

VOZ (dos Metalúrgicos)

N.º 158 - 1.º - 2009

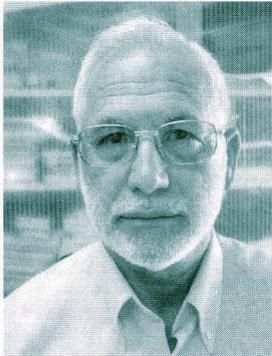


S/MA do Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e afins

Rua Sylvio Rebelo, 2 - 1.º e 2.º • 1000-282 LISBOA • Tels.: 21 840 10 36 - 21 84922 31 • Fax: 21 840 98 51
Tms.: 91 903 48 16 - 96 894 81 71 - 93 451 77 09 • E-mail: simap@net.vodafone.pt

O Bolefim dos trabalhadores de todas as indústrias, serviços e afins de Portugal

EDITORIAL



Caros Companheiros e Caras Companheiras,

Vem o SIMA lançar alguns alertas relativamente à grave situação que se vive, actualmente, no nosso país. Gostaria, de igual forma, alertar para o facto de não se deixarem intimidar pelo medo que muitas das Gestões das empresas promovem, de modo a que todos os resultados negativos recaiam sobre os trabalhadores.

É verdade que se está a viver uma crise muito grande, nos sectores produtivos, mas a crise ainda se torna maior quando, quem gere as empresas só pensa neles, pelo que, num dos lados do problema, está o lucro. Com tal em vista, e recorrendo à legislação, fazem, e pressionam nesse sentido, acordos que assumem contornos dúbios e que visam prejudicar os trabalhadores em prol do lucro. As empresas conseguem, de facto, ser imaginativas, quando o querem, pois estão a recorrer a esquemas que não lembram a ninguém, só mesmo a eles. Desta feita, enquanto uns pretendem consumir as férias todas aos trabalhadores, outros dizem que aplicam a «Lay off», mas só aplicam a parte que lhes interessa; não respeitam a contratação colectiva e a palavra de ordem dos empresários é a flexibilização do tempo de trabalho, a criação de bancos de horas e consumir férias. E tudo isto em nome da falta de trabalho, o encerramento de empresas. E assim se tem vindo a instalar o medo, o terror junto dos trabalhadores portugueses quando, ao mesmo tempo, tentam denegrir a imagem das organizações sindicais.

Quando são as organizações sindicais que lutam pelo cumprimento dos direitos, pelas carreiras profissionais, horários de trabalho e aumentos salariais. O governo apontou como ajuda ao combate à crise, a FORMAÇÃO. Muito bem! Quem a fiscaliza? Que tipo de formação se está a desenvolver? Qual o futuro que se pretende fazer com esta formação?

São estas e outras questões, pertinentes, que se colocam e que convém alertar. Isto porque se torna, de igual forma, necessário reforçar o controlo destas situações. As entidades competentes têm de ser dotadas de meios expeditos, humanos e outros, por forma a responder aos apelos nesse sentido, e também para que acções como as que têm sido levadas a cabo não desrespeitem os direitos dos trabalhadores e se pautem pela legalidade, agindo contra comportamentos fraudulentos e outros.

Da parte do SIMA queremos contribuir para ajudar-te a sair da crise, daí que participemos no debate, nos problemas, tendo-o feito em numerosas empresas - e vamos continuar a fazê-lo!

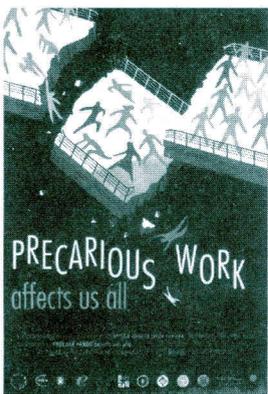
A crise resolve-se com a participação de todos e não com o retirar direitos dos trabalhadores quando, e ainda por cima, o fazem a quem assegura a produção. Existem delegados e directores sindicais que são perseguidos por dizerem NÃO, por contestarem as injustiças que vêm ser aplicadas. Isto sim, é que é de uma grande injustiça porque, frequentemente ao dizer-se não está-se a contribuir para se encontrarem as melhores soluções e assim se poder desenvolver o trabalho, com estratégias conjuntas, sem que alguém fique de fora das responsabilidades ou que se criem conflitos.

