



Co-funded by
the European Union

RELATAR O TRABALHO PASSADO

DOS PARCEIROS
NA ÁREA DE
DESENVOLVIMENTO EWC



Índice

Parceria.....	3
Introdução	4
Desafios no desenvolvimento dos Conselhos de Empresa Europeus	5
Principais desafios.....	5
Diretiva reformulada.....	6
Acordo Verde Europeu e Conselhos de Empresa Europeus.....	10
Próximos passos	11
Fontes	14

Parceria

Titular do projeto:

Sindicato dos Trabalhadores na Produção de Metal e Aço (FZZMiH) - Polónia

Parceiros do projeto:

Federação de Empresários Polacos (FPP) – Polónia

Instituto de Assuntos Públicos (IPA) – Polónia

Associação Lituana de Sindicatos dos Metalúrgicos - Lituânia

FIEQUIMETAL – Portugal

Conselho dos Empregadores Europeus nas Indústrias Metalúrgicas, de Engenharia e de Indústrias baseadas em tecnologia (CEEMET) - Bélgica

Associação de Sindicatos da Região de Levice (ATULR) – Ucrânia

Parceiros associados do projeto:

IG Metall – Alemanha

Associação Não Incorporada de Sindicatos Industriais Europeus (IndustriAll) – Bélgica

Comisiones Obreras de Industria (CCOO) – Espanha

UIMM – França

União Nacional dos Empregadores - Eslováquia

Duração do projeto: de 01-11-2023 a 31-07-2025 (21 meses)

Introdução

A principal prioridade do projeto "MENTOR ERS: criação eficaz de redes e formação de mentores de Conselhos de Empresa Europeus para o reforço da cooperação" é incentivar ações destinadas a melhorar a participação dos trabalhadores em empresas transnacionais, com especial enfoque na adoção e desenvolvimento de Conselhos de Empresa Europeus (CEE). Especificamente, o projeto tem como objetivo identificar e responder aos desafios relacionados ao envolvimento das partes interessadas do setor metalúrgico, que surgiram devido a mudanças no mundo dos negócios no contexto da transição 'gêmea' (ecológica e digital).

O objetivo deste relatório sobre o contexto histórico do projeto é resumir as conclusões básicas de projetos anteriores financiados pela UE em relação aos Conselhos de Empresa Europeus em que os parceiros do projeto participaram nos últimos anos. Trata-se dos seguintes projetos:

- "Prepare-se, pronto, vá! O trabalho dos parceiros sociais no sentido de processos eficazes de criação e gestão de Conselhos de Empresa Europeus" (2020 - 2021)
- "Vamos participar! Reorganização corporativa transfronteiriça e o futuro da participação dos trabalhadores na governança corporativa" (2020-2022),
- "Tendemos para o verde! Ação conjunta dos parceiros sociais para melhorar a participação dos trabalhadores na implementação do Acordo Verde Europeu a nível das empresas" (2021 - 2022),
- "EWepCe – Conselhos de Empresa Europeus eficazes que funcionam bem no período pós-Covid" (2022-2024)

Também serão mencionados os últimos desenvolvimentos relativos à revisão da Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus (EWCD), incluindo as posições dos parceiros sociais a nível da UE, a fim de fornecer aos parceiros do projeto as informações mais recentes. No momento da elaboração deste relatório, a revisão final da diretiva ainda é desconhecida, representando um desafio para as partes interessadas relevantes devido ao termo do mandato do Parlamento Europeu e da Comissão Europeia. Neste momento, não se pode saber com certeza se as mudanças propostas serão adotadas pelas autoridades da UE antes das eleições europeias de junho de 2024.

A experiência anterior e os últimos desenvolvimentos serão uma fonte importante no desenvolvimento e implementação da Academia online para mentores, concebida para membros dos Conselhos de Empresa Europeus dos países participantes. O projeto não se baseará apenas em experiências anteriores, mas também incluirá ações inovadoras: a

criação de uma rede de mentores e o desenvolvimento de um chatbot que preste conselhos sobre questões relacionadas com os Conselhos de Empresa Europeus: como apoiar a criação de novos conselhos, por que é bom ter um representante no Conselho de Empresa Europeu, Conselhos de Empresa Europeus em resposta a crises causadas pela transição 'gémea'. A prioridade do projeto será uma orientação prática no programa de formação e mentoria.

