



Co-funded by
the European Union

MENTOR ERS:

REDE EFICAZ DE MENTORES ERS E REFORÇO
DA COOPERAÇÃO EM TERMOS DE FORMAÇÃO

MATERIAIS PARA
A FORMAÇÃO



Visão geral:

Introdução	4
Lição 1: Introdução à história dos direitos dos trabalhadores à informação e consulta na UE.....	5
Lição 2: O direito à informação e consulta na prática	12
Lição 3: Como distinguir entre questões "transnacionais" e "nacionais"	18
Lição 4: Os Conselhos de Empresa Europeus e o exercício judicial dos seus direitos.....	22
Lição 5: A eficácia real dos Conselhos de Empresa Europeus em relação à estratégia das empresas multinacionais é fundamental	25
Transição 'Gêmea'	29
Sinergias entre transformações ecológica e digital	29
A quarta onda da revolução industrial e as mudanças climáticas	30
Conselhos de Empresa Europeus.....	32
Acordo Verde.....	32
Iniciativas legislativas concretas implementadas no âmbito do Acordo Verde	33
Pacote Objetivo 55	33
Lei Europeia do Clima	34
Estratégia de Biodiversidade da UE 2030	35
Plano de Ação para a Economia Circular.....	36
O impacto do Acordo Verde na economia e nos principais setores afetados por ele.....	36
Riscos para trabalhadores e empregadores e implicações para os parceiros sociais e o diálogo social	37
Alterações regulatórias	37
Custos operacionais e manutenção da competitividade em relação aos líderes mundiais.....	38
Transformação digital	39
As Quatro Ondas da Revolução Industrial	39
Visão geral da evolução em termos de tecnologias e parâmetros básicos medidos a nível da União Europeia	40
Computação em Nuvem.....	40
Inteligência artificial e Aprendizado de máquina	40

Grandes dados	41
Internet de dispositivos inteligentes e tecnologias 5G	41
Gêmeo digital	42
Atividade legislativa a nível da União Europeia.....	43
Impacto da transformação digital nas empresas	43
Os benefícios da transformação digital	44
Desafios da transformação digital:.....	44
Conselhos de Empresa Europeus.....	46
Panorama histórico e base legislativa dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE)	47
Quadro legislativo existente.....	48
O impacto da transição "gêmea" na representação dos funcionários.....	49
Oportunidades que a digitalização traz para os trabalhadores	49
O papel dos Conselhos de Empresa Europeus neste novo ambiente	50
Responsabilidades futuras dos Conselhos de Empresa Europeus.....	51
Atividades dos Conselhos de Empresa Europeus no novo ambiente	52
Bibliografia	53

Introdução

O desenvolvimento tecnológico nos primeiros anos do século XXI começou a acontecer em ritmo acelerado. A digitalização e as mudanças tecnológicas relacionadas deram início à quarta onda da revolução industrial, para a qual é necessário se preparar. Ao mesmo tempo, o mundo está se tornando plenamente consciente da necessidade de transformação verde e reduzindo ao mínimo possível os efeitos adversos sobre o ambiente em todos os sectores da economia. Essas mudanças geraram estratégias políticas a nível nacional e europeu que fortalecem ambos os processos e definem os objetivos estratégicos da União Europeia e de cada país. A preparação para esses processos pode apoiar a competitividade da economia europeia, que tem uma concorrência cada vez mais forte nos Estados Unidos ou na China

Este documento descreve as principais características dessas mudanças e descreve os impactos da transformação verde e digital no ambiente de trabalho. As mudanças tecnológicas ocorridas nos setores da economia terão impactos de longo alcance sobre a natureza do trabalho, bem como sobre a natureza das relações entre os parceiros sociais. O objetivo deste documento é servir como um manual de formação para os parceiros sociais, especialmente no âmbito dos Conselhos de Empresa Europeus, que devem, portanto, ser capazes de compreender a escala das mudanças atuais, o impacto nas competências necessárias e a natureza do trabalho dos funcionários, bem como a necessidade de um diálogo social profissionalizado.

Lição 1: Introdução à história dos direitos dos trabalhadores à informação e consulta na UE

Começamos a primeira lição discutindo com os participantes que o direito à informação e consulta é um direito garantido pelos atos do Conselho da Europa e da União Europeia. Deve-se ressaltar que é direito dos trabalhadores e seus representantes e que, portanto, cria uma obrigação por parte do empregador. É importante expor brevemente os principais pressupostos em que se baseia o Modelo Social Europeu e apontar a emergência do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Direito à informação e consulta - Conselho da Europa

Carta Social Europeia (revista)

Artigo 21 A Carta Social Europeia (revista) estabelece que “a fim de assegurar o exercício efetivo do direito dos trabalhadores a serem informados e consultados nas suas empresas, as Partes Contratantes comprometem-se a adotar ou incentivar medidas que permitam aos trabalhadores ou aos seus representantes, de acordo com a legislação ou prática nacional”.