Os trabalhadores não podem baixar os braços, devendo lutar pelos seus direitos, pelos postos de trabalho. O SIMA não tem baixado os braços, bem pelo contrário, temos todas as equipas no terreno a apoiar os trabalhadores, velando pelo respeito dos seus direitos, pugnando pelas melhores soluções, auscultando, junto desses, quais as suas maiores dúvidas e ansiedades. O mesmo deveriam fazer os gestores das nossas empresas. Estes devem lutar para obter mais e novas encomendas, procurando encontrar soluções alternativas e não devem limitar-se a ficarem cegos pelo lucro e pela retirada de direitos dos trabalhadores.

Todos devemos agir em conjunto para, também juntos, enfrentarmos esta crise. Há que tomar medidas, é certo, mas devemos fazê-lo procurando alternativas viáveis e não nos limitando às mais óbvias e que acarretam maiores custos para os trabalhadores.

Companheiros e Companheiras, o SIMA continuará a sua luta pela defesa e manutenção dos postos de trabalho, pela defesa dos direitos dos trabalhadores e também pela procura de soluções para enfrentar esta situação de crise.

O SIMA é o teu Sindicato! O SIMA é o Sindicato de todos os trabalhadores! Por isso assumimos o compromisso de lutar lado a lado com os trabalhadores nos desafios do futuro!



José António Simões
Secretário Geral do S/MA

**Se queres estar defendido inscreve-te no SIMA,
vem para o SIMA porque o SIMA é o teu sindicato,
o vosso sindicato o sindicato de nós todos.**

ADERE AO SIMA



Delphi Ponte de Sor já não encerra!

No mês de Abril de 2008 a Delphi anunciou que encerraria a Fábrica de Ponte de Sor até ao final desse ano. As razões do encerramento prendiam-se com a deslocalização para a Hungria das linhas de produção de "volantes de direcção" e de "airbags", também tinha decidido vender a linha de produção de "apoios de suspensão e de motor" por considerar que este tipo de produto não se enquadrava na estratégia futura de negócios da Delphi.

Nesse sentido a Direcção de Delphi anunciou que pretendia negociação com os sindicatos com vista a estabelecer um acordo para as indemnizações e outras eventuais compensações a aplicar num despedimento colectivo.

A Delphi não conseguiu apresentar oficialmente qualquer proposta e pretendia que fossem os trabalhadores individualmente ou através dos seus representantes a assumirem compromissos inaceitáveis e lesivos nos seus interesses e garantias. Deste impasse negocial resultaram três greves de 24 horas durante o mês de Maio.

Na sequência de um processo negocial que se prolongou ao longo de vários meses, a 17 de Outubro, a administração da Delphi e a comissão negociadora sindical chegaram a um acordo de dois salários por cada ano de trabalho, além de outras compensações a atribuir aos operários pelo fecho da unidade fabril.

Alguns dias depois a Delphi anunciou que já não era possível encerrar a unidade a 30 de Dezembro, remetendo o fecho para o final do primeiro semestre de 2009.

No dia 4 de Dezembro a administração da Delphi afirmou que iria manter a laboração da fábrica, em Ponte de Sôr, sendo feita a "suspensão da transferência" dos negócios por razões ligadas à actual turbulência que se vive no mercado automóvel.

A Delphi durante o ano de 2008, numa perspectiva de eventual encerramento, criou um volume extraordinário de produção para armazém, tendo recorrido a trabalho extraordinário e trabalhadores em regime de trabalho temporário (cerca de duas centenas) para garantir uma transferência dos negócios sem transtorno para os clientes.

