



Bruxelas, 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que altera a Diretiva 2009/38/CE no que respeita à instituição e ao funcionamento dos conselhos de empresa europeus e ao exercício efetivo dos direitos de informação e consulta transnacionais

(Texto relevante para efeitos do EEE)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

• Razões e objetivos da proposta

Na transformação em curso do mundo do trabalho, impulsionada pela prossecução da sustentabilidade ambiental, económica e social e pela implantação de novas tecnologias, uma participação significativa dos trabalhadores e dos seus representantes a todos os níveis pode ajudar a antecipar e gerir a mudança, a diminuir a perda de postos de trabalho, a manter a empregabilidade e a atenuar os efeitos nos sistemas de proteção social e nos custos de ajustamento conexos. Em empresas ou grupos multinacionais, a informação e a consulta dos trabalhadores a nível transnacional podem dar um contributo importante para essa participação. Para o efeito, a Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho¹ («diretiva» ou «Diretiva 2009/38/CE») estabelece requisitos mínimos para a criação e o funcionamento de instâncias de representação dos trabalhadores em determinadas empresas multinacionais, os chamados conselhos de empresa europeus (CEE). Os CEE e os procedimentos de informação e consulta transnacionais complementam a informação e a consulta dos trabalhadores a nível nacional.

A presente proposta visa colmatar as lacunas da diretiva e, assim, melhorar a eficácia do quadro de informação e consulta dos trabalhadores a nível transnacional. Não afeta as regras e práticas nacionais e da UE relativas à participação dos trabalhadores a nível nacional.

A avaliação de 2018 da diretiva² confirmou o seu valor acrescentado e as melhorias que conferiu à qualidade e âmbito da informação dos trabalhadores. Identificou igualmente vários desafios, principalmente a baixa taxa de criação de novos CEE, o facto de a consulta dos CEE ser, por vezes, ineficaz, obstáculos ao acesso dos CEE aos tribunais e a falta de vias de recurso e sanções eficazes e dissuasivas em alguns Estados-Membros.

Na sua [resolução](#) de iniciativa legislativa «que contém recomendações à Comissão sobre a revisão da Diretiva relativa ao Conselho de Empresa Europeu»³, o Parlamento Europeu apelou ao reforço do papel e da capacidade dos CEE enquanto instâncias de informação e consulta nas empresas de dimensão comunitária. O presente ato modificativo segue o compromisso político expresso nas [orientações políticas](#) da presidente Ursula von der Leyen de dar resposta às resoluções baseadas no artigo 225.º do TFUE com uma proposta legislativa, no pleno respeito dos princípios da proporcionalidade, da subsidiariedade e de legislar melhor.

Tendo em conta os resultados da avaliação e a subsequente recolha de dados, a presente proposta visa colmatar as seguintes lacunas principais:

¹ Diretiva 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) (JO L 122 de 16.5.2009, p. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Em resposta às conclusões da avaliação, a Comissão tomou medidas através de ações não legislativas, incluindo apoio financeiro a projetos de parceiros sociais, propôs um manual para os profissionais dos CEE e encetou um diálogo estruturado com os Estados-Membros sobre a aplicação da diretiva.

³ Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de fevereiro de 2023, que contém recomendações à Comissão sobre a revisão da Diretiva relativa ao Conselho de Empresa Europeu [2019/2183(INL)].

- devido a isenções do seu âmbito de aplicação, a diretiva não se aplica a cerca de 350 empresas de dimensão comunitária⁴ nas quais existem acordos em matéria de informação e consulta transnacionais⁵, o que torna o quadro regulamentar complexo e fragmentado, criando diferentes níveis de proteção dos trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária. A proposta visa evitar diferenças injustificadas nos direitos mínimos de informação e consulta dos trabalhadores a nível transnacional,
 - pode haver insegurança quanto ao processo de criação de CEE e à cobertura das despesas dos grupos especiais de negociação (GEN) que representam os trabalhadores. Além disso, na maioria dos casos, o processo de criação não produz necessariamente CEE equilibrados em termos de género. A proposta visa assegurar uma criação mais eficiente e eficaz de CEE mais equilibrados em termos de género,
 - em alguns casos, não há um diálogo genuíno, atempado e significativo entre a direção e os CEE. É o que acontece, nomeadamente, quando a direção não dá uma resposta fundamentada aos pareceres dos CEE antes de adotar uma decisão sobre questões transnacionais. Alguns CEE também enfrentam insegurança jurídica quanto à cobertura dos seus recursos e às condições em que a direção pode exigir o tratamento confidencial de informações ou recusar a divulgação de determinadas informações aos CEE. A proposta visa assegurar um processo mais eficaz de informação e consulta dos CEE e de afetação dos recursos adequados,
 - os titulares de direitos ao abrigo da diretiva nem sempre dispõem de vias de recurso eficazes e de acesso à justiça para fazer valer os seus direitos. Além disso, o incumprimento dos requisitos de informação e consulta transnacionais muitas vezes não é penalizado por sanções suficientemente eficazes, proporcionadas e dissuasivas. A proposta visa promover uma aplicação mais eficaz da diretiva, a fim de melhorar o seu cumprimento.
- **Coerência com as disposições existentes da mesma política setorial**

O direito dos trabalhadores à informação e à consulta na empresa está consagrado na Carta dos Direitos Fundamentais da UE (artigo 27.º). O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estabelece que a UE apoiará e completará a ação dos Estados-Membros no domínio da informação e consulta dos trabalhadores (artigo 153.º), promove o diálogo entre parceiros sociais (artigo 151.º) e reconhece o papel dos parceiros sociais (artigo 152.º). O princípio 8 do [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#) estabelece que «[o]s trabalhadores ou os seus representantes têm o direito de ser informados e consultados em tempo útil sobre questões que lhes digam respeito».

O quadro jurídico da UE que rege a informação e a consulta a nível nacional foi desenvolvido ao longo de várias décadas. Várias diretivas da UE estabelecem regras em matéria de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores. A diretiva contém disposições sobre a interação entre os quadros de informação e consulta a diferentes níveis, com vista a assegurar a coerência, a complementaridade e as sinergias com os diferentes instrumentos jurídicos existentes. Estes princípios são preservados pela presente proposta. Em concreto:

⁴ O termo «empresa de dimensão comunitária» continua a ser utilizado para efeitos da presente proposta, uma vez que se trata de um termo definido na Diretiva 2009/38/CE e não é necessário alterar significativamente essa definição.

⁵ De acordo com o considerando 41 da Diretiva 2009/38/CE, as isenções basearam-se na consideração de que convém permitir o prosseguimento dos acordos em vigor, a fim de evitar a sua renegociação obrigatória quando tal for desnecessário.

- o quadro aplicável aos CEE não prejudica os procedimentos de informação e consulta estabelecidos nas Diretivas 2002/14/CE⁶, 98/59/CE⁷ e 2001/23/CE⁸, nem os requisitos em matéria de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores no contexto de operações de reestruturação ao abrigo da Diretiva 2004/25/CE⁹, da Diretiva (UE) 2017/1132¹⁰ e da Diretiva (UE) 2019/1023¹¹,
 - a informação e a consulta dos trabalhadores efetuam-se ao nível adequado de direção e de representação, em função da matéria tratada. Para o efeito, a competência dos CEE e os requisitos da Diretiva 2009/38/CE limitam-se a questões transnacionais. Esta delimitação é importante para evitar conflitos de competências, que variam consoante o instrumento: enquanto as Diretivas 98/59/CE, 2001/23/CE e 2002/14/CE obrigam a direção a informar e consultar os representantes nacionais dos trabalhadores «com o objetivo de chegar a um acordo» sobre uma questão no contexto das relações laborais nacionais, a consulta transnacional dos CEE ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE é realizada «sem prejuízo das responsabilidades da direção»,
 - as Diretivas 2001/86/CE¹² e 2003/72/CE¹³ preveem a criação de instâncias representativas de informação e consulta sobre questões transnacionais nas sociedades europeias (SE) e nas sociedades cooperativas europeias (SCE). A aplicação da Diretiva 2009/38/CE às sociedades deste tipo está excluída, a fim de evitar sobreposições. A presente proposta não altera essa abordagem.
- **Coerência com outras políticas da União**

A proposta prevê medidas destinadas a garantir o acesso dos representantes dos trabalhadores à justiça no que respeita aos direitos de informação e consulta transnacionais. Por conseguinte, pode promover o direito à ação perante um tribunal (artigo 47.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE).

A proposta é igualmente coerente com o direito de negociação coletiva (artigo 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE), pois deixa uma ampla margem de apreciação aos parceiros sociais a nível das empresas para negociarem soluções adequadas para uma informação e consulta transnacionais eficazes. Além disso, preserva plenamente a capacidade

⁶ Diretiva 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).

⁷ Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO L 225 de 12.8.1998, p. 16).

⁸ Diretiva 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 (JO L 82 de 22.3.2001, p. 16).

⁹ Diretiva 2004/25/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de abril de 2004, relativa às ofertas públicas de aquisição (JO L 142 de 30.4.2004, p. 12).

¹⁰ Diretiva (UE) 2017/1132 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de junho de 2017, relativa a determinados aspetos do direito das sociedades (codificação) (JO L 169 de 30.6.2017, p. 46).

¹¹ Diretiva (UE) 2019/1023 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, sobre os regimes de reestruturação preventiva, o perdão de dívidas e as inibições, e sobre as medidas destinadas a aumentar a eficiência dos processos relativos à reestruturação, à insolvência e ao perdão de dívidas, e que altera a Diretiva (UE) 2017/1132 (Diretiva sobre reestruturação e insolvência) (JO L 172 de 26.6.2019, p. 18).

¹² Diretiva 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).

¹³ Diretiva 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).

da direção para tomar decisões de forma eficaz, em conformidade com a liberdade de empresa (artigo 16.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE).

