



- BOOKLET -

**(Produzido no âmbito do Projeto/ Produced within Project:
UPPER LEVEL -
JOINT SOCIAL COMMITMENT
As the Key to I&C and Participation and Their Challenges)**

➤ Portugal

Este trabalho é da responsabilidade do autor e a Comissão não é responsável por qualquer uso que possa ser feito da informação aqui contida.

Sole responsibility lies with the author and the Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained herein.



**Este projeto é co-financiado pela União Europeia /
This project is co-funded by the European Union**

O projeto «Upper Level – Joint Social Commitment – as the Key to I&C and Participation and their Challenges» resulta de um desafio lançado pelo promotor - SIMA - a todos os parceiros envolvidos para sejam capazes de ir ainda mais além e abordar um conjunto de questões relacionadas com a Informação e Consulta dos Trabalhadores trazendo-as níveis superiores.

Envolveu, desde o primeiro momento, muitos parceiros, de diferentes setores, parceiros sociais, diferentes ambientes e países que têm sido fatores-chave dentro do projeto, juntamente com os especialistas do projeto.

Este projeto vem potenciar aquilo que o promotor sempre apresentou, que a Informação e Consulta é o elemento-chave para o desenvolvimento das empresas, promovendo o envolvimento de todos, na procura de novas abordagens e novos caminhos. Tendo isso em mente e a partir de trabalhos anteriores realizados pelo promotor, concluiu-se que a informação e a consulta desempenham um papel decisivo (antecipar, ultrapassar crises e preparar as empresas, a longo e médio prazo, para enfrentar os desafios através do envolvimento dos colaboradores). Dentro de todo este contexto, a melhor forma de chegar às pessoas e incentivar o seu uso correto é através de uma abordagem prática, dando a palavra aos principais intervenientes no processo e explicando a sua experiência e promovendo a troca de experiências.

Este projeto reuniu empregadores e sindicatos de Estados membros da UE e países candidatos à UE, que, de forma voluntária, adotaram, desenvolveram mecanismos para a implementação real da I&C dos trabalhadores através da adoção de mecanismos de eficiência para a implementação real do que está previsto nas Diretivas e no seu cumprimento em caso de incumprimento. Os principais objetivos incidiram na adoção dos meios que permitissem a eficácia da I&C prevista nas Diretivas sobre esta questão; a introdução do direito de participação dos trabalhadores como elemento estimulador da eficiência da I&C; a participação financeira dos trabalhadores como um mecanismo que pode abrir caminho para a introdução do direito de participação dos trabalhadores, como outras ferramentas de diálogo social (SSDC, acordos transnacionais).

Todos estes temas e assuntos, todos interligados, foram abordados e analisados em profundidade, não só pelos especialistas do projeto, como também pelos parceiros

envolvidos e os resultados dos trabalhos conduziram à celebração de acordos conjuntos por parte de alguns dos parceiros, como por outro, abriu o caminho para declarações unilaterais das organizações enfatizando a importância dos diferentes assuntos e como medidas e desenvolvimentos concretos podem ser alcançados.

O promotor teve a honra de poder contar com o envolvimento sério e profundo de todos os que participaram neste, mesmo quando, durante a execução do projeto, o mundo enfrentou uma Pandemia COVID 19, e agora, mais do que nunca, num difícil contexto socioeconómico, ressaltamos a importância do trabalho perante o qual tivemos a oportunidade de aplicar os conhecimentos e os resultados do projeto, em concreto o que foi acordado pelos parceiros sociais a nível nacional, sublinhando a pertinência do trabalho e seus resultados.

Sem dúvida, pensamos que este projeto trouxe a consciência de que se, por um lado, I&C significam algo que pode ser útil, interessante e importante, por outro lado, na prática, tal é realmente importante se usado de forma adequada e com o respeito pelos procedimentos e disposições e que estes possam assumir uma perspetiva diferente uma vez aplicada na prática, alertando todos os envolvidos para o facto de esta realidade ser mais do que apenas um mero conceito.