Actualmente, com a existência de produtos em armazém, a Delphi retirou grande parte dos funcionários do regime de turnos e dispensou-os do trabalho uma semana em Dezembro e outra em Janeiro, causando grave prejuízo aos trabalhadores que nalguns casos perderam 25% da retribuição correspondente ao subsídio de turno e ainda deixam de receber o subsídio de alimentação nos dias em que são dispensados.

A Delphi Ponte de Sor ainda não anunciou qual a perspectiva da evolução dos negócios para esta unidade fabril, mas da parte do SIMA já foi sugerido que a falta de trabalho para alguns funcionários, possa ser colmatada com recurso a formação, de modo a melhorar a qualificação dos trabalhadores e a prepará-los futuramente para tarefas de maior complexidade técnica.

A Comissão Sindical do SIMA na empresa.

Delphi Guarda em «Banho - Maria»

A Delphi da Guarda continua na sua saga do «Ata, não ata».

Quando, em Julho de 2008, a administração convocou os sindicatos para agendar novas datas para a concretização do despedimento colectivo, anunciado para cerca de metade da população da empresa, prorrogando-o por mais um ano e meio, acreditámos que o fez com uma intenção séria e honesta para salvar os postos de trabalho.

Contudo, a actividade deslocalizada da Roménia para o efeito (cabos para o cliente Opel) revelou-se um fiasco.

Depois de um arranque em grande força, com três turnos a laborar, em pouco tempo tal esmoreceu.

O cliente, certamente por força da profunda crise mundial que afecta o mercado automóvel, reduziu drasticamente as suas produções, afectando assim os seus fornecedores, entre eles a Delphi-Guarda, que desde há cerca de meio ano só já produz estes cabos esporadicamente.

Os operadores ligados a este produto têm passado a maior parte do tempo em sub-actividade, alguns em cursos de formação profissional, actividades não produtivas e mesmo a maior parte do tempo em casa. Temos aqui que louvar o esforço que a empresa tem feito no sentido de, pelo menos, garantir mesmo a estas pessoas que não têm trabalhado, o pagamento integral do seu vencimento.

Mas, e não sendo nós administradores, temos pelo menos uma opinião acerca desta situação, pois esta não se poderá prolongar por muito mais tempo. Apenas uma actividade está a ser lucrativa (Ferrari/Maserati), e mesmo esta também já a decrescer de produtividade, começando já algumas pessoas a ficar também paradas em casa, em sub-actividade. Desta maneira, a situação não estará longe de se tornar insustentável, pois assim não há nenhuma casa que se consiga governar.

Cada vez que pretendemos esclarecimentos, a resposta e, invariavelmente, "não há novidades". Pelo que exigimos mais informação e consulta. Os trabalhadores devem acompanhar a evolução da situação, devendo a empresa assumir esse papel. Desconhecemos se a administração estará a dar o seu melhor para resolver a situação, e salvar os postos de trabalho, e tememos que o resultado seja apenas o de condenar os postos de trabalho que seriam preservados aquando dos acordos com os sindicatos.

Depois de um período em que se recuperou a confiança, fruto da actividade Fiat também deslocalizada da Roménia, essa sim um verdadeiro sucesso, começa a regressar o desânimo e até o desespero, pois a indefinição é muita, e os trabalhadores não sabem o que fazer da vida.

Esperamos que melhores dias venham. De uma coisa os trabalhadores da empresa podem estar certos, o SIMA continuará a acompanhar a evolução da situação e a pugnar pela defesa dos direitos dos trabalhadores e pela obtenção de melhores condições.

A Comissão Sindical do SIMA na empresa.