O âmbito da informação e consulta dos CEE ao abrigo da diretiva está limitado a «questões transnacionais». As questões transnacionais não são definidas por referência a temas ou questões específicos, mas sim pela sua capacidade de afetar os trabalhadores em vários Estados-Membros. Os CEE têm, assim, potencial para melhorar a aplicação de várias políticas da UE em empresas multinacionais, proporcionando um fórum de diálogo entre a direção central e os representantes dos trabalhadores. Por conseguinte, podem surgir sinergias entre a presente iniciativa e qualquer domínio político da UE que possa beneficiar da participação efetiva dos CEE, em especial no contexto da dupla transição.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

• Base jurídica

A diretiva foi adotada nos termos do artigo 137 do Tratado que institui a Comunidade Europeia. No atual Tratado, a base jurídica adequada para a revisão da diretiva é o artigo 153.º, n.º 1, alínea e), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). O artigo 153.º, n.º 1, alínea e), do TFUE constitui a base jurídica para a União apoiar e completar a ação dos Estados-Membros destinada a melhorar a informação e consulta dos trabalhadores. Neste domínio, o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), do TFUE habilita o Parlamento Europeu e o Conselho a adotarem, de acordo com o processo legislativo ordinário, e por meio de diretivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros.

• Subsidiariedade (no caso de competência não exclusiva)

Só uma iniciativa da UE pode estabelecer regras comuns em matéria de informação e consulta dos trabalhadores a nível transnacional na UE. Os desafios que reduzem a eficácia do direito dos trabalhadores à informação e consulta transnacionais estão estreitamente associados à cobertura e ao conteúdo das obrigações decorrentes da diretiva e criam efeitos nas empresas e nos seus trabalhadores em toda a UE. Dada a natureza transfronteiriça das empresas e dos grupos abrangidos pelo âmbito de aplicação da diretiva e a natureza transnacional das questões sujeitas a requisitos de informação e consulta transnacionais, os Estados-Membros não podem resolver as lacunas do quadro atual de forma coerente e eficaz. Por conseguinte, os desafios identificados devem ser enfrentados a nível da UE.

• Proporcionalidade

A proposta altera e estabelece requisitos para normas mínimas, garantindo assim que o grau de intervenção seja limitado ao mínimo necessário para alcançar os objetivos fixados na proposta. Os Estados-Membros que já disponham de disposições mais favoráveis do que as previstas nesta proposta não terão de as alterar ou de as fazer menos favoráveis. Os Estados-Membros podem igualmente decidir ir além das normas mínimas estabelecidas no presente documento.

O princípio de proporcionalidade foi respeitado, tendo em conta a dimensão e a natureza dos problemas identificados. A avaliação de impacto que acompanha a presente iniciativa comparou as opções estratégicas quanto à sua proporcionalidade em relação ao cenário de

base¹⁴. A opção preferida estabelece um equilíbrio entre a necessidade de tomar medidas suficientemente sólidas para alcançar os objetivos estratégicos, reforçando o quadro do diálogo social nas empresas, por um lado, e a manutenção da natureza do instrumento nem as disposições da diretiva que se revelaram eficazes no passado, por outro.

- **Escolha do instrumento**

A base jurídica pertinente permite a adoção de requisitos mínimos vinculativos unicamente sob a forma de diretivas. Foram igualmente tidos em consideração instrumentos não vinculativos, como uma comunicação da Comissão que facultasse orientações interpretativas ou recomendações da Comissão sobre a aplicação da diretiva pelos Estados-Membros. Todavia, considerou-se que essas alternativas eram menos eficazes e eficientes do que uma revisão específica da diretiva.

3. RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES *EX POST*, DAS CONSULTAS DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO

- **Avaliações *ex post*/balanços de qualidade da legislação existente**

A Comissão publicou uma [avaliação](#) da diretiva em 2018. A avaliação confirmou o valor acrescentado da UE da diretiva e as melhorias que conferiu à qualidade e âmbito da informação dos trabalhadores. A diretiva foi considerada pertinente por todas as partes interessadas e os parceiros sociais reconheceram a necessidade de um diálogo transnacional. A avaliação concluiu que a diretiva não impõe obrigações de caráter administrativo, financeiro e jurídico que constituam um encargo excessivo para as empresas.

Todavia, a avaliação concluiu igualmente que a consulta dos CEE é por vezes ineficaz, que estes enfrentam obstáculos no acesso aos tribunais em alguns Estados-Membros e que em alguns Estados-Membros não existem vias de recurso eficazes e sanções eficazes e dissuasivas¹⁵. Em resposta, a Comissão tomou medidas através de ações não legislativas: continuação do apoio financeiro a projetos de parceiros sociais, propondo um manual para os profissionais dos CEE¹⁶ e encetando um diálogo estruturado com os Estados-Membros sobre a aplicação da diretiva¹⁷. Estas ações não resolveram os desafios identificados.

- **Consultas das partes interessadas**

Em conformidade com o artigo 154.º do TFUE, a Comissão realizou a primeira e segunda fases de consultas dos parceiros sociais europeus para recolher os seus pontos de vista, em primeiro lugar, sobre a necessidade e a possível orientação da ação da UE para enfrentar os desafios relacionados com o funcionamento dos CEE e, subsequentemente, sobre o conteúdo da proposta prevista. Quatro organizações sindicais e oito organizações patronais responderam à [primeira](#) e à [segunda](#) fases da consulta. No contexto da segunda fase da consulta, as organizações patronais manifestaram a sua disponibilidade para participar nas

¹⁴ [SWD\(2024\)xxx](#), secção 7.4.

¹⁵ SWD(2018)187, p. 15.

¹⁶ Os trabalhos relativos ao manual foram suspensos em abril de 2019, na sequência de uma recusa de organizações sindicais a nível da UE em participar num grupo de peritos, que contribuiria para o mesmo.

¹⁷ Em 2019, os serviços da Comissão realizaram uma reunião com peritos dos Estados-Membros, centrada na execução e nas sanções, e, em 2022, foi instaurado um processo por infração relativo ao sistema de execução irlandês, que está em curso.

negociações com vista a um acordo nos termos do artigo 155.º do TFUE. As organizações dos trabalhadores, com exceção da Confederação Europeia de Quadros, não o fizeram.

De um modo geral, os sindicatos consideram necessária uma revisão juridicamente vinculativa da diretiva, ao passo que as organizações patronais, na sua maioria, se opõem a uma revisão, considerando a diretiva adequada à sua finalidade e alertando para os encargos regulamentares adicionais para as empresas. Em particular:

- os sindicatos consideram que as isenções do âmbito de aplicação da diretiva conduzem a condições de concorrência desiguais, criam complexidade jurídica e devem ser suprimidas. As organizações patronais argumentam que é adequado manter as isenções, salientando a autonomia das partes e a necessidade de preservar o bom funcionamento dos mecanismos de informação e consulta existentes,
- no que diz respeito ao processo de criação de novos CEE, os sindicatos afirmam que não é raro que a direção central adie o início das negociações. Os sindicatos sublinham igualmente a necessidade de assegurar recursos adequados e o apoio de peritos de organizações sindicais reconhecidas no processo. As organizações patronais afirmam que a criação de CEE funciona satisfatoriamente,
- as partes interessadas de ambos os lados das relações laborais reconhecem a questão do desequilíbrio na composição de género dos CEE, em especial em setores dominados pelos homens, como a indústria transformadora e o da construção, onde foi criada a maioria dos CEE. Todavia, levantam preocupações quanto à viabilidade prática da aplicação de uma quota vinculativa para assegurar o equilíbrio entre os géneros,
- no que diz respeito ao funcionamento prático do quadro transnacional de informação e consulta, os sindicatos consideram que a diretiva não garante clareza jurídica suficiente sobre os requisitos essenciais de consulta, como o âmbito das questões transnacionais e a necessidade de assegurar um seguimento adequado dos pareceres dos CEE. Por conseguinte, apoiam medidas vinculativas para clarificar e alargar esses requisitos. Além disso, afirmam que a obrigação de confidencialidade é muitas vezes aplicada pela direção de forma excessiva e alegam que os CEE não dispõem de recursos suficientes (por exemplo, para cobrir o aconselhamento especializado, a formação ou as custas judiciais). Em contrapartida, as organizações patronais consideram que o atual conceito de questões transnacionais é adequado à sua finalidade e, na prática, não resulta em litígios para além do que é razoavelmente previsível num contexto empresarial. Afirmam que muitos acordos de CEE já preveem prazos específicos para a informação e consulta, bem como uma resposta formal da direção aos pareceres dos CEE. Os empregadores sublinham a necessidade de evitar custos adicionais, apelando à redução dos encargos administrativos e financeiros para as empresas através da promoção de reuniões em linha dos CEE,
- no que diz respeito às sanções e vias de recurso, os sindicatos consideram que os CEE não têm acesso suficiente à justiça em alguns Estados-Membros e que a diretiva não assegura a sua execução efetivo. Solicitam disposições mais rigorosas, incluindo limiares específicos para sanções pecuniárias até 4 % do volume de negócios global, bem como medidas inibitórias para suspender as decisões da direção. Em contrapartida, os empregadores alegam que as regras em vigor são suficientes e argumentam que o número limitado de processos judiciais não se deve à falta de acesso à justiça, mas ao facto de a maioria dos CEE funcionar satisfatoriamente. Alertam contra sanções desproporcionadas e para o risco de atrasar a tomada de decisões das empresas.

Paralelamente à consulta formal dos parceiros sociais baseada no Tratado, foram realizadas amplas atividades de consulta no contexto do estudo de apoio¹⁸, que reuniram informações de um conjunto diversificado de partes interessadas, incluindo decisores políticos, representantes dos CEE, direções de empresas de dimensão comunitária e peritos jurídicos e académicos. Estas atividades consistiram em:

- um inquérito específico em linha a representantes dos trabalhadores e direções em empresas com CEE,
- entrevistas semiestruturadas às partes interessadas,
- seminários de recolha de dados com representantes dos trabalhadores e direções.

Estas atividades confirmaram, em grande medida, os contributos recebidos durante a consulta dos parceiros sociais e facultaram informações mais pormenorizadas que contribuiram para a definição do problema e para a avaliação das opções estratégicas.

Não foi realizada qualquer consulta pública sobre a presente iniciativa. Dada a natureza específica e técnica das questões e opções pertinentes, a iniciativa não se presta a recolher os pontos de vista do público em geral. A iniciativa é diretamente relevante apenas para as partes interessadas visadas pelas atividades de consulta descritas *supra*, ao passo que os impactos indiretos noutras partes interessadas ou no público em geral são demasiado ténues para serem abrangidos por uma consulta pública geral de forma significativa.