Desafios no desenvolvimento dos Conselhos de Empresa Europeus

Principais desafios

Os Conselhos de Empresa Europeus enfrentam vários desafios no seu desenvolvimento e trabalho. A seguir estão alguns deles:

- Contexto cultural e jurídico diversificado: A União Europeia é composta por Estados-Membros com base em diversas tradições culturais, jurídicas e industriais. Conciliar essas diferenças para estabelecer Conselhos de Empresa Europeus eficazes pode ser um desafio.
- Barreiras linguísticas: os Conselhos de Empresa Europeus são frequentemente compostos por representantes de diferentes países, o que pode levar a barreiras linguísticas. Os serviços de tradução e interpretação podem ser necessários para garantir uma comunicação eficaz entre os membros.
- Diferentes graus de sindicalização: Os graus de sindicalização variam nos países europeus, o que afeta a criação e o funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus. Em países com presença acentuada de sindicatos, os Conselhos de Empresa Europeus têm maior apoio e mais recursos. Há também desafios relacionados à solidariedade dos trabalhadores quando se trata das condições de consulta de trabalhadores nos ramos da empresa de diferentes países – neste contexto, é particularmente perceptível a divisão Este-Oeste.
- Oposição da administração: alguns empregadores podem opor-se à criação de Conselhos de Empresa Europeus devido ao aumento dos custos, à burocracia ou a uma potencial perda de controlo sobre o processo de tomada de decisão. Para superar tal oposição, é necessário tranquilizar a gestão de que os Conselhos de Empresa Europeus são úteis para incentivar a participação dos trabalhadores e mitigar os conflitos.
- A complexidade do processo de tomada de decisões: os Conselhos de Empresa Europeus muitas vezes encontram problemas complexos relacionados com negócios e transferências transfronteiriças. Chegar a um consenso entre representantes de diferentes países e encontrar um equilíbrio entre os interesses pode ser um desafio.
- Mudanças nos ambientes de negócios: as empresas transnacionais operam em ambientes de negócios dinâmicos e competitivos, onde reestruturação e reorganização são estratégias

comuns de adaptação. Os Conselhos de Empresa Europeus devem ser flexíveis e adaptáveis às mudanças no ambiente empresarial, representando eficazmente os interesses dos trabalhadores.

- Troca de informações e transparência: A troca atempada e transparente de informações entre a gestão e os Conselhos de Empresa Europeus é fundamental para a sua eficiência. No entanto, algumas empresas podem hesitar em compartilhar informações confidenciais, o que leva a uma quebra de confiança e perturba o trabalho dos Conselhos de Empresa Europeus.
- Implementação e quadro jurídico: Embora a UE forneça um quadro jurídico para a criação de Conselhos de Empresa Europeus através da Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus, os mecanismos de implementação diferem entre os Estados-Membros. A aplicação inconsistente e a falta de mecanismos de execução ou sanções por incumprimento podem prejudicar a eficiência dos Conselhos de Empresa Europeus.
- Formação e desenvolvimento de capacidades: Os representantes dos Conselhos de Empresa Europeus precisam de receber formação e desenvolver capacidades para poder representar eficazmente os interesses dos trabalhadores em diferentes países. Fornecer recursos adequados e apoio à formação pode ser um desafio tanto para os empregadores como para os sindicatos.

Responder a estes desafios requer cooperação entre empregadores, sindicatos e decisores políticos para garantir o trabalho eficiente dos Conselhos de Empresa Europeus e promover o diálogo e a cooperação a nível transnacional.

Diretiva reformulada

Em resposta aos desafios acima mencionados, os parceiros sociais europeus – na sua maioria a Confederação Europeia dos Sindicatos – solicitaram que a Diretiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus fosse reformulada pela segunda vez.

Em 2019, o Parlamento Europeu decidiu elaborar dois relatórios de iniciativa sobre o envolvimento dos trabalhadores a nível das empresas como forma de promover a democracia no local de trabalho e, em particular, melhorar o trabalho dos Conselhos de Empresa Europeus. O primeiro relatório não legislativo sobre a democracia no local de trabalho, publicado em dezembro de 2021 (2021/2005 (INI)), trata da informação, consulta e participação dos trabalhadores, dos conselhos sindicais de trabalhadores e decretos, aspetos da legislação sobre sociedades e governança corporativa. O segundo relatório é o relatório legislativo de iniciativa própria sobre a revisão da Diretiva relativa aos conselhos de empresa europeus (2019/2183 (INL)), adotado pelo Parlamento Europeu em 2 de fevereiro de 2023. O seu objetivo é “reforçar os Conselhos de Empresa Europeus e a sua capacidade de exercer o seu direito à informação e consulta, bem como aumentar

o número de Conselhos de Empresa Europeus tendo em conta os diferentes sistemas de relações industriais nos Estados-Membros”.