Direito à informação e consulta - União Europeia

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia

No capítulo IV da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, “Solidariedade”, o artigo 27 intitulado “O direito dos trabalhadores à informação e consulta na empresa”, estabelece que “deve ser garantida aos trabalhadores ou aos seus representantes, aos níveis adequados, a informação e consulta atempadas nos casos e nas condições previstas no direito comunitário e nas legislações e práticas nacionais”.

Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores

A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 estipula no seu artigo 17 que: “A informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas de forma adequada, tendo em conta as práticas em vigor nos vários Estados-Membros”. O artigo 18 estabelece que “tais informações, consultas e participação devem ser implementados no prazo” e menciona casos específicos.

(Lembre-se que este documento não é vinculativo.)

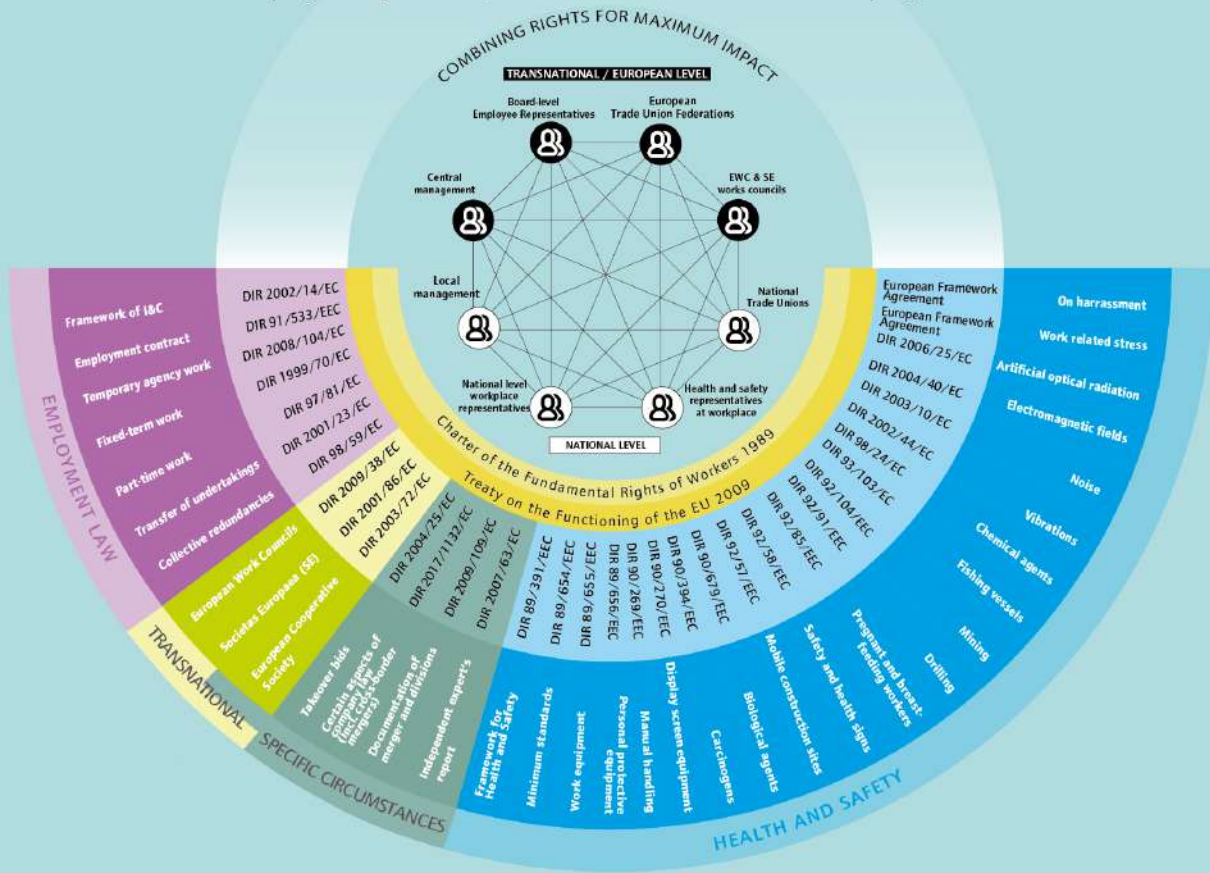
A UE dispõe de uma série de instrumentos jurídicos relacionados com a participação amplamente compreendida dos trabalhadores, em particular o direito à informação e consulta, que podem ser utilizados para envolver os trabalhadores nos processos de gestão da mudança relacionados com a digitalização e a ecologização da economia. Esses são:

- As chamadas diretivas de reestruturação:

- Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos;
- Diretiva 2008/94/CE do Conselho, de 22 de outubro de 2008, relativa à proteção dos trabalhadores assalariados em caso de insolvência do empregador
- 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.
- Ferramentas de informação e consulta a nível europeu:
 - Diretiva 2009/38/CE, 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).
 - Diretiva 2001/86/CE que completa o estatuto da sociedade europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores;
 - Diretiva 2003/72/CE que complementa o Estatuto da Sociedade Cooperativa Europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores.
- Ferramentas de informação e consulta a nível nacional:
 - 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.

The palette of workers' participation rights

There are
37
pieces of EU legislation guaranteeing
employees' rights to information and consultation at company level.



IF I WORK IN A MULTINATIONAL COMPANY, then our rights to be informed and consulted don't end at the national border.

Management must inform and consult the workforce across Europe about issues that have possible consequences in different countries, or about measures that are decided by the central management. We as employee representatives can also use our **European Works Councils** to raise and discuss issues with management, and to **communicate and coordinate with each other** the strategies we pursue as trade unions and employee representatives in the individual sites of the company.

IF MY COMPANY IS BEING RESTRUCTURED, then we workers' representatives have important involvement rights. Since these rights are more or less the same across Europe, all workforces in a multinational company should be treated the same.

So if my company changes owners, merges with or is taken over by another company, then we employee representatives have the right to **know all about the plans and their potential consequences**. We can put forward our views. We can better resist when management seeks to play sites off against each other. By knowing the big picture, we can better cope with the **impact of the changes** at our local workplace in local negotiations, for example.

AT MY WORKPLACE, DEMOCRACY DOES NOT END at the factory gate or the office door. Management must inform and consult with representatives of the employees about our working conditions and employment.

Whether the employee representation is called shop stewards' committee, Betriebsrat, RSU, rada zakładowa, or comité d'entreprise, and whether or not it is trade union body, **our rights to have a voice in the company are comparable across Europe**. EU law also gives employee representatives **specific rights of involvement** when it comes to employment contracts, the use of temporary, fixed-term, and part-time work, and the dealing with changes of ownership and collective redundancies.

WORKERS ARE PROTECTED FROM DANGEROUS OR RISKY WORKING CONDITIONS.

This is laid down in EU laws. It is the responsibility of companies to protect the workers from occupational hazards and to ensure safety at work.

But this protection is not happening over our heads. Employee representatives must be **informed and consulted about all measures** taken to protect the health and safety of the workforce. This applies to measures such as work equipment and protective clothing, and also covers risks associated with lifting loads, noisy environments, mechanical vibrations, working with chemicals, carcinogens, biological agents, and electromagnetic fields. There are specific approaches to the special risks faced by building workers, pregnant or breastfeeding workers, and by workers in the mining, drilling or fishing sectors.

Embora alguns diretores ainda considerem a participação dos funcionários um fardo desnecessário, a participação dos funcionários é geralmente reconhecida como uma vantagem tanto para o trabalho quanto para a gestão: ao mesmo tempo, a participação dos funcionários é mais do que isso – é uma expressão e personificação da democracia.

A fresh look: what, why and how?

- ## method

- normative arguments**

- what?**

DEMOCRACY @ WORK?

- AND MANY MORE!**
- TRADE UNIONS**
- FEDERAL PARTICIPATION**
- COLLECTIBLE BUSINESS**
- SELECT PARTICIPATION**
- CO-MANAGEMENT**
- AUTONOMY**
- WORKING AGENT ASSEMBLY**
- DIRECT TO SHARE**
- OWNERS - CONTRACTORS - ENTREPRENEURS**
- BOARD-LEVEL EMPLOYEE REPRESENTATION**
- HEALTH & SAFETY REPRESENTATIVE**
- MANIFESTATIONS**
- INFORMATION & CONSULTATION**
- WORK-LEVEL EMPLOYEE REPRESENTATION**

What matters is **NOT the label**, but **the CONTENT**: what the instrument seeks to achieve in terms of workers' interests and control

why?