- **Recolha e utilização de conhecimentos especializados**

Vários estudos realizados por peritos externos contribuíram para a avaliação de impacto: o [estudo de apoio à avaliação da diretiva](#), o novo estudo de recolha de dados que apoia a avaliação de impacto, as análises comparativas jurídicas das disposições nacionais de transposição da diretiva e os [estudos de caso](#) que exploram desafios e soluções para os CEE. Para mais informações sobre a recolha e utilização de conhecimentos especializados, ver anexo 1 da avaliação de impacto. A avaliação de impacto faz referência a fontes científicas adicionais.

[A resolução do Parlamento Europeu de 2021 sobre a democracia no trabalho](#) e a [resolução legislativa de 2023 sobre a revisão da Diretiva relativa ao Conselho de Empresa Europeu](#) foram igualmente tidas em conta, em conjugação com a [avaliação pertinente sobre o valor acrescentado europeu](#) do Serviço de Estudos do Parlamento.

Além disso, as recolhas de dados *ad hoc* efetuadas pelo [Eurostat](#) e pelo ETUI (a partir da [base de dados do ETUI dos CEE](#) e do [inquérito de 2018 do ETUI](#) a representantes dos CEE e dos conselhos de empresa das sociedades europeias) apoiaram a avaliação de impacto.

- **Avaliação de impacto**

A proposta é acompanhada de uma avaliação de impacto¹⁹, que foi discutida com o Comité de Controlo da Regulamentação em 29 de novembro de 2023. O Comité de Controlo da Regulamentação emitiu um parecer favorável com observações²⁰, que foram abordadas ao:

¹⁸ ICF (2023), *Study exploring issues and possible solutions in relation to the Recast Directive 2009/38/EC on European Works Council* (não traduzido para português).

¹⁹ SWD(2024) xxx. Ver a ficha de síntese [\[ligação a facultar\]](#).

²⁰ [\[Ligação para o parecer do Comité de Controlo da Regulamentação\]](#).

- clarificar os objetivos da iniciativa e as opções estratégicas, em especial a sua interação com outras regras nacionais e da UE em matéria de informação e consulta dos trabalhadores,
- reforçar a avaliação da proporcionalidade e a avaliação dos custos e benefícios, incluindo os impactos na competitividade,
- desenvolver intervalos de eventuais custos agregados com base em cenários hipotéticos relativos à taxa de criação de CEE em empresas atualmente isentas, à necessidade de renegociar os acordos existentes para ter em conta os requisitos mínimos revistos e aos eventuais aumentos marginais dos custos de funcionamento dos CEE devido à iniciativa,
- reconhecer antecipadamente as limitações e inseguranças em matéria de dados que têm impacto na solidez da análise.

A fim de assegurar uma avaliação de impacto proporcionada e direcionada, a análise centrou-se em medidas estratégicas substantivas suscetíveis de ter um impacto significativo nas partes interessadas. Os esclarecimentos e pequenos ajustamentos da Diretiva 2009/38/CE foram identificados como medidas de acompanhamento e não foram avaliados individualmente. Parte-se do princípio geral de que as medidas de acompanhamento reforçam os efeitos das opções sem produzirem impactos significativos por si só.

Com base na análise quantitativa e qualitativa dos impactos, prevê-se que a opção estratégica preferida tenha os seguintes benefícios principais:

- as atuais 678 empresas com acordos de CEE ativos e cerca de 11,3 milhões de trabalhadores na UE, bem como as partes em futuros acordos de CEE, beneficiam de uma maior clareza dos requisitos legais, o que deverá reduzir o risco de litígios e os custos associados,
- ao suprimir as isenções do âmbito de aplicação da diretiva, os cerca de 5,4 milhões de trabalhadores da UE/EEE (e os seus representantes) ou a direção das empresas atualmente isentas que celebraram «acordos voluntários» (323) teriam o direito de solicitar a criação de um CEE para beneficiar de uma aplicação equitativa dos direitos e obrigações mínimos aplicáveis ao abrigo do direito da UE. Juntamente com a direção, poderiam, em alternativa, optar por preservar o bom funcionamento dos acordos voluntários. No contexto dos pedidos de criação de um novo CEE, os representantes dos trabalhadores obteriam um direito claro à cobertura das respetivas custas judiciais razoáveis e uma maior segurança jurídica no que diz respeito à obrigação da direção de encetar negociações no prazo de seis meses. Os trabalhadores das empresas de dimensão comunitária beneficiariam igualmente de um melhor equilíbrio entre homens e mulheres nos CEE, o que deverá contribuir para decisões empresariais mais equitativas e ter um impacto positivo no desempenho global das empresas,
- durante o processo de informação e consulta, os CEE que ainda não tenham direito a uma resposta fundamentada e atempada da direção ao seu parecer, através de uma disposição correspondente no seu acordo com a direção, obteriam esse direito, o que os ajudará a encetar um diálogo genuíno com a direção central sobre questões transnacionais. Este diálogo é igualmente facilitado pela clarificação do conceito essencial de questões transnacionais, que define o âmbito das atividades de informação e consulta dos CEE, bem como pelas condições mais claras de aplicação das obrigações de confidencialidade. Para os CEE, os GEN e os representantes dos

trabalhadores que atualmente não dispõem de vias de recurso eficazes para fazer valer todos os seus direitos ao abrigo da diretiva, a iniciativa melhoraria o acesso à justiça.

O aumento da eficácia e da qualidade do diálogo social transnacional nas empresas de dimensão comunitária poderia permitir uma tomada de decisões estratégica mais bem informada por parte das empresas e reforçar a confiança mútua entre a direção e os trabalhadores, o que poderia ter efeitos positivos potenciais na competitividade. Todavia, esses efeitos são incertos e, na falta de dados sólidos, não podem ser estimados de forma fiável, dada a interação entre a participação dos trabalhadores a nível nacional e transnacional e o caráter não vinculativo das opiniões dos CEE.

A opção preferida implicaria os seguintes custos:

- nas empresas atualmente isentas com «acordos voluntários», a direção central poderia iniciar negociações de um novo CEE ou teria de iniciar essas negociações, se os trabalhadores o solicitassem, em conformidade com a diretiva. Estima-se que os custos médios pontuais de cada negociação de um novo acordo de CEE sejam de cerca de 148 000 EUR. De um modo geral, durante as negociações ou renegociações que envolvam um GEN, as empresas serão legalmente obrigadas a cobrir – para além de outros custos incorridos na fase de arranque – também as custas judiciais razoáveis. Sempre que necessário para alinhar os atuais acordos de CEE com os requisitos revistos (por exemplo, para ter em conta a cobertura das despesas dos CEE com aconselhamento jurídico ou especializado e formação), a direção central terá de encetar renegociações²¹. Todavia, num número significativo de casos, é de esperar que as adaptações necessárias dos acordos de CEE se realizem no âmbito de renegociações regulares, que ocorrem, em média, de cinco em cinco anos, implicando custos adicionais inexistentes ou muito limitados em comparação com o cenário de base. As empresas poderiam também enfrentar um aumento marginal dos custos anuais recorrentes de funcionamento de um CEE (ou seja, cerca de 300 000 EUR, em média, por ano e por CEE, nos termos do cenário de base), por exemplo, em relação à obrigação de apresentar uma resposta fundamentada ao CEE e aos esclarecimentos previstos sobre a cobertura das custas judiciais²². Por último, em caso de incumprimento das obrigações, as empresas correriam o risco de sanções financeiras mais elevadas. Todavia, prevê-se que a ocorrência de litígios judiciais e a aplicação de sanções continuem a ser baixas e as sanções estarão sujeitas ao princípio da proporcionalidade,
- ao comparar os custos unitários quantificáveis com o volume de negócios de empresas pertinentes e tendo em conta as tendências projetadas, prevê-se que os custos económicos da opção preferida sejam e continuem a ser negligenciáveis²³.

²¹ Não foi possível quantificar os custos médios das renegociações de forma fiável. Os dados disponíveis sugerem que um processo de renegociação é mais curto do que o processo de criação de um novo CEE, embora possa também exigir várias reuniões, em casos complexos. Com base nos dados disponíveis, foi possível monetizar determinados custos relacionados com reuniões entre a direção e os representantes dos CEE para a renegociação dos acordos existentes (cerca de 18 400 EUR por reunião).

²² Para mais explicações sobre os fatores suscetíveis de influenciar os custos operacionais associados aos CEE, ver p. 30 e seguintes e anexo 12 da avaliação de impacto que acompanha a presente iniciativa (SWD...).

²³ Ver anexo 5 da avaliação de impacto.

Uma vez que as empresas com CEE se concentram principalmente nos setores da metalurgia, dos serviços, dos produtos químicos, da construção, da alimentação, da agricultura e do turismo, os impactos sociais e económicos identificados em todos os domínios de intervenção também se materializarão principalmente nesses setores. Além disso, devido à distribuição geográfica das sedes destas empresas²⁴, a maioria dos CEE foi criada ao abrigo das legislações nacionais de sete Estados-Membros, a saber, a Alemanha, a França, a Suécia, os Países Baixos, a Irlanda e a Itália. Todavia, os impactos das opções estratégicas afetariam os trabalhadores de todos os Estados-Membros em que a empresa opera, pois são representados pelos CEE.

A iniciativa não terá quaisquer impactos pertinentes ou previsíveis nos consumidores, nas PME²⁵ ou no ambiente²⁶.

Efetuiu-se a comparação da eficácia, eficiência, coerência e proporcionalidade das opções estratégicas relacionadas com o mesmo objetivo estratégico, ponderando os respetivos impactos, a fim de identificar a opção preferida, tendo em conta as soluções de compromisso necessárias entre diferentes abordagens.

As medidas alternativas tidas em consideração na avaliação de impacto, que foram consideradas globalmente como sendo menos eficazes, eficientes, coerentes e proporcionadas e que, por conseguinte, não foram incluídas na opção preferida, são descritas na secção 5 e no anexo 11 da avaliação de impacto que acompanha a presente iniciativa.