Em resposta ao Parlamento Europeu, em 1 de março de 2023, a Comissão Europeia adotou uma decisão do Parlamento Europeu nos termos do artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) e comprometeu-se a apresentar uma proposta legislativa de diretiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus. Em 2023, a Comissão lançou duas fases de consulta durante as quais a Confederação Europeia de Sindicatos e a organização BusinessEurope apresentaram atos em que expressam suas opiniões (durante ambas as fases de consulta).

Em 24 de janeiro de 2024, a Comissão Europeia apresentou a sua proposta de revisão da Diretiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus¹. As alterações básicas propostas pela Comissão são as seguintes:

- Proporcionar direitos iguais aos trabalhadores de empresas multinacionais que operam na UE/EEE para solicitar a criação de um novo Conselho de Empresa Europeu: as exceções da atual Diretiva serão eliminadas, dando a 5,4 milhões de trabalhadores em 320 empresas multinacionais com acordos existentes a oportunidade de solicitar a criação de um Conselho de Empresa Europeu.
- Esclarecimento da definição de questões transnacionais: isso garante que os Conselhos de Empresa Europeus sejam complementares em vez de se sobreporem no seu trabalho com as autoridades nacionais responsáveis pela informação e consulta. Uma definição clara é fundamental para identificar os casos em que os Conselhos de Empresa Europeus precisam de ser consultados e informados.
- Garantir que os trabalhadores das empresas multinacionais sejam consultados oportunamente e adequadamente sobre as questões que os afetam:
 - Os membros dos Conselhos de Empresa Europeus devem receber uma resposta fundamentada ao seu parecer antes de a gestão da empresa tomar uma decisão sobre questões transnacionais.
 - A gestão da empresa deve fornecer explicações sempre que a confidencialidade for citada como motivo para restringir a troca adicional de informações ou a não divulgação de informações sobre questões transnacionais.

¹ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

- Assegurar que os Conselhos de Empresa Europeus têm a capacidade necessária para trabalhar: Os acordos sobre os Conselhos de Empresa Europeus devem especificar os recursos financeiros e materiais alocados, por exemplo, para especialistas, custos de representação legal e formação.
- Reforçar o equilíbrio entre homens e mulheres: sempre que seja (re)negociado um acordo sobre os Conselhos de Empresa Europeus (CEE), devem ser introduzidas disposições para alcançar, na medida do possível, um equilíbrio entre homens e mulheres. Isso inclui a exigência de buscar ativamente um equilíbrio entre os sexos nos órgãos especiais encarregados das negociações, que representam grupos temporários de representantes dos trabalhadores que negociam com a empresa um acordo sobre Conselhos de Empresa Europeus.
- Melhor acesso a recursos legais: os Estados-Membros são obrigados a informar a Comissão sobre a forma como os Conselhos de Empresa Europeus podem iniciar processos judiciais e, sempre que possível, administrativos. Os Estados-Membros também são obrigados a impor sanções que sejam eficazes, proporcionadas e sirvam de aviso para implementar a Diretiva.

A Confederação Europeia de Sindicatos e as organizações patronais apresentaram mais uma vez as suas opiniões.

Parecer da Confederação Europeia dos Sindicatos sobre a reformulação da Diretiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus (2024) ²

As principais melhorias incluem uma definição esclarecida de transnacional, mais requisitos adicionais e melhor acesso à justiça. No entanto, os desafios permanecem, especialmente na implementação. A Confederação Europeia de Sindicatos busca altas penalidades por contravenções por parte da gestão e a introdução de medidas de proibição para garantir a adesão. A Confederação Europeia de Sindicatos salienta que tais medidas são necessárias para cumprir a lei sobre informação e consulta, e rejeita qualquer ideia de introduzir elementos de codecisão.

A Confederação Europeia de Sindicatos também exige a participação obrigatória de especialistas sindicais nos trabalhos dos Conselhos de Empresa Europeus e critica o facto de a Comissão ter deixado as empresas de franquia fora do âmbito da Diretiva. Sublinha a necessidade de requisitos de consulta adicionais sobre os Conselhos de Empresa Europeus

² <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>

para cobrir temas contemporâneos, como cadeias de subcontratação, planos de transição climática e devida diligência em matéria de sustentabilidade empresarial.