DEMOCRACY AT WORK
is linked with more

- CIVIC DEMOCRACY
- EMPLOYMENT
- EQUALITY
- PAY EQUITY WITH COMPANY
- LIFE SATISFACTION & WORK-LIFE BALANCE
- HIGHER WAGES
- PRODUCTIVITY
- INNOVATION
- COMPANY SUSTAINABILITY
- SAFE WORKPLACES

68% employees who voted in last national election

35% employees considering themselves as able to influence politics

23% employees interested in politics

very high demand at work

A scatter plot showing a positive correlation. The x-axis is labeled 'number of countries with low democracy' and the y-axis is labeled 'democracy index'. Red dots representing data points are scattered around a solid black regression line that slopes upwards from left to right.

how?

Key dimensions:

- Limitations:**

articulation between institutions and broader context of power relations are crucial.

Perguntas que podem ser usadas na discussão:

- 1) Qual a importância do direito à informação e consulta?
- 2) Quais informações são cruciais para os representantes dos trabalhadores?
- 3) Em que difere o direito à informação e à consulta do direito à negociação coletiva?
- 4) Para abordar a diversidade das relações laborais em diferentes Estados-Membros e países candidatos, faça as seguintes perguntas aos participantes
 - A. Existem sindicatos e Conselhos de Empresa Europeus no seu país? Qual é o papel desses dois representantes dos funcionários? Quais são as competências dos sindicatos e quais dos Conselhos de Empresa?
 - B. Como os representantes dos trabalhadores são nomeados/eleitos para os conselhos de empresa?
 - C. Existem regras/práticas em seu país em relação à participação dos funcionários (cargos de representantes dos funcionários nos conselhos de administração e supervisão)? Quais são as suas responsabilidades?
 - D. Qual é a relação entre sindicatos /conselhos de empresa/ possivelmente funcionários que são representantes de funcionários nos conselhos de supervisão e gestão?

Quando se discute a importância do direito à informação e consulta, pode pedir aos participantes que consultem as seguintes declarações:

- A representação dos funcionários no local de trabalho ajuda as empresas a migrar para novas tecnologias, facilitando a introdução de robôs e o uso de análise de dados no local de trabalho. O diálogo social oferece uma oportunidade para concluir negócios em que os trabalhadores concordam em introduzir novas tecnologias em troca de medidas que evitem impactos negativos sobre os trabalhadores, como o retreinamento dos trabalhadores e a redução do horário de trabalho. Desta forma, o diálogo social ajuda a aliviar o medo de que os trabalhadores sejam substituídos por máquinas.
- O diálogo social apoia a gestão na adoção de práticas de alto desempenho (HPAs), como trabalho em equipa, autonomia no trabalho, rotação de trabalho e comunicação ascendente, pois as práticas de alto desempenho exigem um clima de confiança mútua, bem como a disponibilidade de uma mão de obra qualificada. Ambos os elementos garantem o diálogo social, por meio do qual a voz dos trabalhadores reduz a tendência dos trabalhadores de ir embora em busca de um emprego melhor e proporciona um melhor acesso à formação e capacitação.

- A representação dos funcionários no local de trabalho fortalece a qualidade do comportamento responsável nos negócios. A presença de uma forte voz dos trabalhadores contribui para a promoção de abordagens tangíveis e mensuráveis, como o cumprimento de metas de redução de emissões, a formulação de estratégias claras de sustentabilidade e o foco no progresso concreto na dimensão social do negócio.

Essencial - conversar com os participantes sobre a finalidade do direito à informação e consulta, a fim de destacar as vantagens e desvantagens do ponto de vista dos trabalhadores e as vantagens e desvantagens do ponto de vista dos empregadores. Não faz sentido esconder deficiências e riscos. Por exemplo, a participação no processo de consulta pode reduzir a capacidade do sindicato de assumir uma posição de confronto ou realizar uma greve e, por parte dos empregadores, o processo de informação e consulta é a causa de uma tomada de decisão mais lenta. É importante que tais preocupações também repercutam na discussão.

Atenção - um problema observado durante a formação – Os participantes da formação geralmente vêm de diferentes locais de trabalho - não necessariamente de empresas multinacionais. Precisa garantir que os participantes tenham uma boa compreensão do tópico da próxima lição - o direito de serem informados e consultados a nível transnacional e não nacional.

Essa confusão é particularmente perceptível quando se discute a relação entre sindicatos e órgãos de informação e consulta não sindicais (conselhos de empresa). É sempre tarefa do facilitador estruturar a discussão resultante.

Falando francamente - desde o início, deve-se enfatizar que o direito à informação e consulta não é direito dos “representantes dos funcionários”, mas de todos os funcionários. Portanto, é necessário discutir como os representantes dos funcionários podem transmitir efetivamente as informações que receberam para a mão de obra no conjunto. Quais métodos devem ser utilizados (boletins informativos, redes sociais, conselhos, imprensa sindical). Também poderia ser discutido como os sindicatos usam essas ferramentas no seu trabalho cotidiano.