- **Adequação da regulamentação e simplificação**

A avaliação de 2018 confirmou que os requisitos mínimos estabelecidos na Diretiva 2009/38/CE não impõem quaisquer obrigações que constituam um encargo excessivo para as empresas. Ao estabelecer um quadro processual para a informação e consulta transnacionais, a diretiva confere aos parceiros sociais autonomia para chegarem a acordo sobre soluções adequadas à luz das suas necessidades e circunstâncias específicas. Por exemplo, as partes nos acordos de CEE podem utilizar tecnologias da informação e comunicação para efeitos de informação e consulta e optar, por exemplo, por utilizar *software* para reuniões em linha, ferramentas de tradução automática ou ferramentas automáticas de transcrição de voz para texto, a fim de poupar custos e obter ganhos de eficiência. São igualmente livres de chegar a

²⁴ Os CEE representam os trabalhadores europeus de uma empresa multinacional, quer esteja sediada dentro ou fora da UE. Se as sedes das empresas estiverem situadas fora da UE, os CEE devem estar estabelecidos sob a jurisdição de um Estado-Membro da UE/EEE. O maior número de CEE situa-se em empresas multinacionais com sede nos Estados Unidos (170), na Alemanha (102), em França (124), no Reino Unido (92), na Suécia (69), nos Países Baixos (58), na Suíça (48), em Itália (38), na Finlândia (37), na Bélgica (36) e no Japão (31).

²⁵ Tendo em conta os limiares estabelecidos na definição de «empresas de dimensão comunitária» na diretiva reformulada, os requisitos previstos na diretiva não se aplicam às PME. Para explicações sobre os motivos pelos quais também não existem impactos indiretos previsíveis nas PME, ver anexo 12, secção 1, da avaliação de impacto.

²⁶ Embora a alteração prevista das disposições supletivas de realização de duas reuniões plenárias anuais em vez de uma possa aumentar as emissões de carbono associadas às deslocações para reuniões presenciais, o potencial impacto ambiental desta medida deverá ser insignificante, dado o número reduzido de CEE sujeitos a disposições supletivas. Além disso, a exigência de especificar nos acordos de CEE o formato das reuniões poderia levar os parceiros sociais a ponderar a realização de reuniões em linha de forma mais sistemática, o que pode conduzir a determinadas reduções de emissões. A possibilidade de realizar reuniões à distância já está disponível ao abrigo das regras em vigor, se as partes concordarem nesse sentido. Para uma explicação pormenorizada dos motivos, ver anexo 12, secção 1, da avaliação de impacto.

acordo quanto a regimes linguísticos simplificados para as reuniões dos CEE, a fim de reduzir os custos da interpretação simultânea. Com efeito, a diretiva não impõe qualquer orçamento específico para cobrir as despesas dos CEE, incluindo para consultoria de peritos ou formação, mas inclui uma obrigação geral de a empresa assegurar os meios necessários para que o CEE aplique os direitos decorrentes da diretiva.

Tendo em conta este cenário de base, o âmbito para redução dos encargos através desta iniciativa é limitado. Conforme referido *supra*, a iniciativa criará apenas custos negligenciáveis para as empresas de dimensão comunitária, proporcionalmente ao seu volume de negócios, e gerará potenciais benefícios económicos – não quantificáveis – associados a uma melhor qualidade do diálogo social. Todavia, a necessidade de limitar os custos e os encargos administrativos para as empresas foi tida em conta, em conformidade com as preocupações manifestadas por organizações empresariais na consulta dos parceiros sociais, ao longo da conceção e avaliação das medidas, e fez parte da fundamentação para rejeitar opções como a obrigação de financiar quaisquer despesas jurídicas incorridas pelo CEE, sem limites.

A proposta não cria quaisquer custos de conformidade para as PME, pois as medidas estratégicas previstas não se aplicariam às PME e não são previsíveis quaisquer efeitos indiretos para as PME.

- **Direitos fundamentais**

Ao melhorar a eficácia do quadro de informação e consulta transnacionais, a proposta reforçaria o direito fundamental dos trabalhadores à informação e à consulta na empresa (artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE). Em conformidade com o direito de negociação coletiva (artigo 28.º da Carta), a proposta mantém o princípio da autonomia das partes, nos termos do qual cabe aos representantes dos trabalhadores e à direção da empresa determinar a natureza, a composição, a função, o modo de funcionamento, os procedimentos e os recursos financeiros dos CEE, de modo a adaptarem-se às suas próprias circunstâncias específicas. A introdução de objetivos para uma composição equilibrada em termos de género dos CEE promoverá a igualdade entre homens e mulheres (artigo 23.º da Carta). A proposta reforçaria igualmente o direito à ação (artigo 47.º da Carta) contra violações de direitos ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE. Indiretamente, poderiam ser alcançados efeitos positivos nas condições de trabalho, em consonância com o direito dos trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas (artigo 31.º da Carta). A iniciativa é igualmente coerente com a liberdade de empresa (artigo 16.º da Carta), pois preserva a capacidade da direção para tomar decisões de forma eficaz e evita encargos indevidos para as empresas.

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A proposta não requer recursos suplementares do orçamento da União Europeia.

5. OUTROS ELEMENTOS

- **Planos de execução e acompanhamento, avaliação e prestação de informações**

Os Estados-Membros devem transpor as alterações da Diretiva 2009/38/CE para as respetivas legislações nacionais no prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor da diretiva de alteração proposta. A aplicação dos requisitos revistos seria adiada por dois anos, a fim de proporcionar às partes em acordos de CEE tempo suficiente para negociar adaptações, se necessário.

Os progressos alcançados no cumprimento dos objetivos da iniciativa serão monitorizados através de um conjunto de indicadores fundamentais relacionados com os objetivos políticos. Estes indicadores e as fontes de dados conexas são especificados no anexo 13 da avaliação de impacto.

- **Documentos explicativos (para as diretivas)**

No âmbito do processo de transposição, os Estados-Membros terão de notificar a Comissão dos meios através dos quais os CEE, os GEN e os representantes dos trabalhadores podem instaurar processos judiciais e, se for caso disso, administrativos, relativamente a cada um dos direitos previstos na Diretiva 2009/38/CE. Além disso, aplicam-se as regras gerais relativas à transposição das diretivas. Em especial, os Estados-Membros devem facultar informações suficientemente claras e exatas sobre as medidas de transposição da proposta²⁷. A fim de satisfazer essa obrigação de segurança jurídica e de assegurar a transposição de todas as disposições da diretiva de alteração proposta em todo o território em causa, os Estados-Membros devem indicar, para cada disposição da referida diretiva, a ou as disposições nacionais que asseguram a sua transposição.

- **Explicação pormenorizada das disposições específicas da proposta**

Alterações do conceito de questões transnacionais (artigo 1.º, n.º 4, da Diretiva 2009/38/CE)

A fim de clarificar o conceito de questões transnacionais, é estabelecida uma presunção de carácter transnacional que abrange não só os casos em que é razoavelmente previsível que as medidas tidas em consideração pela direção afetem os trabalhadores em mais do que um Estado-Membro, mas também os casos em que é razoavelmente previsível que essas medidas afetem os trabalhadores em apenas um Estado-Membro e em que é razoavelmente previsível que as consequências dessas medidas afetem os trabalhadores em, pelo menos, outro Estado-Membro, conforme estabelecido atualmente no considerando 16 da diretiva. A clarificação específica tem por objetivo resolver a insegurança existente e reduzir o risco de litígios, mantendo ao mesmo tempo a distinção face a questões nacionais, a fim de evitar conflitos com os procedimentos nacionais de informação e consulta.

Alterações das definições de «informação» e de «consulta» [artigo 2.º, n.º 1, alíneas f) e g), e artigo 9.º da Diretiva 2009/38/CE; e anexo I, ponto 1, alínea a), terceiro parágrafo]

As definições existentes de «informação» e «consulta» especificam não só o significado desses termos para efeitos da Diretiva 2009/38/CE, mas incluem também requisitos normativos. Em conformidade com as regras de redação legislativa e por razões de coerência e clareza jurídica, esses requisitos serão, em vez disso, estabelecidos no artigo 9.º. As alterações substanciais dizem respeito aos requisitos de consulta: o artigo 9.º especificará que a consulta deve permitir aos representantes dos trabalhadores formular um parecer antes da adoção da decisão e que esse parecer deve receber uma resposta fundamentada por escrito da direção central antes de esta adotar a sua decisão sobre a medida proposta. As disposições supletivas estabelecidas no anexo I da Diretiva 2009/38/CE são adaptadas em conformidade.

Alterações relativas à constituição, composição e recursos dos GEN (artigos 5.º e 7.º da Diretiva 2009/38/CE; e anexo I, ponto 5 e ponto 6, último parágrafo)

No artigo 5.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2009/38/CE, é inserido o requisito de eleger ou nomear os membros do GEN de forma a alcançar uma representação equilibrada em termos

²⁷ Ver acórdão de 8 de julho de 2019, Comissão/Bélgica, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, n.º 59.

de género. No artigo 5.º, n.º 6, primeiro parágrafo, esclarece-se que as despesas relativas às negociações, suportadas pela direção central, incluem as despesas razoáveis do GEN relativas à assistência, à representação e aos procedimentos jurídicos. Além disso, no artigo 5.º, n.º 6, segundo parágrafo, a última frase é suprimida, pois não é necessário mencionar a possibilidade de os Estados-Membros limitarem a participação nas despesas a um perito, uma vez que a primeira frase do mesmo parágrafo já prevê o seu direito de estabelecer regras orçamentais relativas ao funcionamento do GEN, respeitando o princípio segundo o qual a direção central deve suportar as despesas relativas ao exercício adequado das funções do GEN. Por último, clarifica-se o artigo 7.º, n.º 1, segundo travessão, ao referir a falta de convocação da primeira reunião do GEN em vez da recusa da direção central em encetar negociações.