**ADERE
AO
SINA**

**VOZ
(dos Metalúrgicos)**

Sede: Rua Sívila, Rebelo, 2 - 1.º e 2.º - 1000-282 LISBOA
Telex: 21840 1036-2184922 - 31 Fax: 2184098 51 Tms.: 91903 4816
93451 77 091 - 96 894 81 71 • E-mail: siman@metalurgicos.pt

Delegações:

PORTO: Rua da Constituição, 707 - 1.º - Sala A - 4200-200 Porto - Telex/Fax: 22 509 75 84

ARCOS DE VALDEVEZ, Tm.: 91 6420129 • VIANA DO CASTELO, Tm.: 91 6766496

BRAGA Praça Dr. João Avelares Guimarães, C.C. Passarele - Loja 68-4805-121 Caidas de Taipas - Tm.: 91 896 28 88

Composição, Fotolito, Impressão e Acabamento: ALQUIMIA DAS LETRAS - Gráfica Lda. - Tel.: 21 955 75 70
Depósito Legal: 2098/87 • 10.000 ex.

Um Quadro Muito Negativo

De facto há muito anos que não se assistia a um quadro tão negativo no panorama sócio económico Português, e mundial, pelo que, e por forma a contemplar todas as situações que estão a decorrer, decidimos elaborar um quadro de notícias muito breves:

Groz Beck - Encerra a unidade da Abóboda, numa claríssima violação do previsto para os processos de informação e consulta, pois o encerramento daquela unidade foi, primeiramente, comunicado à imprensa e não às estruturas representativas dos trabalhadores. Este tem sido um processo repleto de ilegalidades e desrespeito pelos direitos dos trabalhadores. Contudo, em virtude de se tratar de uma empresa que aguarda desenvolvimentos, e que até à data de saída desta edição, ainda não tinham sido divulgados, mais detalhes serão fornecidos na próxima edição do Boletim «Voz dos Metalúrgicos».

Mitsubishi - A empresa elaborou um esquema de paragens, por forma a acompanhar as paragens dos seus clientes, prevendo que durante esses períodos os trabalhadores se insiram num plano de formação. Isto porque, de acordo com informação prestada pela própria empresa, não ser sua pretensão reduzir o número de trabalhadores.

Toyota - Inicia processo de paragem de laboração.

Cifroen - Dispensa todos os seus trabalhadores temporários, ou em idade de reforma (através de acordos). Actualmente existem preocupações quanto à permanência da unidade fabril, em Portugal, quando ainda há pouco tempo esta pretendia expandir a unidade de Mangualde.

Ramada - Inicia processo de paragem de laboração.

Delphi Seixal - a empresa iniciou uma contenda com os trabalhadores e seus representantes uma vez que pretende, e contra a vontade destes, que os trabalhadores usem os seus dias de férias para compensar os períodos de inactividade. Isto porque a empresa esu a levar a cabo um processo de paragens de produção.

Siderurgias - a crise do aço, a nível mundial, também se repercutiu em Portugal.

Hutchinson - Apesar das boas perspectivas apresentadas, a difícil conjuntura no sector automóvel, também «arrastou» esta empresa para dificuldades, tendo esta já, igual a tantas outras, encetado um processo de paragens de laboração.

Leoni - Também esta empresa pretende encetar um processo de «lay-off», que já foi precedido por paragens e compensações.

Sodecia - A empresa já iniciou um processo de «lay off», tendo o SIMA intervindo, junto da empresa, pois ainda era possível manter a empresa, pelo que as paragens, entretanto ocorridas teriam de ser desenvolvidas através de um processo que garantisse os direitos dos trabalhadores.

Qimonda - Já deu entrada o processo de falência da empresa, em Portugal, que lançará, para o desemprego perto de dois milhares de trabalhadores daquela unidade produtiva. Um processo já encetado, mas ainda não encerrado.

Perites Alentejanas - Empresa onde o SIMA está presente desde que surgiu e onde a incerteza pairou, quanto ao futuro da mesma, mas onde, felizmente, o futuro volta a estar garantido, esperando-se que tal não seja apenas temporário.