Após a primeira lição, os participantes da formação devem saber

- O direito à informação e consulta está enraizado na lei do Conselho da Europa (Artigo 21 da Carta Social Europeia (revista)), bem como no direito da União Europeia (Artigo 27 da Carta dos direitos fundamentais da União Europeia).
- Devem fazer uma distinção clara entre o direito à informação e consulta a nível nacional e supranacional.

Lição 2: O direito à informação e consulta na prática

Após a segunda lição, os participantes da formação devem saber - estar familiarizados com os conceitos de informação e consulta contidos na Diretiva e devem ter em mente as disposições contidas no Preâmbulo da Diretiva. Cuide da comunicação e estrutura corretas acima mencionadas antes da reunião, para que os representantes dos trabalhadores possam preparar perguntas, dúvidas e consultar especialistas.

A Lei da UE sobre os Conselhos de Empresa Europeus visa colmatar a lacuna entre a tomada de decisões cada vez mais transnacional das empresas e o direito dos trabalhadores à informação e consulta, definido e limitado a nível nacional.

Quando as decisões das empresas são tomadas a nível supranacional, o sistema nacional de informação e consulta não permite que os trabalhadores de diferentes Estados-Membros organizem conjuntamente a sua contribuição e expressem os seus pontos de vista ou preocupações sobre estas questões transnacionais.

Os Conselhos de Empresa Europeus promovem uma compreensão comum dos desafios transnacionais enfrentados pelas grandes empresas multinacionais e o envolvimento dos trabalhadores na tomada de decisões, com vista ao intercâmbio de informações sobre possíveis soluções, facilitando a sua implementação e aumentando o impacto das escolhas estratégicas feitas pelo empregador. O seu potencial deve ser plenamente explorado no contexto atual da transição "gémea" digital e ambiental e das profundas mudanças industriais.

Na sua Recomendação de 2022 sobre a garantia de uma transição justa para a neutralidade climática, o Conselho incentivou os Estados-Membros, em estreita cooperação com os parceiros sociais, a considerar uma série de medidas para apoiar os mais afetados pelo processo de transição verde e, quando necessário, para os ajudar na transição, através do emprego ou do trabalho autónomo, para atividades económicas que contribuam para a realização dos objetivos climáticos e ambientais. Entre as medidas recomendadas pelo Conselho está a “participação plena e significativa, incluindo informação e consulta, dos funcionários a todos os níveis e dos seus representantes na antecipação da mudança e na gestão dos processos de reestruturação, incluindo os relacionados com a transição verde, de acordo com a Comunicação da Comissão de 13 de dezembro de 2013 sobre um Quadro de Qualidade da UE para antecipar a mudança e a reestruturação” (Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática (2022/C 243/04)).

Em 4 de março de 2021, a Comissão apresentou um plano de ação para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais para traduzir os princípios em ações concretas. Foi adotado na Cimeira Social do Porto, a 7 de maio de 2021, como diretriz para a implementação do Pilar. Entre outras coisas, o plano de ação enfatiza que a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores e seus representantes em diferentes níveis desempenham um papel importante na formação da mudança económica e

no incentivo à inovação no local de trabalho, especialmente em relação à transição "gêmea" em curso no mundo do trabalho.