Alterações relativas ao conteúdo dos acordos de CEE, a negociar pelas partes (artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2009/38/CE)

As partes nos acordos de CEE deverão especificar os recursos financeiros e materiais a atribuir aos CEE, pelo menos no que diz respeito ao recurso a peritos, às custas judiciais e à formação. Além disso, deverão especificar igualmente o formato das reuniões dos CEE, que podem incluir formatos virtuais, se as partes chegarem a acordo nesse sentido. A fim de melhorar a eficácia dos CEE existentes, os novos requisitos em matéria de recursos financeiros e materiais e o formato das reuniões dos CEE são igualmente aplicáveis aos acordos existentes, que poderão, por conseguinte, ter de ser adaptados, o que está previsto num novo parágrafo do artigo 6.º, n.º 2. Durante o período transitório, as partes nos atuais acordos de CEE devem verificar se cumprem os requisitos revistos da presente diretiva e, se tal não for o caso, renegociá-los para evitar o risco de litígios judiciais logo que os requisitos revistos passem a ser aplicáveis. Se essa renegociação não for bem-sucedida, serão aplicáveis as disposições supletivas que constam do anexo da diretiva.

Alterações relativas à composição equilibrada em termos de género dos CEE (artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2009/38/CE)

Aquando da negociação de novos acordos de CEE ou da renegociação dos acordos existentes, as partes deverão, nos termos de um novo parágrafo do artigo 6.º, n.º 2, da Diretiva 2009/38/CE, estabelecer as disposições necessárias para alcançar, na medida do possível, uma composição equilibrada do CEE em termos de género e, se for caso disso, do comité restrito. Este objetivo é definido pela meta de 40 % de lugares no CEE – ou no comité restrito – a atribuir a membros de qualquer um dos sexos. O mesmo objetivo está refletido no anexo I da Diretiva 2009/38/CE para os novos CEE criados com base em disposições supletivas. À luz da jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça da UE em matéria de ação positiva²⁸, a meta de 40 % é aplicável desde que seja jurídica e factualmente viável e não prejudique as legislações nacionais em matéria de eleição dos representantes dos trabalhadores.

Alterações relativas ao número de reuniões plenárias dos CEE com base em disposições supletivas (anexo I, ponto 2, da Diretiva 2009/38/CE)

As disposições supletivas revistas exigirão duas reuniões plenárias por ano, em vez de uma, entre os CEE e a direção central.

²⁸ Ver acórdão do Tribunal de Justiça de 28 de março de 2000, Badeck e o., [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

Alterações relativas a reuniões extraordinárias dos CEE com base em disposições supletivas (anexo I, ponto 3, primeiro e segundo parágrafos, da Diretiva 2009/38/CE)

A redação das disposições supletivas estabelecidas no anexo I, ponto 3, da Diretiva 2009/38/CE é adaptada a fim de clarificar, em primeiro lugar, que a informação e a consulta dos CEE com base nessas disposições devem, em princípio, ter lugar nas reuniões plenárias, se possível, e apenas em reuniões extraordinárias se a urgência assim o exigir. Em segundo lugar, esclarece-se que as informações devem ser prestadas em tempo útil e, em terceiro lugar, que os membros do CEE têm o direito de participar em reuniões extraordinárias com o comité restrito se representarem trabalhadores suscetíveis de serem diretamente afetados pelos assuntos abordados nestas reuniões.

Alterações relativas aos recursos à disposição dos CEE com base em disposições supletivas (anexo I, pontos 5 e 6, da Diretiva 2009/38/CE)

No anexo I, ponto 5, esclarece-se que os peritos que prestam assistência aos CEE ou os comités restritos com base em disposições supletivas podem incluir representantes sindicais e que esses peritos devem poder, a pedido do CEE ou do comité restrito, estar presentes nas reuniões a título consultivo. No anexo I, ponto 6, esclarece-se que as despesas de funcionamento dos CEE a suportar pela direção central incluem custas judiciais razoáveis, que devem ser previamente comunicadas à direção central. Além disso, no anexo I, ponto 6, último parágrafo, a segunda frase é suprimida pelas razões explicadas *supra* em relação ao artigo 5.º, n.º 6, da Diretiva 2009/38/CE.

Alterações relativas ao tratamento ou à não transmissão de informações confidenciais (artigo 8.º da Diretiva 2009/38/CE)

As disposições relativas à transmissão confidencial de informações e à não transmissão de determinadas informações são estabelecidas em artigos separados, a fim de assegurar uma estrutura mais clara. Além disso, ao prestar informações a título confidencial, a direção central deve informar os membros do GEN, os membros do CEE ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, ao mesmo tempo, sobre as razões que justificam a confidencialidade das informações partilhadas. A obrigação de não revelar informações confidenciais cessa quando, com o acordo da direção, a justificação apresentada pela direção se tornou obsoleta. Além disso, a possibilidade de a direção central não transmitir informações limitar-se-á aos casos em que a sua transmissão prejudicaria gravemente o funcionamento da empresa. Nesse caso, a direção central deve informar os membros do CEE, os membros do GEN ou os representantes dos trabalhadores das razões que justificam a não transmissão de informações.

Alterações relativas ao papel e proteção dos representantes dos trabalhadores (artigo 10.º da Diretiva 2009/38/CE)

O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 2009/38/CE é adaptado a fim de clarificar que não só os membros dos CEE, mas também os representantes dos trabalhadores, incluindo os membros do GEN e os membros dos CEE, devem dispor dos meios necessários para aplicar os direitos decorrentes da presente diretiva. No artigo 10.º, n.º 2, esclarece-se que os membros do CEE devem dispor do direito e dos meios necessários para informar os representantes dos trabalhadores pertinentes sobre o procedimento de informação e consulta transnacional antes e depois das reuniões com a direção central. No artigo 10.º, n.º 3, segundo parágrafo, esclarece-se que o requisito de conceder aos titulares de direitos uma proteção equivalente ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE também é aplicável à proteção contra medidas de retaliação ou despedimento. Por último, no artigo 10.º, n.º 4, esclarece-se que a direção central deve

suportar os custos e despesas relacionados com a formação necessária para o exercício das funções de representação dos membros do CEE e do GEN, devendo a direção central ser previamente informada.

Alterações relativas às sanções e ao acesso à justiça (artigo 11.º da Diretiva 2009/38/CE)

A obrigação de os Estados-Membros preverem sanções efetivas, dissuasivas e proporcionadas – atualmente mencionada no considerando 36 da Diretiva 2009/38/CE por referência aos princípios gerais do direito da União – será estabelecida no artigo 11.º da Diretiva 2009/38/CE. A fim de cumprir essa obrigação, os Estados-Membros serão obrigados, ao determinarem as sanções, a ter em conta a gravidade, a duração, as consequências e a natureza intencional ou negligente da infração, bem como, em caso de sanções pecuniárias, a dimensão e a situação financeira da empresa ou grupo sancionado (por exemplo, o seu volume de negócios anual), bem como outros critérios pertinentes. No mesmo parágrafo, é inserida uma disposição que exige que os Estados-Membros prevejam, pelo menos, sanções pecuniárias em caso de violação dos procedimentos de informação e consulta previstos no artigo 9.º, n.ºs 2 e 3, o que não impede que mantenham ou introduzam outras formas de sanções. No artigo 11.º, n.º 3, será inserida no primeiro parágrafo uma referência aos membros do CEE e do GEN, uma vez que essa disposição é pertinente tanto para os mesmos como para os representantes dos trabalhadores. No mesmo número, esclarece-se ainda que a duração do procedimento de recurso aplicável quando a direção central exige confidencialidade ou recusa a transmissão de informações deve ser compatível com o exercício efetivo dos direitos de informação e consulta ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE. Além disso, é aditada uma nova disposição no artigo 11.º, a fim de assegurar que os eventuais procedimentos prévios de resolução extrajudicial obrigatórios ao abrigo do direito nacional não prejudiquem o acesso à justiça no que respeita aos direitos previstos na Diretiva 2009/38/CE.

Supressão das isenções e disposições para a adaptação de acordos existentes aos requisitos revistos (artigo 14.º da Diretiva 2009/38/CE)

Suprime-se o artigo 14.º da Diretiva 2009/38/CE, bem como as isenções do âmbito de aplicação da mesma diretiva. Consequentemente, os trabalhadores e os representantes dos trabalhadores das empresas ou grupos de dimensão comunitária com acordos de informação e consulta transnacionais anteriores à transposição da Diretiva 94/45/CE («acordos voluntários») terão o direito de manter os respetivos acordos existentes ou solicitar, em conformidade com o artigo 5.º, n.º 1, da Diretiva 2009/38/CE, a criação de um CEE ou de um procedimento de informação e consulta com vista a substituir acordos anteriores. As empresas que disponham de acordos assinados ou revistos entre 5 de junho de 2009 e 5 de junho de 2011 ficarão sujeitas às obrigações revistas decorrentes da Diretiva 2009/38/CE.

Uma nova disposição constante do artigo 14.º-A prevê a adaptação de acordos existentes celebrados ao abrigo dos artigos 5.º e 6.º da Diretiva 94/45/CE ou dos artigos 5.º e 6.º da Diretiva 2009/38/CE aos requisitos revistos desta última. As partes nesses acordos têm a oportunidade de negociar as adaptações necessárias durante o período de dois anos entre o prazo para a transposição das alterações da Diretiva 2009/38/CE e a data a partir da qual os requisitos revistos ao abrigo do direito nacional são aplicáveis. Estas disposições transitórias não se aplicam aos «acordos voluntários» celebrados e que operam fora do âmbito de aplicação da diretiva. As consequências para as empresas que celebraram acordos deste tipo são descritas *supra*, no que respeita à supressão das isenções.

Transposição e entrada em vigor (artigo 2.º da proposta)

Os Estados-Membros devem transpor as alterações da Diretiva 2009/38/CE no prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor da proposta. A aplicação das medidas de transposição deve ser adiada por dois anos após o prazo para a transposição.

Tendo em conta as disposições que alteram o artigo 11.º da Diretiva 2009/38/CE, os Estados-Membros devem notificar a Comissão da forma como os titulares de direitos podem instaurar processos judiciais sob a sua jurisdição e, se for caso disso, administrativos, relativamente a todos os direitos previstos na Diretiva 2009/38/CE.

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que altera a Diretiva 2009/38/CE no que respeita à instituição e ao funcionamento dos conselhos de empresa europeus e ao exercício efetivo dos direitos de informação e consulta transnacionais

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea e),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu¹,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, deve ser garantida a todos os níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil e nas condições previstas pelo direito da União e pelas legislações e práticas nacionais. O princípio 8 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirma o direito dos trabalhadores ou dos seus representantes a serem informados e consultados sobre questões que lhes digam respeito.
- (2) No que diz respeito às questões transnacionais, a Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho³ procura dar efeito prático a estes princípios de base, ao estabelecer requisitos mínimos em matéria de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.
- (3) Embora uma avaliação da Diretiva 2009/38/CE, publicada em 2018⁴, tenha confirmado o valor acrescentado e a pertinência da diretiva em princípio, também identificou lacunas no que diz respeito, por exemplo, à eficácia do processo de consulta, ao acesso à justiça, às sanções e à interpretação de determinados conceitos.