Embora seja positivo eliminar as exceções, a Confederação Europeia de Sindicatos manifesta preocupação com os acordos celebrados antes da diretiva e questiona o parecer da Comissão sobre a aplicação automática das disposições da Diretiva alterada aos acordos existentes sobre os Conselhos de Empresa Europeus. Insiste em que as reuniões sejam realizadas pessoalmente e não online e defende a criação de uma comissão de supervisão em três partes para responder aos desafios da transposição das disposições da Diretiva para o direito nacional.

Declaração Conjunta dos Empregadores da UE sobre a revisão da Diretiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus (2024) ³

Embora a proposta de revisão da Comissão Europeia tenha sido apresentada, as empresas que dirigem os Conselhos de Empresa Europeus afirmam que estes conselhos funcionam bem e defendem melhorias com base em provas tangíveis. Foram destacadas algumas recomendações e questões básicas:

1. **Questões transnacionais:** A presunção proposta de transnacional levanta preocupações sobre a sobreposição de processos e a incerteza jurídica. Defende uma definição clara das questões transnacionais e evita a sobreposição de responsabilidades com os processos nacionais.
2. **Acordos existentes:** A inclusão de acordos voluntários nos Conselhos de Empresa Europeus celebrados ao abrigo da diretiva original, bem como o período de transição, podem perturbar o atual funcionamento adequado dos Conselhos de Empresa Europeus. Propõe-se permitir que estes acordos permaneçam em vigor sem adesão obrigatória à Diretiva revista.
3. **Confidencialidade:** Destaca-se a capacidade da gestão de manter a confidencialidade sem atrapalhar o processo de tomada de decisão. Propõe-se eliminar a exigência de ordem de restrição administrativa ou judicial e chegar gradualmente a um acordo sobre a confidencialidade entre os parceiros sociais.
4. **Recursos:** É necessário esclarecer o papel dos especialistas e os custos do seu envolvimento. Entre outras coisas, recomenda-se permitir que a gestão decida sobre

³ <https://www.business europe.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

períodos e custos de contratação de especialistas, com ênfase no apoio a soluções que envolvam diálogo social.

5. Mediação e resolução de disputas: Em vez de intervenção judicial, são propostos mecanismos alternativos de resolução de disputas relacionados com os Conselhos de Empresa Europeus, que estariam em conformidade com a prioridade dada ao desenvolvimento do diálogo social.

6. Procedimento de consulta: Expressa-se preocupação de que as mudanças propostas possam potencialmente atrasar decisões importantes. Defende a flexibilidade nos processos de tomada de decisões e evita encargos administrativos desnecessários.

7. Representação dos trabalhadores: Os Conselhos de Empresa Europeus são estabelecidos como órgãos para informar e consultar todos os representantes dos trabalhadores, incluindo os membros relacionados com os sindicatos. Propõe-se manter a redação existente do representante dos trabalhadores.

8. Direito de solicitar um liminar: A medida liminar é considerada prejudicial aos processos de tomada de decisões e à gestão das empresas. Recomenda-se que as questões das sanções sejam tratadas pelos Estados-Membros.

Em geral, a declaração destaca a necessidade de uma revisão para respeitar o papel existente dos Conselhos de Empresa Europeus e evitar a sua transformação em órgãos de codecisão. O objetivo das recomendações é apoiar o desenvolvimento de uma cultura de diálogo social baseada na confiança dentro das empresas, essencial para o progresso económico e social.

Acordo Verde Europeu e Conselhos de Empresa Europeus

Os funcionários de uma empresa transnacional com um Conselho de Empresa Europeu podem usar este órgão para participar na criação de padrões de transformação verde e justa dentro da empresa, que serão respeitados por todas as partes da empresa. Conselhos de Empresa Europeus:

- podem pressionar a gestão do nível mais alto para implementar políticas apropriadas na empresa,
- os representantes dos trabalhadores podem estar envolvidos na implementação de políticas de sustentabilidade na empresa, por exemplo, por meio de comissões de saúde e segurança ou projetos de economia de energia ou redução de emissões; podem fortalecer seu papel na supervisão do desempenho social e ambiental da

empresa, por exemplo, discutindo os relatórios de sustentabilidade da empresa com a gestão e propondo mudanças.

Ao realizar as atividades de ecologização da empresa devem ser levadas em consideração as condições locais, que variam de país para país. Os membros do conselho das subsidiárias estrangeiras da empresa tentarão resolver esta questão de forma centralizada, ou seja, no Conselho de Empresa Europeu, se for suficientemente importante.