Informações básicas

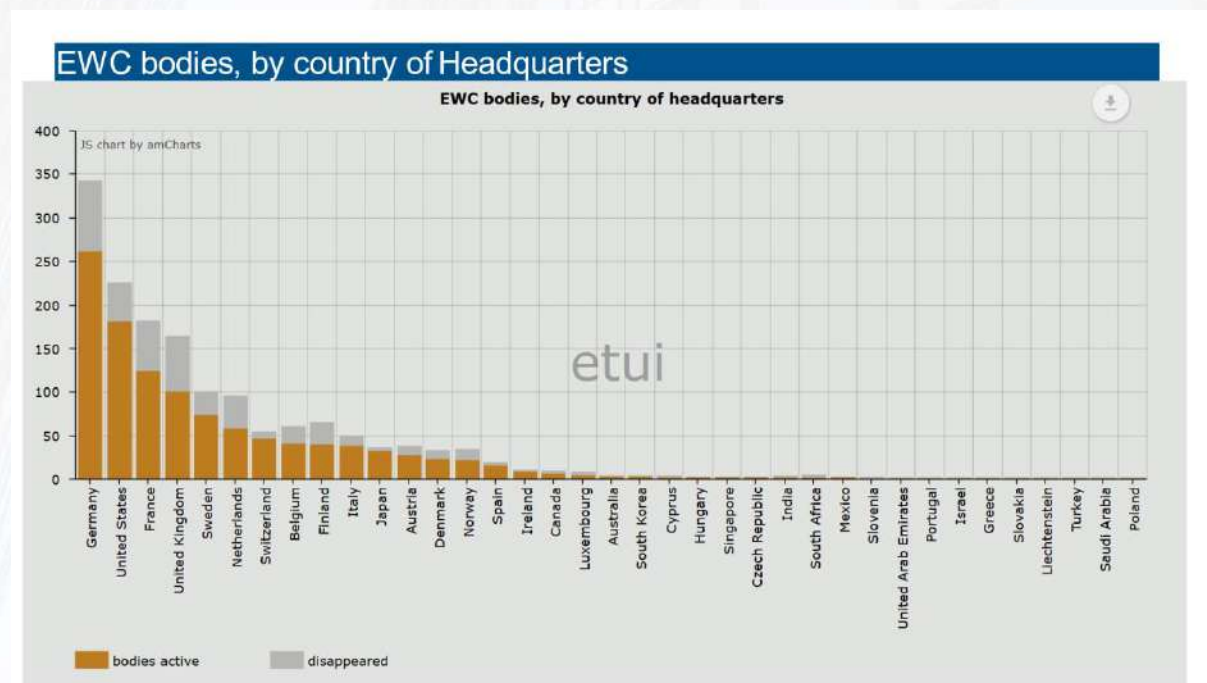
De acordo com uma estimativa aproximada em 2021, 3676 empresas multinacionais que operam na UE e no Espaço Económico Europeu constituíam uma empresa ou grupo de empresas abrangidas pelo âmbito da Diretiva e empregavam quase 30 milhões de trabalhadores.

Os Conselhos de Empresa Europeus ou acordos transnacionais de informação e consulta acordados entre os representantes dos funcionários e a gestão central operam em mais de 1.000 empresas.

Para ser abrangida pela Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus, uma empresa multinacional deve ter um total de mais de 1.000 funcionários e pelo menos 150 em dois Estados-Membros da UE. A maioria dos Conselhos de Empresa Europeus foi estabelecida em empresas multinacionais com mais de 5.000 funcionários.

Os Conselhos de Empresa Europeus podem ser estabelecidos em empresas sob a jurisdição de um Estado-Membro da UE/Espaço Económico Europeu, mesmo que a sede social da empresa esteja fora da UE/Espaço Económico Europeu.

O maior número de Conselhos de Empresa Europeus está em empresas multinacionais sediadas nos Estados Unidos (170), Alemanha (124), França (102), Reino Unido (92), Suécia (69), Holanda (58), Suíça (48), Itália (38), Finlândia (37), Bélgica (36), Japão (31).



Desde que a Diretiva reformulada entrou em vigor, a criação de novos Conselhos de Empresa Europeus tem sido bastante estável, com pouco mais de 20 novos Conselhos de Empresa Europeus são formados todos os anos.

Os custos operacionais anuais totais dos Conselhos de Empresa Europeus dependem da sua estrutura e do número de reuniões realizadas. Estes custos são muitas vezes aumentados quando é realizada uma extensa reestruturação com um aumento da intensidade do trabalho do Conselho de Empresa Europeu. A estimativa da Comissão Europeia para 2018 estabeleceu as seguintes estimativas de custos para o funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus ao abrigo da Diretiva reformulada: apenas custos fixos para o funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus com custos médios anuais - 160.900 euros. Tendo em conta não só os custos fixos, mas também os custos relacionados com o tempo gasto pelos trabalhadores na realização de atividades relacionadas com o Conselho de Empresa Europeu, o custo anual total médio para o Conselho de Empresa Europeu ao abrigo da Diretiva reformulada é de aproximadamente 240.000 euros ou 0,009% do volume de negócios da empresa média com um Conselho de Empresa Europeu.

DIRETIVA 2009/38/CE:

Ponto 13 do Preâmbulo

Para garantir que os trabalhadores de empresas ou de grupos de empresas que operam em diversos Estados-Membros sejam convenientemente informados e consultados, é conveniente instituir um conselho de empresa europeu ou criar outros procedimentos adequados de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.

Ponto 15 do Preâmbulo

Aos trabalhadores e aos seus representantes devem ser garantidas informação e consulta ao nível adequado de direção e de representação em função da matéria tratada. Para tal, a competência e a esfera de intervenção do conselho de empresa europeu devem ser diferentes das que caracterizam as instâncias nacionais de representação e limitar-se às questões transnacionais.