¹ JO C , , p. .

² JO C , , p. .

³ Diretiva 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) (JO L 122 de 16.5.2009, p. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

⁴ [COM\(2018\) 292 final](https://eur-lex.europa.eu/eli/com/dir/2018/292/final).

- (4) Em 2023, o Parlamento Europeu, em conformidade com o artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), adotou uma resolução de iniciativa legislativa com recomendações sobre a revisão da Diretiva 2009/38/CE⁵ e a Comissão procedeu a uma consulta dos parceiros sociais em duas fases, em conformidade com o artigo 154.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, sobre a necessidade e o conteúdo de medidas para colmatar as lacunas da referida diretiva. A Comissão também recolheu dados através de um estudo que incluiu um inquérito específico em linha, entrevistas às partes interessadas, seminários, análise da jurisprudência nacional e das disposições pertinentes das legislações nacionais dos Estados-Membros.
- (5) Os dados demonstram que a insegurança jurídica quanto ao conceito de questões transnacionais conduziu a divergências de interpretação e a litígios. A fim de garantir a segurança jurídica e reduzir o risco de tais litígios, é necessário clarificar este conceito. Para o efeito, é conveniente clarificar que a diretiva deve abranger não só os casos em que é razoavelmente previsível que as medidas tidas em consideração pela direção afetem os trabalhadores em mais do que um Estado-Membro, mas também os casos em que é razoavelmente previsível que essas medidas afetem os trabalhadores em apenas um Estado-Membro, mas em que seja razoavelmente previsível que as consequências dessas medidas afetem os trabalhadores em, pelo menos, outro Estado-Membro. Tal é necessário a fim de abranger os casos em que as empresas preveem medidas, como suspensões dos contratos de trabalho e reduções de efetivos, que visam explicitamente estabelecimentos em apenas um Estado-Membro, mas que, todavia, seja razoavelmente previsível que tenham consequências que afetem os trabalhadores noutro Estado-Membro, por exemplo devido a alterações da cadeia de abastecimento ou das atividades de produção transfronteiriças, sempre que essas medidas possam conduzir a alterações significativas na organização do trabalho ou nas relações contratuais.
- (6) As definições de informação e consulta constantes da Diretiva 2009/38/CE incluem requisitos normativos. Por razões de coerência e clareza jurídica, é conveniente estabelecer essas disposições normativas nos artigos que estabelecem direitos e obrigações.
- (7) Os membros dos grupos especiais de negociação podem necessitar de aconselhamento jurídico ou representação jurídica para desempenharem as suas funções ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE. Todavia, não é suficientemente claro que tenham direito à cobertura dos encargos jurídicos associados. A fim de assegurar essa cobertura, importa clarificar que a direção central deve suportar os custos incorridos pelos membros dos grupos especiais de negociação, impondo-se a estes últimos a obrigação de notificar previamente. É conveniente limitar essa obrigação a custas judiciais razoáveis, a fim de assegurar que a direção não é responsável por custas manifestamente desproporcionadas, sem ligação justificável com a prestação de aconselhamento ou representação jurídica pertinentes, ou criadas por ações manifestamente infundadas, frívolas ou vexatórias. Além disso, a Diretiva 2009/38/CE confere aos Estados-Membros o poder discricionário de estabelecer regras orçamentais relativas ao funcionamento do grupo especial de negociação e dos conselhos de empresa europeus com base em disposições supletivas, tendo em conta o princípio segundo o qual as despesas relativas ao exercício adequado das funções do grupo

⁵ Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de fevereiro de 2023, que contém recomendações à Comissão sobre a revisão da Diretiva relativa ao Conselho de Empresa Europeu [2019/2183(INL)].

especial de negociação devem ser suportadas pela direção central. Por conseguinte, as disposições relativas ao número de peritos a financiar pela direção central são redundantes e devem ser suprimidas.

- (8) A Diretiva 2009/38/CE exige que as partes num acordo de conselho de empresa europeu determinem o local das reuniões do conselho de empresa europeu. É conveniente especificar que devem também determinar o formato dessas reuniões, nomeadamente para evitar quaisquer dúvidas quanto à sua liberdade de chegar a acordo que algumas ou todas as reuniões se realizem num ambiente virtual, utilizando ferramentas de reunião em linha, reduzindo a pegada ambiental das reuniões em consonância com as metas da União, nacionais e das empresas no domínio da redução das emissões, assegurando simultaneamente informações e consultas significativas a custos ambientais e financeiros mais baixos.
- (9) Pode haver insegurança e litígios no que diz respeito à cobertura de determinadas despesas e ao acesso a determinados recursos também durante o funcionamento dos conselhos de empresa europeus. Em conformidade com o princípio da autonomia das partes, é conveniente exigir que determinados tipos de recursos financeiros e materiais sejam especificamente determinados nos acordos de conselhos de empresa europeus, a saber, o eventual recurso a peritos – como peritos em matérias técnicas ou peritos jurídicos – e a cobertura dos honorários dos peritos, bem como a cobertura das custas judiciais, incluindo as despesas de representação jurídica e de participação em processos administrativos ou judiciais. Os acordos devem igualmente abranger a prestação de formação pertinente aos membros do conselho de empresa europeu e a cobertura das despesas associadas, sem prejuízo do requisito mínimo previsto no artigo 10.º, n.º 4, da Diretiva 2009/38/CE.
- (10) O requisito da Diretiva 2009/38/CE de ter em conta, sempre que possível, a necessidade de uma representação equilibrada dos trabalhadores em termos de género ao determinar a composição dos conselhos de empresa europeus revelou-se insuficiente para promover o equilíbrio entre os géneros. As mulheres continuam sub-representadas na maioria dos conselhos de empresa europeus. Por conseguinte, é necessário estabelecer objetivos mais eficazes e específicos em matéria de representação de género, a aplicar pela direção e pelos representantes dos trabalhadores aquando da negociação ou renegociação dos seus acordos. A fim de atingir esses objetivos, em determinados casos pode ser necessário dar prioridade ao sexo sub-representado na composição do conselho de empresa europeu ou do seu comité restrito. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia⁶, essa ação positiva é possível, em conformidade com o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, desde que as medidas tomadas para alcançar o objetivo de equilíbrio entre os géneros não confirmam, de forma automática e incondicional, prioridade às pessoas de um determinado género, mas permitam ter em conta outros critérios, como os méritos e as qualificações e o processo de eleição estabelecido pela legislação aplicável. Por conseguinte, as partes nos acordos de conselhos de empresa europeus devem dispor da flexibilidade necessária para respeitar as limitações jurídicas e factuais da ação positiva. Por considerações semelhantes, é conveniente, além disso, exigir medidas que visem uma composição equilibrada do grupo especial de negociação em termos de género, a fim de promover esse objetivo já durante a fase de negociação.

⁶ Acórdão do Tribunal de Justiça de 28 de março de 2000, Badeck e o., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Os dados disponíveis demonstram que o início das negociações é, por vezes, adiado para além do período de seis meses previsto na Diretiva 2009/38/CE. Em alguns casos, a direção não toma medidas nem recusa expressamente iniciar negociações na sequência de um pedido de criação de um conselho de empresa europeu. Por conseguinte, é necessário especificar que as disposições supletivas previstas na Diretiva 2009/38/CE são aplicáveis quando a primeira reunião do grupo especial de negociação não é convocada no prazo de seis meses a contar do pedido de criação de um conselho de empresa europeu, independentemente de a direção central se recusar expressamente a encetar negociações.
- (12) Ao partilhar informações sensíveis com membros dos conselhos de empresa europeus, membros de grupos especiais de negociação ou representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, a direção tem a possibilidade de prever que essas informações sejam partilhadas a título confidencial e não devam ser divulgadas. Ao partilhar informações a título confidencial, a direção central deve ser obrigada a apresentar, ao mesmo tempo, uma justificação razoável. O estabelecimento de disposições adequadas para salvaguardar a confidencialidade das informações sensíveis pode criar confiança e facilitar a partilha dessas informações, protegendo simultaneamente os interesses das empresas e dos trabalhadores, nomeadamente para evitar riscos crescentes, como a espionagem industrial.
- (13) A possibilidade de a direção central não transmitir informações aos membros dos grupos especiais de negociação ou dos conselhos de empresa europeus, ou aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, deve limitar-se aos casos em que essa transmissão possa prejudicar gravemente o funcionamento das empresas em causa. Por razões de transparência e de vias de recurso eficazes, a direção central deve também ser obrigada a especificar as razões que justificam a não transmissão de informações.
- (14) A fim de aumentar a clareza jurídica, é conveniente estabelecer as disposições relativas à transmissão confidencial de informações e à não transmissão de informações em dois artigos distintos. Além disso, a disposição em vigor que permite aos Estados-Membros estabelecerem regras específicas para as empresas que prosseguem o objetivo de orientação ideológica deve ser transferida para o artigo relativo à relação com outras disposições nacionais, uma vez que diz respeito à aplicação mais ampla dos requisitos da Diretiva 2009/38/CE.
- (15) Uma consulta transnacional eficaz exige um diálogo genuíno entre a direção central e os conselhos de empresa europeus ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, o que implica que a informação e a consulta devem ser conduzidas de uma forma que permita aos representantes dos trabalhadores formularem o seu parecer antes da adoção da decisão e que os pareceres emitidos pelos conselhos de empresa europeus ou pelos representantes dos trabalhadores devem receber uma resposta fundamentada da direção central antes de esta adotar a sua decisão sobre a medida proposta em causa. A Diretiva 2009/38/CE deve prever um requisito explícito nesse sentido, a fim de garantir a segurança jurídica.
- (16) Além disso, as disposições da Diretiva 2009/38/CE relativas ao papel e à proteção dos representantes dos trabalhadores devem ser alteradas a fim de aumentar a clareza e a exatidão, em especial no que diz respeito à proteção dos membros dos grupos especiais de negociação e dos membros dos conselhos de empresa europeus contra medidas de retaliação ou despedimentos. A fim de evitar litígios, é igualmente

necessário especificar que a direção central deve cobrir os custos de formação dos membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como outros custos associados necessários ao exercício das suas funções, desde que a direção tenha sido previamente informada dos mesmos.

