aspectos mais relevantes. Contudo, algumas características específicas no que se refere às relações colectivas justificam a diferença entre os trabalhadores membros da cooperativa e os que dela não fazem parte. Apesar de estas especificidades não levantarem problemas específicos em matéria de

---

31 Resultados preliminares de um estudo realizado para a Comissão pela Cooperatives Europe, a EURICSE e a fundação EZAI: 17 SCE registadas (1 em 2006, 5 em 2008, 7 em 2009 e 4 em princípios de 2010) nos 9 Estados-Membros (5 em IT, 3 na SK, 2 na HU, 2 na BE, 1 na DE, LIE, NL, ES, SE) para um total de 32 trabalhadores.

32 A SN, organização membro da BusinessEurope, referiu que «embora possa ser considerado um pouco complicado, o mecanismo tornou-se uma espécie de procedimento habitual para a participação dos trabalhadores», organizado, regra geral, da mesma maneira que para a SE.

33 ES, HU, PL, PT, SE: legislação específica; NL: associações civis.

informação e de consulta, apresentam uma maior complexidade no que se refere a convenções colectivas ou à participação ao nível da direcção[34].

Existe alguma preocupação suscitada por movimentos cooperativos nacionais de as SCE poderem comprometer os princípios cooperativos, mas estas preocupações centram-se no próprio estatuto, não se referindo ao envolvimento dos trabalhadores. Os peritos independentes constataram que a transposição da directiva teve um impacto positivo no direito do trabalho e no direito das cooperativas. A Comissão nota igualmente que a aplicação da directiva incentivou os trabalhos e realizações conjuntos[35] dos sindicatos e das organizações que representam as cooperativas aos níveis nacional e europeu.

4.4. Questões comuns relativas ao envolvimento transnacional dos trabalhadores

Alguns aspectos são abordados pelas várias directivas[36] que tratam do envolvimento transnacional dos trabalhadores, nomeadamente a Directiva 2001/86/CE (directiva SE).

Relativamente à utilização incorrecta de procedimentos, os peritos independentes[37] referem que diversos Estados-Membros[38] não transpuseram o artigo 13.º da directiva que impõe que os Estados-Membros tomem as medidas adequadas para impedir a utilização abusiva de uma SCE com o objectivo de privar os trabalhadores de direitos de envolvimento ou de lhes negar esses direitos. Como no caso da directiva SE[39], a Comissão considera existirem razões para uma potencial preocupação.

A protecção dos direitos de participação quando uma sociedade europeia ou sociedade cooperativa se transforma numa cooperativa de estatuto jurídico nacional foi levantada no contexto da reapreciação da directiva SE[40]. Para resolver esta questão, a Directiva 2005/56/CE relativa às fusões transfronteiriças impõe às sociedades que adoptem uma forma jurídica que permita o exercício dos direitos de participação[41].

Os peritos independentes apontam para a ausência de disposições na directiva no que diz respeito à aplicabilidade do acordo sobre o envolvimento dos trabalhadores[42]. A reformulação da directiva relativa à instituição de um conselho de empresa europeu

---

34 Por exemplo em Chipre há acordos privados e não convenções colectivas; na Hungria, não há participação ao nível da direcção.

35 Nomeadamente através de projectos financiados ao abrigo da rubrica orçamental 04.03.03.03.

36 A Directiva 94/45/CE reformulada pela Directiva 2009/38/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu, Directiva SE 2001/86/CE (ver supra), Directiva 2005/56/CE do Parlamento Europeu e do Conselho de 26 de Outubro de 2005 relativa às fusões transfronteiriças das sociedades de responsabilidade limitada, JO L 310 de 25.11.2005, p. 1.

37 Ver referência aos estudos da Labour Asociados da Milieu na nota de rodapé n.º 4.

38 EL, HU, IE, NL, SI; investigação aprofundada necessária para BG, CZ, LV e PT.

39 Ver o ponto 3.6 do relatório COM(2008)591.

40 Ver o ponto 4.4 do relatório COM(2008)591.

41 A SE referiu também que tinham sido adiantadas novas ideias para tratar alterações importantes no que respeita ao número de trabalhadores após a criação de uma sociedade de estatuto europeu no contexto do debate no Conselho, em 2009, sobre o artigo 35.º da proposta de regulamento relativo ao estatuto da sociedade privada europeia.

42 Contudo, medidas nacionais de aplicação da Espanha e de Portugal prevêem a eficácia jurídica do acordo.

determinou novas abordagens nesta área, já que os representantes dos trabalhadores disporão dos meios requeridos para aplicar os direitos que decorrem da directiva no âmbito da representação colectiva dos interesses dos trabalhadores.

As questões referentes às principais definições da directiva, como «representantes dos trabalhadores», «envolvimento dos trabalhadores», «informação», «consulta», «participação» e «entidades jurídicas participantes», são suscitadas da mesma maneira que para outras directivas, nomeadamente a Directiva (SE) 2001/86/CE. Seria necessário que as directivas fizessem uma abordagem mais coerente destas definições.

5. CONCLUSÕES

A directiva só foi transposta em todos os Estados-Membros a partir de Março de 2009. Por conseguinte, é ainda pouca a experiência da aplicação prática da directiva.

Além disso, a directiva não é um diploma legislativo autónomo. Complementa o regulamento SCE e apresenta semelhanças evidentes com outras directivas que regem o envolvimento dos trabalhadores, como a directiva SE. A Comissão considera que o resultado da avaliação destas directivas e do regulamento deve ser tido em conta antes de lançar qualquer processo de reapreciação.

Estas conclusões são partilhadas por todos os Estados-Membros[43] e pelos parceiros sociais[44] que expressaram as suas opiniões no processo de consulta com vista à elaboração do presente relatório.

Importa clarificar por que razão o quadro jurídico da UE relativo às cooperativas é tão pouco utilizado, antes de considerar a reapreciação da directiva.

O presente relatório identificou algumas questões[45] que merecem ampla reflexão. A Comissão continuará a monitorizar a correcta implementação da directiva e a promover o desenvolvimento das capacidades de todas as partes interessadas[46].

---

43 Ver lista de respostas no n.º 1 (introdução); para alguns Estados-Membros, qualquer processo de reapreciação futuro deve centrar-se no regulamento e no conceito de sociedade cooperativa europeia, em vez de na directiva.

44 O CES considera que não é necessário simplificar a directiva e que, em caso de uma reapreciação do regulamento, seria necessário consultar os parceiros sociais. A CIP, membro da BusinessEurope, considera que qualquer reapreciação da legislação deve evitar criar cargas adicionais para as empresas.

45 Em especial no que diz respeito ao procedimento de negociação transnacional, à utilização incorrecta dos procedimentos e às questões transversais nas directivas relativas ao envolvimento dos trabalhadores.

46 A Comissão promove acções com estes objectivos, em especial ao abrigo da rubrica orçamental 04.030303 - Informação, consulta e participação dos representantes das empresas.