Temos agora, país a país, a perceção dos parceiros sobre o assunto, sobre as dificuldades que enfrentam e os novos objetivos que se colocam reativos à I&C. Isso só foi possível por meio do trabalho realizado por este projeto.

Gostaríamos de expressar aqui nossa gratidão a todos que continuaram, apesar das restrições, a trabalhar, a empenharem-se na ação, apesar das adversidades causadas pelo impacto da pandemia COVID 19 e por nos permitirem trazer para este projeto a prova clara que o elemento voluntário associado aos elementos-chave é essencial.

Aqui está o que foi possível alcançar, por país e / ou parceiro:

Project «Upper Level – Joint Social Commitment -as the key to I&C and Participation and their Challenges» results from a challenge launched by the promotor SIMA to all the partners involved to go even further by approaching a set of matters related to Employees' Information and Consultation and bring those to Upper levels.

It involved since the very first moment many partners, from different sectors, social partners, different environments and countries that have been key players within the project, together with the project's experts.

This project enhanced what the promoter has always presented, that Information and Consultation is the key element for the development of the companies, promoting the involvement of all, looking for new approaches and new ways. Having that in mind and from previous works carried out by the promoter it has been concluded that information and consultation play a decisive role (anticipating, overcoming crisis and preparing companies, in a long and medium term, to face challenges through the employee's involvement). Within this whole context the best way to reach people and to encourage the correct use of it, is through a practical approach by giving the floor to the main interveners in the process and let them explain their experience and promoting exchange of such experiences.

This project gathered employers and trade unions from EU member states and EU applicant countries, that on a voluntary basis and adopted, developed mechanisms towards the real implementation of employees' I&C through the adoption of efficiency mechanisms to the real implementation of what is foreseen in the Directives and in its' accomplishment in case of non-respect. The main goals focused on the adoption of the means allowing the efficiency of the I&C foreseen in the I&C Directives; the introduction of employees' participation right as a stimulating element for the efficiency of I&C; employees' financial participation as a mechanism than can lead the way to the introduction of employees' participation right, as other social dialogue tools (SSDC, transnational agreements).

All these themes and matters, all linked, were approached and were deeply analyzed not only by the project's experts as well by the involved and participating partners and stakeholders involved and the results of the work led to the conclusion of joint

agreements by some of the project's partners as for other it led the way to unilateral statements of the organizations enhancing the importance of the different matters and how concrete measure and developments can be achieved.

The promoter had the honor of being able to with the serious and deep involvement of all the ones involved even when, during the project's execution, the world faced a COVID 19 Pandemic, and now, more than ever in a difficult, harsh socio-economic moment, we stress the importance of the work when facing a situation such this one and saw the opportunity of applying the knowledge and the outcomes of the project, in concrete what has been agreed by the social partners at national level, stressing the pertinence of the work and the results of it.

Undoubtedly, we think that this project brought an awareness that if, on the one hand, information and consultation mean something that may be useful, interesting, and important, on the other hand, in practice, such is indeed important if used properly and with the respect for procedures and provisions and that such can assume a different perspective once applied in practice., alerting all the ones involved to the fact that this reality in more something than just a concept.

We have, now country by country, the perception of the partners on the subject, on the difficulties that they face and the new aims for them and of all the ones involved in information and consultation. This has only been possible through the work carried out by this project.

We would like to express here our gratitude to everyone who continued, despite the restrictions, to work, to be involved and engaged in the action despite the adversities caused by the impact of COVID 19 pandemic and by allowing us to bring into this project a clear proof that the voluntary element associated with key elements is essential.

Here is what it was possible to achieve, by country and/or partner:



Proposta - SIMA

Informação e consulta de delegado sindical e/ou dirigente sindical

1 – Por Informação entende-se a transmissão de dados por parte do empregador ao delegado e/ou dirigente sindical, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo.

2 – Por Consulta entende-se o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre o delegado e/ou dirigente sindical e a direção central ou qualquer outro nível de direção mais apropriado, em momento, de forma e com conteúdo suscetíveis 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.