Definição de informação e consulta

Artigo 1

A informação e a consulta dos trabalhadores efetuam-se ao nível adequado de direção e de representação, em função da matéria tratada. Para tal, a competência do conselho de empresa europeu e o alcance do procedimento de informação e de consulta dos trabalhadores regido pela presente diretiva limita-se às questões transnacionais.

Artigo 2

"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; a informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo suscetíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas eventuais 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;

"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, em momento, de forma e com conteúdo suscetíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores formulem uma opinião, com base nas informações facultadas sobre as medidas propostas a que a consulta se refere, sem prejuízo das responsabilidades da gestão, num prazo razoável, a qual pode ser tomada em consideração no âmbito da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária;

Ponto 22 do Preâmbulo

O termo "informação" deve ser definido tendo em conta o objetivo de um exame adequado pelos representantes dos trabalhadores, o que pressupõe que a informação é prestada num momento, de uma forma e com um conteúdo adequados, sem retardar o processo de tomada de decisão nas empresas.

Ponto 23 do Preâmbulo

O termo "consulta" deve ser definido tendo em conta o objetivo da formulação de um parecer que possa ser útil à tomada de decisões, o que pressupõe que a consulta se efetua num momento, de uma forma e com um conteúdo adequados.

Informações que é necessário saber sobre os Conselhos de Empresa Europeus

Dados sobre o emprego

- - Dados sobre o emprego e comparação com anos anteriores (total, por país, locais e departamentos)
- Dados de emprego relacionados ao número de trabalhadores com contratos por tempo indeterminado, número de trabalhadores com contratos a termo certo, número de trabalhadores sazonais (quando aplicável), número de trabalhadores destacados para trabalho temporário no exterior (quando aplicável)
- Dados de planeamento de emprego
- Igualdade de gênero: quais são as políticas das empresas nesse sentido?

Dados financeiros

- - Volume de negócios (total, por país/continente/área geográfica)
- - Ganhos/perdas

- - Comparação com o ano anterior
- Tendências, desenvolvimentos e riscos, bem como políticas da empresa relacionadas ao volume de negócios, ganhos/perdas

Estrutura financeira da empresa

- Explicação do balanço patrimonial
- Visão geral dos acionistas, retornos e dividendos aos acionistas
- Movimentos no valor das ações, também em comparação com os concorrentes
- Produção/prestação de serviços
- Dados sobre produção e prestação de serviços (total, por país/instalação e sortimento de produtos) e comparação com o ano anterior
- Produção/prestação de serviços prevista para o ano seguinte
- Tendências e eventos
- Mudanças planejadas na produção/prestação de serviços (quantidades, instalações, linhas de produção)
- Novos métodos de trabalho ou processos de produção

Dados sociais e divulgação de dados não financeiros

- Saúde e segurança, estresse no trabalho, acidentes de trabalho
- Visão geral de licença médica
- Visão geral das condições de emprego e trabalho de diferentes categorias de trabalhadores (horário de trabalho, ambiente de trabalho, flexibilidade do trabalho, proteção do emprego)
- Questões ambientais, sociais e de funcionários
- Respeito aos direitos humanos
- Questões de combate à corrupção e suborno
- Política de igualdade e diversidade
- Respeito ao diálogo social e aos direitos sindicais
- Políticas implementadas pela empresa em relação às políticas acima mencionadas

Investimentos

- Visão geral dos investimentos no ano corrente/anterior
- Investimentos planejados para o (s) próximo (s) ano(s) por local
- Tendências, objetivos de curto e de longo prazo e contexto da política de investimento e seu impacto no emprego

Posição no mercado, negócios e desenvolvimento

- Visão geral da posição atual do mercado, tendências, desenvolvimentos
- Comparação com os concorrentes mais próximos na indústria

- Subida/queda do mercado (distribuição por área geográfica/país, gamas específicas de produtos)
- Internacionalização

Mudanças tecnológicas

- Desenvolvimentos tecnológicos relevantes
- Tecnologias disruptivas que exigem adaptação de métodos e processos de produção/prestação de serviços
- Abordagem da empresa para superar os desafios da digitalização

Processos de fusões/ aquisições/ reestruturações

- Visão geral e histórico de aquisições, vendas e reestruturações no ano anterior e corrente
- Engajamento de colaboradores externos
- Aquisições, vendas e reestruturações planejadas e custos sociais relacionados
- Redução ou encerramento de empresas, instituições ou suas partes importantes - despedimentos coletivos

Formação

- Opções de formação atuais e planejadas para diferentes grupos-alvo de funcionários
- Mobilidade transnacional dos participantes da formação
- Requisitos para novas competências

Recursos humanos e estratégia do emprego

Essencial - para passar para a terceira lição, cada participante deve estar familiarizado com a Diretiva. Também é importante que estejam familiarizados com a forma como a Diretiva é aplicada no seu Estado-Membro

Atenção - um problema observado durante a formação - Pode haver confusão entre o processo de consulta e o processo de negociação coletiva. Portanto, deve ser claramente enfatizado que, embora o Conselho de Empresa Europeu tenha o direito de consultar, as negociações sobre o resultado dessa consulta devem ser sempre realizadas pelos sindicatos.