AutoEuropa - As negociações na Autoeuropa, por parte da comissão de trabalhadores, tiveram como resultado um aumento, para dois anos, de 5.8%, mais um acerto nas progressões, entre outros itens, mas apesar de ser um bom acordo dentro das circunstâncias que já se faziam sentir, deveria aquela ter tido o bom senso de pensar mais a médio e longo prazo, a 10 ou 15 anos à frente, isto porque apesar da indústria automóvel ser o sector mais ingrato e menos estável, também é sector que melhor se tem adaptado às circunstâncias do momento, desenvolvendo e abraçando TODAS as novas tecnologias e tendências. Daqui vai o conselho: - olhem mais alto, mais longe, porque dos vossos acios dependem a vida de muitos trabalhadores.

CONTRATAÇÃO COLECTIVA

Sector Metalúrgico

Foi já no final de 2008 que o SIMA chegou a um entendimento com AIMMAP sobre um acordo de princípios para o ano transacto, ainda que seja um acordo com carácter indicativo na medida em que se mantém o diferendo com a associação sobre a caducidade do contracto, que em nosso entender não existe, não pode este resultado ser menosprezado na medida que, grande parte das empresas do sector segue as indicações da sua associação. Existe igualmente o compromisso de, em 2009, as negociações se iniciarem com a maior brevidade, após a publicação da revisão do Código.

2008		
Graus	Tabela I	Tabela II
0	1,012,80	1,036,10
1	871,40	889,70
2	762,10	783,20
3	736,10	759,40
4	656,70	675,70
5	646,80	666,70
6	591,90	620,70
7	574,10	593,10
8	543,10	563,50
9	510,20	523,50
10	479,10	495,30
11	456,30	467,50
12	443,00	453,50
13	438,00	442,40
14	391,90	395,20
15	352,40	356,30
16	321,90	322,40
17	320,80	321,30
18	319,60	320,10
19	318,50	319,10
20	317,20	317,20
Sub de Refeição: 3,60 Euros		

Sector Químico

As negociações já se iniciaram, mas à data da presente edição assiste-se a um impasse negocial, com uma proposta de aumentos salariais que não é todo aceitável para esta estrutura, pelo que a via mais provável a seguir, à data desta edição, será o iniciar de um processo de conciliação.

Sector da Ourivesaria e Relojoaria

A negociação do contrato, com a AORP, a associação do sector, encontra-se na fase final. Espera-se que muito brevemente o processo seja concluído.

CIMPOR

Após algum diferendo com a empresa, e o impasse que tal causou, espera-se que o processo de negociação de um novo AE se inicie muito proximamente, tendo a empresa assumido esse compromisso.

CARRIS

A Carris surge como o primeiro acordo firmado para o ano de 2009. O AE da empresa foi revisto revisão, essa que se traduziu num aumento claro das matérias de expressão pecuniária.

CARRIS	
Escalões	Vencimento
A	61242
B	62225
C	64378
D	70308
E	73303
F	74630
G	77528
H	810,20
I	85221
J	90194
L	96230
M	1,03391
N	1,11914
O	1,203,47
P	1,32299
Q	1,45419
R	1,59938

KEMET

O SIMA e os seus representantes na empresa, como Comissão Negociadora, acompanham o processo de «lay-off» entretanto encetado pela empresa, e que somente agora se iniciou formalmente, ainda que tal pretensão já circulasse a algum tempo. O SIMA é o único sindicato a procurar, activamente, soluções para os trabalhadores, bem como alternativas. Tem sido, de igual forma, o SIMA, a única estrutura a fazer com que a empresa tome medidas.

DYNAERO

O SIMA acompanha com extrema preocupação a situação dos trabalhadores da empresa, que ainda recentemente foi notícia devido ao fabrico completo de um dos modelos na unidade sediada em Portugal. Contudo, apesar destas notícias, existem trabalhadores que não viram pago o seu subsídio de Natal e que, à data da presente edição, ainda se encontrava em falta. O SIMA não pode aceitar que se venha a público enaltecer as qualidades de uma empresa, quando esta não cumpre os seus deveres para com os seus colaboradores. Pelo que continuaremos a lutar para que os trabalhadores não sejam mais prejudicados, pois são estes, também, que contribuem activamente para o sucesso da empresa.