Questões potenciais a serem discutidas nos Conselhos de Empresa Europeus:

- Desenvolvimento de processos melhorados, produtos, serviços, conhecimento e novas tecnologias para redução de emissões na empresa,
- Análise e acordo sobre diferentes opções para reduzir as emissões na empresa ou indústria,
- Prever o impacto das ações tomadas, encontrar maneiras de alcançar os melhores resultados na redução de emissões e minimizar os impactos negativos sobre os trabalhadores e a comunidade,
- Antecipar as habilidades e qualificações necessárias, oportunidades de emprego,
- Desenvolvimento de programas e serviços de formação adequados.

Uma determinada empresa transnacional pode celebrar um acordo de empresa transnacional (TCA) com seus sindicatos para que certas normas sejam aplicadas a todas as subsidiárias estrangeiras. Esses acordos geralmente abrangem questões de direitos trabalhistas, mas seu escopo é muitas vezes mais amplo e abrange, por exemplo, reestruturação, saúde e segurança, igualdade de oportunidades e preparação para a mudança.

O maior número de acordos globais foi celebrado com federações sindicais internacionais, mas os acordos europeus são cada vez mais celebrados com Conselhos de Empresa Europeus.

Próximos passos

O objetivo do projeto "MENTOR ERS: criação eficaz de redes e formação de mentores de Conselhos de Empresa Europeus para o reforço da cooperação" foi desenvolver com base na experiência anterior em termos de considerar o trabalho dos Conselhos de Empresa Europeus na prática, bem como acompanhar os últimos desenvolvimentos relativos à reformulação da Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus, a fim de fornecer um alto grau de apoio aos membros dos Conselhos de Empresa Europeus dos países participantes. Portanto, o projeto também incluirá ações inovadoras que acompanharão este relatório,

ou seja, a criação de uma rede de mentores que desenvolverão material de formação e fornecerão orientação aos membros dos Conselhos de Empresa Europeus. Antes do programa de mentoria, os mentores participarão da Academia online para mentores administrada pelo Instituto de Assuntos Públicos para preparar mentores da Lituânia, Polónia, Portugal e Espanha para conduzir suas próprias atividades de mentoria. A Academia online para mentores inclui dois módulos:

- Incentivar a cooperação e a criação de redes entre os membros dos Conselhos de Empresa Europeus, sensibilizar para os benefícios da criação e gestão de um Conselho de Empresa Europeu, orientar o trabalho do Conselho de Empresa Europeu (como apoiar a criação de um novo Conselho, por que é bom ter um representante no Conselho de Empresa Europeu);
- Resolução de disputas e resposta a crises (gestão de crises) no caso de várias formas de reestruturação, que são necessárias em resposta aos desafios colocados pela implementação do Acordo Verde Europeu e em resposta aos desafios colocados pela transformação digital da economia, estudos de caso, cenários de crise, discussão sobre documentos: Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 sobre a garantia de uma transição justa para a neutralidade climática 2022/C 243/04, o papel dos Conselhos de Empresa Europeus na resposta a crises causadas pela transição "gémea" (ecológica e digital).

Os mentores que adquiriram conhecimento implementarão um programa de mentoria nos seus países. Os participantes da formação à ERS Academia online para mentores se tornarão mentores implementando programas de mentoria entre líderes sindicais mais jovens ou menos experientes. Cada mentor fornecerá apoio e transferirá conhecimentos para cinco representantes dos trabalhadores – membros menos experientes dos Conselhos de Empresa Europeus ou potenciais membros dos Conselhos de Empresa Europeus. Os mentores resumirão o processo de mentoria no relatório.

Os beneficiários finais do projeto ERS Mentor receberão uma ferramenta de TI na forma de um chatbot que fornece conselhos sobre questões relacionadas com os Conselhos de Empresa Europeus, ou seja, como apoiar a criação de novos conselhos, por que é bom ter um representante no Conselho de Empresa Europeu, o papel dos Conselhos de Empresa Europeus na resposta a crises causadas pela transição "gémea". Os especialistas do projeto prepararão respostas para as perguntas mais frequentes. A função do chatbot será encaminhar para especialistas perguntas que o sistema não conseguiu responder ou cujas respostas o usuário não ficou satisfeito. No final de cada mês, os especialistas enviarão um relatório de perguntas frequentes ao prestador de serviços e o chatbot será atualizado. O conteúdo das ferramentas de TI também será atualizado de acordo com os

desenvolvimentos relacionados com a revisão da Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus. O chatbot funcionará em duas línguas: polaco e inglês, mas as perguntas mais frequentes serão traduzidas para todas as línguas dos países participantes no projeto. O chatbot será projetado para ser acessível a uma ampla gama de usuários, mas também apoiará o trabalho do mentor.