- (17) Em alguns Estados-Membros, os titulares de direitos ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE deparam-se com dificuldades em instaurar processos judiciais para fazer valer os seus direitos. Por conseguinte, é necessário reforçar a obrigação dos Estados-Membros de assegurarem vias de recurso eficazes e o acesso à justiça, bem como a supervisão, por parte da Comissão, do cumprimento dessa obrigação. Para o efeito, os Estados-Membros devem ser obrigados a notificar a Comissão de que forma e em que circunstâncias os titulares de direitos podem instaurar processos judiciais e, se for caso disso, administrativos, relativamente a todos os seus direitos ao abrigo da diretiva. Além disso, deve clarificar-se que os processos pertinentes têm de permitir uma execução atempada e eficaz e que eventuais processos de resolução extrajudicial prévios não podem resultar numa decisão vinculativa para as partes em causa, nem prejudicar o direito dos titulares de direitos a uma ação judicial.
- (18) A avaliação da Diretiva 2009/38/CE efetuada pela Comissão em 2018 revelou que as sanções aplicáveis em caso de incumprimento dos requisitos em matéria de informação e consulta transnacionais não são, muitas vezes, suficientemente dissuasivas. Por conseguinte, é conveniente estabelecer a obrigação de os Estados-Membros preverem sanções efetivas, dissuasivas e proporcionadas. Devem ser previstas sanções pecuniárias em caso de incumprimento dos procedimentos de informação e consulta previstos na Diretiva 2009/38/CE. Poderiam ser igualmente previstas outras formas de sanções. A fim de serem efetivas, dissuasivas e proporcionadas, as sanções pecuniárias devem ser determinadas tendo em conta a dimensão e a situação financeira da empresa ou grupo de dimensão comunitária, por exemplo, com base no seu volume de negócios anual, e quaisquer outros fatores pertinentes como a gravidade, a duração, as consequências e a natureza intencional ou negligente da infração.
- (19) As empresas que dispõem de um acordo de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores celebrado antes de 23 de setembro de 1996, ou seja, antes da data de aplicação da Diretiva 94/45/CE do Conselho⁷, estão isentas da aplicação das obrigações decorrentes da Diretiva 2009/38/CE. As instâncias de informação e consulta dos trabalhadores criadas ao abrigo desses acordos foram estabelecidas e continuam a funcionar fora do âmbito de aplicação do direito da União. A Diretiva 2009/38/CE não confere aos trabalhadores das empresas isentas a possibilidade de solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu ao abrigo da referida diretiva. Todavia, por razões de clareza jurídica, igualdade de tratamento e eficácia, os trabalhadores e os seus representantes em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária devem, em princípio, ter o direito de solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu. Quase 30 anos após a criação, a nível da União, de um quadro legislativo que estabelece requisitos mínimos em matéria de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores, as mesmas razões prevalecem sobre as

⁷ Diretiva 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 (JO L 254 de 30.9.1994, p. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

considerações de continuidade dos acordos preexistentes que inicialmente motivaram a isenção. Essa isenção deve portanto ser eliminada.

- (20) Além disso, pelas mesmas considerações, devem aplicar-se os mesmos requisitos mínimos a todas as empresas de dimensão comunitária que dispõem de conselhos de empresa europeus que operam ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE e àquelas em que foi assinado ou revisto um acordo de conselho de empresa europeu entre 5 de junho de 2009 e 5 de junho de 2011. Por conseguinte, a isenção destas últimas empresas da aplicação da Diretiva 2009/38/CE, deve igualmente ser eliminada.
- (21) Os conselhos de empresa europeus que operam com base nas disposições supletivas estabelecidas no anexo I da Diretiva 2009/38/CE têm o direito de se reunir com a direção central uma vez por ano, a fim de serem informados e consultados sobre a evolução das atividades da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária em causa e sobre as suas perspectivas. A fim de reforçar a informação e consulta transnacionais desses conselhos de empresa europeus, é conveniente aumentar o número dessas reuniões plenárias anuais para duas.
- (22) Além disso, devem ser introduzidas determinadas alterações técnicas das disposições supletivas estabelecidas no anexo I da Diretiva 2009/38/CE, a fim de assegurar a coerência com o dispositivo.
- (23) Por conseguinte, é conveniente alterar a Diretiva 2009/38/CE a fim de incluir todas as empresas elegíveis no seu âmbito de aplicação, clarificar alguns dos seus conceitos fundamentais, melhorar o processo de informação e consulta transnacionais e assegurar vias de recurso e execução eficazes.
- (24) Em alguns casos, os acordos de conselhos de empresa europeus ou os acordos sobre os procedimentos de informação e consulta, celebrados ao abrigo da Diretiva 94/45/CE ou da Diretiva 2009/38/CE antes da entrada em vigor das medidas adotadas pelos Estados-Membros para transpor a presente diretiva, podem não estar em conformidade com os requisitos revistos. Por conseguinte, é conveniente estabelecer disposições transitórias que permitam às partes nesses acordos negociar adaptações antes da data de aplicação das medidas de transposição.
- (25) O objetivo geral da presente diretiva consiste em assegurar a eficácia dos requisitos da Diretiva 2009/38/CE em matéria de informação e consulta dos trabalhadores das empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Esse objetivo não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros agindo isoladamente, mas, devido à natureza e dimensão intrinsecamente transnacionais desses requisitos, pode ser mais bem alcançado a nível da União. Consequentemente, a União pode adotar medidas de acordo com o princípio da subsidiariedade, consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, esta diretiva não excede o necessário para atingir aquele objetivo.
- (26) Nos termos do artigo 27.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, as pessoas com deficiência devem ser capazes de exercer os seus direitos laborais e sindicais, em condições de igualdade com as demais. Uma vez que tanto a União como os seus Estados-Membros são partes nessa Convenção, a Diretiva 2009/38/CE e a legislação nacional pertinente devem ser interpretadas em conformidade com esse princípio, por exemplo no que diz respeito à acessibilidade e às adaptações razoáveis para os membros dos grupos especiais de negociação, os membros dos conselhos de empresa europeus e os representantes dos trabalhadores no

exercício das suas funções, bem como no que respeita à assunção de custos conexos pela direção central.

- (27) Nos termos do artigo 30.º, n.º 3, e do artigo 42.º, n.º 1, da Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho⁸, do artigo 18.º, n.º 2, e do artigo 71.º, n.º 1, da Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho⁹, bem como do artigo 36.º, n.º 2, e do artigo 88.º, n.º 1, da Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁰, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar que, ao executarem os contratos públicos, os operadores económicos respeitem as obrigações aplicáveis em matéria social e laboral estabelecidas pelo direito da União. A aplicação efetiva dos requisitos previstos na presente diretiva deverá ser promovida através da integração, se for caso disso, de critérios de sustentabilidade social nos critérios de adjudicação concebidos pelas entidades adjudicantes para identificar as propostas economicamente mais vantajosas. No entanto, a presente diretiva não cria qualquer obrigação adicional em relação às referidas diretivas.
- (28) Para que os representantes dos trabalhadores e a direção central das empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária disponham de tempo suficiente para analisar os requisitos mínimos revistos e preparar a sua aplicação, é conveniente adiar por dois anos a aplicação das disposições adotadas pelos Estados-Membros para dar cumprimento à presente diretiva,

APROVARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º

A Diretiva 2009/38/CE é alterada do seguinte modo:

- (1) No artigo 1.º, o n.º 4 passa a ter a seguinte redação:

«4. Consideram-se transnacionais as questões relativamente às quais é razoavelmente previsível que digam 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.

Considera-se que essas condições estão preenchidas se:

- a) For razoavelmente previsível que as medidas tidas em consideração pela direção da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária afetem os trabalhadores de empresas ou estabelecimentos situados em mais do que um Estado-Membro;
- b) For razoavelmente previsível que as medidas tidas em consideração pela direção da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária afetem os trabalhadores de uma empresa ou

⁸ Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à adjudicação de contratos de concessão (JO L 94 de 28.3.2014, p. 1).

⁹ Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 65).

¹⁰ Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e que revoga a Diretiva 2004/17/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

estabelecimento num Estado-Membro, e for razoável esperar que os trabalhadores de uma empresa ou de um estabelecimento noutra Estado-Membro sejam afetados pelas consequências dessas medidas.»;

(2) No artigo 2.º, n.º 1, as alíneas f) e g) são substituídas pelo seguinte texto:

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

(3) O artigo 5.º é alterado do seguinte modo:

(a) No n.º 2, a alínea b) passa a ter a seguinte redação:

«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, de forma a tentar atingir uma representação equilibrada em termos de género, sendo atribuído, relativamente a cada Estado-Membro, um lugar por cada fração de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fração desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros;»;

(b) O n.º 6 é alterado do seguinte modo:

– ao primeiro parágrafo são aditadas as seguintes frases:

«Essas despesas incluem as despesas razoáveis com peritos, incluindo a assistência jurídica, na medida do necessário para o efeito, bem como as despesas razoáveis de representação jurídica e de participação em processos administrativos ou judiciais. As despesas devem ser notificadas à direção central antes da sua realização.»;

– É suprimida a segunda frase do segundo parágrafo;

(4) O artigo 6.º é alterado do seguinte modo:

(a) O n.º 2 é alterado do seguinte modo:

– as alíneas c) e d) passam a ter a seguinte redação:

«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 e requisitos enunciados no artigo 1.º, n.º 3, e no artigo 9.º;

d) O formato, o local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;»;

– a alínea f) passa a ter a seguinte redação:

«f) Os recursos financeiros e materiais a afetar ao conselho de empresa europeu, incluindo, pelo menos, os seguintes aspetos:

- o eventual recurso a peritos, incluindo juristas, a fim de prestarem assistência ao conselho de empresa europeu no exercício das suas funções,
- representação legal e participação do conselho de empresa europeu, ou dos seus membros em seu nome, em processos administrativos ou judiciais,
- a prestação de formação pertinente aos membros do conselho de empresa europeu, sem prejuízo do requisito mínimo previsto no artigo 10.º, n.º 4, primeiro parágrafo.»;

O requisito de determinar os elementos enumerados no primeiro parágrafo, com a redação que lhe foi dada pela [SP: *inserir referência à presente diretiva de alteração**], é igualmente aplicável aos acordos de conselhos de empresa europeus celebrados antes de [SP: *inserir a data prevista no segundo parágrafo do artigo 2.º da presente diretiva de alteração*].