ALSTOM

Na senda do que tem acontecido em diversas multinacionais e no sentido do que é defendido por muitos, esta empresa está numa fase muito avançada de um processo de assinatura de um Acordo Quadro Europeu, aplicável a todos os seus trabalhadores. Este processo já se encontra numa fase muito desenvolvida. Relembramos que outros grupos de empresas já o fizeram e, dessa forma, os trabalhadores viram consagrado um conjunto de direitos e garantias bastante mais alargado.

FAURECIA Palmela

O SIMA reuniu com a direcção da empresa, em Outubro passado, no sentido de se inteirar da situação da mesma. Na mesma ocasião exprimiu, de igual modo, a sua preocupação, aliás demonstrada pelos trabalhadores, perante o facto da empresa se enquadrar num sector que tem atravessado por graves crises, como é o sector automóvel.

No entanto, nessa mesma reunião, foi-nos garantido que os trabalhadores efectivos não iriam ser prejudicados, iria haver uma redução do trabalho contratado.

De facto, até a data, a situação tem-se mantido nesse sentido, havendo também a saída de alguns colaboradores efectivos em regime de voluntariado.

Existe, sim, uma incerteza em relação ao futuro. Incerteza essa que está relacionada com a concorrência desleal de outras empresas que se instalaram no Parque Industrial e que recorrem a baixos salários e com isto conseguem apresentar preços mais baixos.

Como se isto não bastasse, a crise internacional que se faz sentir tem originado algumas paragens dos nossos principais clientes (Autoeuropa; PSA; SEAT).

Realçamos o facto desta quebra poder estar ligada à diminuição do número de trabalhadores, e ser uma realidade se não existir qualquer apoio financeiro para os trabalhadores da Faurecia, nos dias de paragem de produção dos nossos clientes, podendo estes estarem abrangidos por uma formação profissional subsidiada.

Tal a não acontecer pode a Faurecia ter de recorrer a outras medidas

como a aplicação da suspensão de actividade [lay off] ou despedimento de trabalhadores a nível nacional.

A Comissão Sindical do SIMA na empresa

O Novo Código do Trabalho

O novo código do trabalho continua a gerar polémica. O SIMA tem-se debatido para que algumas das alterações propostas sejam alteradas, pugnando, de igual forma, pela legalidade deste instrumento laboral. A legalidade e a constitucionalidade de alguns dos artigos já havia sido apontada pelo SIMA, e algumas dessas continuam ainda em causa. Não apenas no que concerne ao período experimental, algo que já por diversas vezes, e em sede de negociação sectorial, os empregadores procuraram aumentar, sempre com a oposição do SIMA. Pelo que existem demais preceitos que necessitam urgentemente de tal averiguação.

Entretanto o Novo Código de Trabalho já foi publicado no passado dia 12 de Fevereiro de 2009, aguardando-se, ainda, a regulamentação de algumas das matérias, já estando, contudo, disponível para entrega. Se quiseres obter o Código do Trabalho, basta que entres em contacto com o SIMA e poderás recebê-lo comodamente, via e-mail, na sua versão digital (email: simap@net.vodafone.pt).

SCHNELLECKE

Esta intervenção deve-se ao descontentamento de uma grande maioria de trabalhadores efectivos e contratados, do grupo Schellecke Portugal...

Ou seja, já há alguns anos que estes trabalhadores lutam com a empresa em busca de melhores condições de trabalho, tais como subsídio nocturno, actualização de categorias profissionais, escalões (Vertical/Horizontal) tal como existe na Autoeuropa dentro das categorias profissionais, etc...

Continuamos a trabalhar por turnos, sem que nos seja pago subsídio nocturno, apenas nos pagam as horas nocturnas!