3 – O delegado ou dirigente sindical tem direito a informação e consulta sobre as seguintes matérias, além de outras que venham referidas na lei ou possam vir a ser acordadas:

- a) Evolução recente e provável, evolução futura da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;
- b) Situação, estrutura e provável evolução do emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas antecipatórias, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) Decisão suscetível de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

4 - A informação é prestada sempre que seja solicitada pelo delegado ou dirigente sindical na empresa, que a deve solicitar por escrito, recorrendo a meio idóneo para o efeito.

5 - A informação é prestada, por escrito, no prazo de oito dias, ou de 15 dias se a sua complexidade o justificar.

§ Sempre que estejam em causa medidas de carácter urgente, a informação deve ter lugar em momento, de forma e com conteúdo suscetíveis de permitir, nomeadamente, que os delegados/dirigentes sindicais procedam a um exame apropriado e prepararem, se for caso disso, as consultas e possam emitir parecer fundamentado.

6 - No caso de consulta, o empregador solicita, por escrito, o parecer do delegado ou dirigente sindical, que deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido, ou em prazo inferior sempre que estiver em causa medidas de carácter urgente.

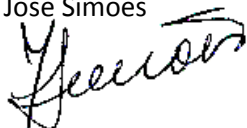
§ Caso o delegado ou dirigente sindical peça informação pertinente sobre a matéria da consulta, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da prestação da informação, por escrito ou em reunião em que tal ocorra.

7 - A consulta efetua-se:

- a) Ao nível adequado de direção e de representação, em função da matéria tratada,
- b) Com base em informações fornecidas pelo empregador e no parecer que os delegados sindicais e/ou dirigentes sindicais têm o direito de formular,
- c) De modo a permitir que aqueles se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado.
- d) O delegado ou dirigente sindical pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas funções.

8 - O procedimento de informação e consulta deve ser conduzido por ambas as partes no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Jose Simões



Secretário Geral do SIMA



SIMA's Proposal

Information and consultation of union delegate and / or union leader

7

1 - Information refers to the transmission by the employer to the union delegate and / or union leader of data in order to enable them to acquaint themselves with the subject matter and to examine it.

2 - Consultation means the exchange of views and establishment of dialogue between the union delegate and / or union leader and the central management or any other appropriate level of management, at the moment to allow them to formulate an opinion, based on the information provided on the proposed measures to which the consultation refers.

3 - The union delegate or union leader has the right to information and consultation on the following matters, in addition to others that may be referred by the law or may be agreed upon:

- a) the recent and probable development, future evolution of company's activities and economic situation;
- b) on the situation, structure and probable development of employment within the undertaking or establishment and on any anticipatory measures envisaged, in particular where there is a threat to employment;
- c) on decisions likely to lead to substantial changes in work organisation or in contractual relations.

4 - Information is provided whenever requested by the union delegate or union leader in the company, who must request it in writing, using the appropriate means for that purpose.

5 - The information is provided, in writing, within eight days, or 15 days if its complexity justifies it.

§ Whenever urgent measures are involved, the information shall be given at such time, in such fashion and with such content as are appropriate to enable, in particular, union delegates and / or union leaders to conduct an adequate study and, where necessary, prepare for consultation.

6 - In the case of consultation, the employer requests, in writing, the opinion of the union delegate or union leader, which must be issued within 10 days of receiving the request, or in a shorter period whenever urgent measures are involved.

§ If the union delegate or union leader asks for pertinent information on the matter of the consultation, the period referred to in the previous number counts from the provision of the information, in writing or in a meeting in which this occurs.

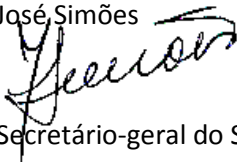
7 - The consultation takes place:

- a) at the relevant level of management and representation, depending on the subject under discussion;

- b) on the basis of information supplied by the employer and of the opinion which the union delegate and / or union leader are entitled to formulate;
- c) in such a way as to enable those to meet the employer and obtain a response, and the reasons for that response, to any opinion they might formulate;
- d) The union delegate or union leader may be assisted by experts chosen by him, if necessary for the performance of his duties.

8 - The information and consultation procedure must happen with a view to reaching an agreement on decisions.

José Simões



Secretário-geral do SIMA