* [SP: *inserir referência do JO à presente diretiva de alteração*];

(b) É inserido o seguinte n.º 2-A:

«2-A. A direção central e o grupo especial de negociação, aquando da negociação ou da renegociação de um acordo de conselho de empresa europeu, acordam e estabelecem as disposições necessárias para alcançar, na medida do possível, e sem prejuízo das legislações nacionais em matéria de eleição dos representantes dos trabalhadores, o objetivo de equilíbrio entre os géneros, segundo o qual cada um dos sexos deve representar, pelo menos, 40 % dos membros do conselho de empresa europeu e, se for caso disso, pelo menos 40 % dos membros do comité restrito.»;

(5) No artigo 7.º, n.º 1, o segundo travessão passa a ter a seguinte redação:

«— se a primeira reunião do grupo especial de negociação não for convocada no prazo de seis meses a contar do pedido apresentado nos termos do artigo 5.º, n.º 1,»;

(6) O artigo 8.º passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 8.º

Prestação de informações a título confidencial

1. Os Estados-Membros devem dispor que os membros dos grupos especiais de negociação, os membros dos conselhos de empresa europeus ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não estão autorizados a revelar as informações que lhes tenham sido expressamente prestadas a título confidencial pela direção central. Além disso, a direção central pode estabelecer disposições adequadas de transmissão e armazenamento de informações que contribuam para salvaguardar a confidencialidade das informações prestadas a título confidencial.

2. Caso a direção central preste informações a título confidencial nos termos do n.º 1, deve informar os membros dos grupos especiais de negociação ou os membros dos conselhos de empresa europeus, ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, das razões que justificam a prestação de informações a título confidencial.

3. A obrigação referida no n.º 1 deve continuar a ser aplicável, independentemente do local onde as pessoas referidas no n.º 1 se encontrem, mesmo após o termo do seu mandato, até que, com o acordo da direção central, a justificação apresentada seja considerada obsoleta.»;

(7) É inserido o seguinte artigo 8.º-A:

«Artigo 8.º-A

Não transmissão de informações por motivos específicos

1. Os Estados-Membros devem estabelecer, em casos específicos e nas condições e limites previstos na legislação nacional, que a direção central situada no seu território não é obrigada a transmitir informações aos membros dos grupos especiais de negociação ou dos conselhos de empresa europeus ou aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, nem aos peritos que lhes prestem assistência, caso a sua natureza seja tal que, de acordo com critérios objetivos, a sua divulgação prejudicasse gravemente o funcionamento das empresas em causa.

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

2. Caso a direção central não transmita informações pelos motivos referidos no n.º 1, deve informar os membros dos grupos especiais de negociação ou os membros dos conselhos de empresa europeus ou os representantes dos trabalhadores, no âmbito de um procedimento de informação e consulta, das razões que justificam a não transmissão de informações.»;

(8) Os artigos 9.º e 10.º passam a ter a seguinte redação:

«Artigo 9.º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores

1. A direção 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 direção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

2. A informação relativa a questões transnacionais é prestada num momento, de uma forma e com um conteúdo suscetíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas possíveis 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;

3. A consulta deve realizar-se num momento, de uma forma e com um conteúdo que permitam aos representantes dos trabalhadores formularem um parecer antes da adoção da decisão e com base nas informações prestadas nos termos do n.º 2, sem prejuízo das responsabilidades da direção e num prazo razoável, tendo em conta a urgência da questão. Os representantes dos trabalhadores têm direito a uma resposta fundamentada por escrito da direção central ou de qualquer outro nível de direção mais apropriado antes da adoção da decisão sobre as medidas em causa, desde que os representantes dos trabalhadores tenham formulado o seu parecer num prazo razoável, em conformidade com a primeira frase.

Artigo 10.º

Papel e proteção dos representantes dos trabalhadores

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

2. Sem prejuízo do disposto nos artigos 8.º e 8.º-A, os membros do conselho de empresa europeu devem dispor do direito e dos meios necessários para 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, em especial antes e depois das reuniões com a direção central.

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 proteção e de garantias equivalentes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e práticas nacionais no país de emprego.

Isto aplica-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 artigo 6.º, n.º 3, ao pagamento dos respetivos 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 e à proteção contra medidas de retaliação ou despedimento.

4. Na medida em que isso seja 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.

Sem prejuízo dos acordos celebrados nos termos do artigo 6.º, n.º 2, alínea f), os custos dessas formações e despesas conexas devem ser suportados pela direção central, desde que esta tenha sido previamente informada.»;

(9) O artigo 11.º é alterado do seguinte modo:

(a) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

«2. Os Estados-Membros estabelecem as medidas adequadas em caso de incumprimento das disposições nacionais aprovadas em execução da presente diretiva. Devem, nomeadamente, assegurar que:

- a) Estão disponíveis procedimentos adequados para permitir a aplicação atempada e eficaz dos direitos e obrigações decorrentes da presente diretiva;
- b) São aplicáveis sanções efetivas, dissuasivas e proporcionadas em caso de violação dos direitos e obrigações decorrentes da presente diretiva.

Em caso de incumprimento das disposições nacionais de transposição das obrigações previstas no artigo 9.º, n.ºs 2 e 3, os Estados-Membros devem prever sanções pecuniárias, a determinar tendo em conta os critérios enumerados no terceiro parágrafo do presente número, sem prejuízo da possibilidade de prever, além disso, outros tipos de sanções.

Para efeitos do primeiro parágrafo, alínea b), os Estados-Membros devem ter em conta, ao determinarem as sanções, a gravidade, a duração, as consequências e a natureza intencional ou negligente da infração, bem como, no que diz respeito às sanções pecuniárias, a dimensão e a situação financeira da empresa ou do grupo sancionado, bem como quaisquer outros critérios pertinentes.»;

(b) O n.º 3 é alterado do seguinte modo:

– o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:

«3. Os Estados-Membros devem instituir procedimentos de recurso administrativo ou judicial que os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu ou os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direção central prestar informações a título confidencial nos termos do artigo 8.º ou não transmitir informações por motivos específicos nos termos do artigo 8.º-A.»;

– é aditado o seguinte parágrafo:

«A duração desses procedimentos deve ser compatível com o exercício efetivo dos direitos de informação e consulta previstos na presente diretiva.»;

(c) É aditado o seguinte n.º 4:

«4. Caso os Estados-Membros subordinem o acesso a uma ação judicial à realização prévia de uma resolução alternativa de litígios, esse procedimento de resolução alternativa de litígios não deve resultar numa decisão vinculativa para as partes em causa, nem de qualquer modo prejudicar o seu direito de instaurar uma ação judicial.»;

(10) Ao artigo 12.º é aditado o seguinte número:

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

(11) O artigo 14.º é suprimido;

(12) É inserido o seguinte artigo:

«Artigo 14.º-A

Disposições transitórias

1. Caso, na sequência da transposição da [*SP: inserir referência à presente diretiva de alteração*], um acordo de conselho de empresa europeu ou um acordo sobre um procedimento de informação e consulta celebrado antes de [*SP: inserir a data a partir da qual as disposições de transposição devem ser aplicáveis, fixada no*

artigo 2.º, n.º 1, segundo parágrafo, da presente diretiva de alteração], em conformidade com os artigos 5.º e 6.º da Diretiva 94/45/CE ou com os artigos 5.º e 6.º da presente diretiva, não esteja em conformidade com algum dos requisitos aplicáveis a esse acordo em consequência das alterações previstas na [SP: *inserir referência à presente diretiva de alteração*], a direção central deve encetar negociações para adaptar esse acordo, mediante pedido escrito de, pelo menos, 100 trabalhadores ou dos seus representantes em, pelo menos, duas empresas ou estabelecimentos situados, no mínimo, em dois Estados-Membros diferentes. A direção central pode igualmente encetar essas negociações por sua própria iniciativa.

2. Caso o acordo de conselho de empresa europeu ou o acordo sobre um procedimento de informação e consulta contenha disposições processuais para a sua adaptação ou renegociação, a adaptação pode ser negociada em conformidade com essas disposições. Caso contrário, a adaptação deve seguir o procedimento previsto no artigo 5.º, em conjugação com o artigo 13.º, segundo e terceiro parágrafos.

3. Caso um procedimento de adaptação não conduza a um acordo no prazo de dois anos a contar da data do respetivo pedido dos trabalhadores ou dos seus representantes, são aplicáveis as disposições supletivas estabelecidos no anexo I.»;

(13) O anexo I é alterado em conformidade com o anexo da presente diretiva.

Artigo 2.º

1. Os Estados-Membros devem adotar e publicar, até [SP: *inserir data correspondente a um ano após a entrada em vigor da presente diretiva*], as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros devem comunicar imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

Os Estados-Membros devem aplicar as referidas disposições a partir de [SP: *inserir data correspondente a dois anos a contar da data indicada no primeiro parágrafo*].

As disposições aprovadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas da referida referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros estabelecem o modo como deve ser feita a referência.

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

No que diz respeito às alterações previstas no artigo 1.º, ponto 8, da presente diretiva, os Estados-Membros devem notificar a Comissão até [SP: *inserir a data que consta do n.º 1, primeiro parágrafo*] dos meios pelos quais os conselhos de empresa europeus, os grupos especiais de negociação e os representantes dos trabalhadores podem, nos termos do artigo 11.º, n.ºs 2, 3 e 4, da Diretiva 2009/38/CE, conforme alterada, instaurar processos judiciais e, se for caso disso, administrativos, relativamente a todos os direitos decorrentes da presente diretiva.

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

Os Estados-Membros são os destinatários da presente diretiva.

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu

Pelo Conselho

A Presidente

O Presidente