O último evento do projeto será uma conferência sobre as políticas da UE em Espanha, que será realizada de forma híbrida e transmitida através de redes sociais para ser seguida por todas as partes interessadas. O objetivo da conferência é apresentar e discutir os resultados do projeto sobre o papel dos Conselhos de Empresa Europeus na garantia de uma transição justa para a neutralidade climática através da transformação digital da economia. As principais conclusões do projeto serão resumidas num breve relatório que incluirá recomendações e soluções para consolidar o papel dos Conselhos de Empresa Europeus na garantia de uma transição "gémea" justa e no incentivo à cooperação e ao trabalho em rede entre os membros dos Conselhos de Empresa Europeus na perspetiva das organizações de trabalhadores e empregadores, bem como a parte relacionada com as perguntas mais frequentes usando o chatbot.

Fontes

Resultados de projetos por escrito (selecionados)

"Prepare-se, pronto, vá! O trabalho dos parceiros sociais no sentido de processos eficazes de criação e gestão de Conselhos de Empresa Europeus" (2020 - 2021) <http://startandgo-ewc.com/>

- Manual
- Comparative report (Relatório comparativo)

"Vamos participar! Reorganização corporativa transfronteiriça e o futuro da participação dos trabalhadores na governança corporativa" (2020-2022)

- Impulse document – Action plan (Documento inicial- Plano de Ação)

"Tendemos para o verde! Ação conjunta dos parceiros sociais para melhorar a participação dos trabalhadores na implementação do Acordo Verde Europeu a nível das empresas" (2021 - 2022)

- Guide (Guia)

"EWepCe – Conselhos de Empresa Europeus eficazes que funcionam bem no período pós-Covid" (2022-2024)

- Summary report (Relatório resumido)

Bases de dados do Instituto dos Sindicatos Europeus:

<https://www.ewcdb.eu/> EW/CDB – Base de Dados dos Conselhos de Empresa Europeus

<https://www.ewctraining.eu/> Formação de Conselhos de Empresa Europeus

<https://www.etui.org/> Instituto dos Sindicatos Europeus

<https://worker-participation.eu/> Participação dos trabalhadores

<https://esddb.eu/en> Base de dados do diálogo social europeu

https://wikilabour.org/index.php?title=Main_Page Wikilabour

Lista de Diretivas da UE relevantes

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 funcionários nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>

Diretiva 98/59/CE do Conselho de 20 de julho de 1998 relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos coletivos <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31998L0059>

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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021IP0508>

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 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32001L0086>

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 - Declaração Conjunta do Parlamento Europeu, do Conselho e da Comissão sobre representação dos trabalhadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32002L0014>

Diretiva 2003/72/CE que complementa o Estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia no que diz respeito ao envolvimento dos trabalhadores <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32003L0072>

Diretiva 2005/56/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2005, relativa às fusões transfronteiriças das sociedades de responsabilidade limitada <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32005L0056>

Diretiva 2008/94/CE do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32008L0094>

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) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>

Diretiva (UE) 2017/1132 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de junho de 2017, relativa a certos aspetos do direito das sociedades <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A32017L1132>

Diretiva (UE) 2019/2121 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, que altera a Diretiva (UE) 2017/1132 no que diz respeito a conversões, fusões e cisões <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32019L2121>

Outras fontes

BusinessEurope (2024) Revision of the European Works Councils Directive - Joint EU employers' statement (BusinessEurope (2024) Revisão da Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus - Declaração Conjunta dos Empregadores da UE)
<https://www.besneurope.eu/publications/revision-european-works-councils-directive-joint-eu-employers-statement>

European Commission (2024) Commission proposes to improve European Works Councils to strengthen transnational social dialogue (Comissão Europeia (2024) Comissão propõe melhorar os conselhos de empresa europeus para reforçar o diálogo social transnacional)

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

ETUC (2024) Democracy at Work matters. For a European Works Council Directive that delivers for workers! (Confederação Europeia de Sindicatos (2024) A democracia no local de trabalho é importante. Por uma Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus que beneficie os trabalhadores! <https://etuc.org/en/document/democracy-work-matters-european-works-council-directive-delivers-workers>



-This copy is free-

"Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."



Co-funded by
the European Union