Continuam sem nos pagar a nossa hora de refeição (30 minutos).

Temos colegas a desempenhar funções (exemplo: Administrativos, há cerca de dois anos), mas continuam como auxiliares de armazém, operadores de empilhadores.

Sem qualquer tipo de compensação salarial, e sem que se possam negar a fazer qualquer outro tipo de trabalho.

Temos ainda administrativos, auxiliares de armazém, operadores de empilhadores, com vários anos de categoria (Exemplo: acima de 5 anos até 10 anos), a ganhar o mesmo que os administrativos, auxiliares de armazém, operadores de empilhadores, que trabalham para a empresa em média há três anos.

A empresa tem vindo a negar a aplicação, ou a consagração de qualquer tipo de escalões, dentro das nossas áreas profissionais, auxiliares de armazém, operadores de empilhador, administrativos etc. pois a administração defende que se alguém quiser ganhar mais dinheiro terá que se propor a outros desafios (exemplo: Cargos de chefias etc.).

Temos ainda o caso da nossa comissão de trabalhadores, não nos prestar praticamente qualquer tipo de apoio, isto porque e por exemplo, um colega nosso precisou que a comissão de trabalhadores intervisse por ele perante a administração, e a resposta do responsável da nossa comissão de trabalhadores terá sido: «se pertencesse ao nosso sindicato a tua situação já estaria resolvida, como não é o caso paciência».

Os trabalhadores sabem que podem contar com o SIMA, dentro e fora da empresa. Com o SIMA tais situações não se passariam, pois o apoio do SIMA é extensível a todos os trabalhadores. O SIMA tem conhecimento do que se passa na empresa e continua a acompanhar a situação até que os problemas apontados sejam solucionados.

A Comissão Sindical do SIMA na empresa

Tempo de Antena do SIMA

Um SIMA independente deu, uma vez mais, mostras que esse tão reclamado direito era seu, tendo exercido esse mesmo direito na R.T.P.. Contou com a participação de diversos membros do SIMA, numa clara demonstração de que a juventude adere e participa no SIMA, contrariando que a juventude não adere a sindicatos. Dirigentes e delegados do SIMA deram provas disso em mais uma mensagem, dirigida a todos os associados do SIMA, e aos trabalhadores em geral. Uma mensagem positiva, séria, conscienciosa, por parte de uma estrutura que defende os trabalhadores; de uma estrutura que não se limita a falar, mas que actua!

Directiva dos CEEs - Finalmente revista!

Após um longo processo de revisão, finalmente a Directiva dos Conselhos de Empresa Europeus foi revista. Foi possível concluir a sua revisão com claros benefícios introduzidos. Benefícios esses que passam por uma melhor definição dos conceitos de informação e consulta. O primeiro

surge com uma clara definição, enquanto que o processo de consulta, e na senda do que foram as últimas Directivas sobre informação e consulta, surge como um processo mais claro. Igualmente importante foram os recentes casos judiciais nesta matéria, em que a consulta foi claramente considerada como um acto prévio a qualquer decisão. No futuro, os CEEs serão competentes em matérias transfronteiriças logo que a decisão da Direcção central tenha consequências noutro país (na senda da actual legislação da SE).

O papel do Comité Executivo sai reforçado, uma vez que tem direito a reuniões autónomas e vê o número de pessoas aumentado.

Prevê-se uma cooperação mais estreita com os representantes nacionais, devendo estes assumir o dever de elaborar um relatório sobre o seu país de origem.

Por outro lado, o direito à formação surge inscrito pela primeira vez. De igual forma se prevê a renegociação do acordo do CEE, em caso de fusão, isto porque existe a possibilidade de renegociar o acordo do CEE em caso de fusão e de reestruturação.

E algo pelo qual temos pugnado, prevêem-se sanções mais eficazes e efectivas, resultado esse também dos recentes casos que chegaram à barra dos Tribunais.