Falando francamente, deve estar claro que receber informações da administração central também é um processo bidirecional. Quanto mais bem preparados estiverem os representantes dos funcionários, mais eles aprendem sobre as especificidades do setor (não necessariamente relacionadas ao trabalho da pessoa em questão), e quanto mais eles fizerem perguntas significativas durante e após a reunião, maior será o benefício do processo de divulgação.

Lição 3: Como distinguir entre questões "transnacionais" e "nacionais"

Durante o terceiro bloco, o participante deve familiarizar-se com o conceito de "questões transnacionais" e, em seguida, com a forma de estabelecer o Conselho de Empresa Europeu. Após esta lição, os participantes da formação devem saber – estar familiarizados com o desafio de formar uma equipa de negociação especial eficaz

Questões transnacionais (DIRETIVA 2009/38/CE)

Artigo 1

3. A informação e a consulta dos trabalhadores efetuam-se ao nível adequado de direção e de representação, em função da matéria tratada. Para tal, a competência do conselho de empresa europeu e o alcance do procedimento de informação e de consulta dos trabalhadores regido pela presente diretiva limita-se às questões transnacionais.

Ponto 16

É conveniente que o carácter transnacional de uma questão seja determinado tendo em conta quer o alcance dos seus potenciais efeitos, quer o nível de direção e de representação que a mesma implica. Para tal, são consideradas transnacionais as questões que dizem respeito ao conjunto da empresa ou do grupo ou, pelo menos, dois Estados-Membros. Tal inclui as questões que, independentemente do número de Estados-Membros em causa, são importantes para os trabalhadores europeus em razão do alcance dos seus efeitos potenciais ou que envolvem transferências de atividades entre os Estados-Membros.

Grupo especial de negociação

Artigo 5

Grupo especial de negociação

1. A fim de atingir o objetivo a que se refere o n.º 1 do artigo n.º 1, a direção central deve encetar as negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.

2. Para o efeito, deve ser constituído um grupo especial de negociação de acordo com as seguintes diretrizes:

(a) Os Estados-Membros determinam o modo de eleição ou de designação dos membros do grupo especial de negociação que devem ser eleitos ou designados no seu território.

Os Estados-Membros devem dispor que os trabalhadores de empresas e/ou estabelecimentos nos quais não existam representantes dos trabalhadores por motivos alheios à sua vontade têm o direito de eleger ou de designar, eles próprios, membros do grupo especial de negociação.

O segundo parágrafo não prejudica as legislações e/ou práticas nacionais que estabelecem limiares para constituição de um órgão de representação dos trabalhadores;

(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, 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;

(c) A direção central e as direções locais, assim como as competentes organizações europeias de trabalhadores e empregadores são informadas da composição do grupo especial de negociação e do início das negociações

3. Compete ao grupo especial de negociação fixar, com a direção central e mediante acordo escrito, o âmbito de ação, a composição, as atribuições e a duração do mandato do ou dos conselhos de empresa europeus ou as regras de execução de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6.º, a direção central deve convocar uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto deve informar as direções locais.

Antes e depois de qualquer reunião com a direção central, o grupo especial de negociação pode reunir-se, recorrendo aos meios de comunicação necessários, sem a presença dos representantes da direção central.

Para efeitos das negociações, o grupo especial de negociação pode pedir a assistência de peritos à sua escolha, o que pode incluir representantes das organizações de trabalhadores competentes reconhecidas ao nível comunitário. Estes peritos e esses representantes das organizações de trabalhadores podem assistir, a título consultivo, às reuniões de negociação a pedido do grupo especial de negociação.

5. O grupo especial de negociação pode decidir por, no mínimo, dois terços dos votos não encetar negociações nos termos do n.º 4, ou anulá-las no caso de já estarem em curso.

Uma decisão dessa natureza põe termo ao processo para celebração do acordo referido no artigo 6.o. Quando for tomada esta decisão, não é aplicável o disposto no anexo I.

Um novo pedido de convocação do grupo especial de negociação só pode ser apresentado dois anos após a referida decisão, exceto se as partes interessadas fixarem um prazo mais curto.

6. As despesas relativas às negociações referidas nos n.os 3 e 4 devem ser suportadas pela direção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do grupo especial de negociação. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

Tenha em mente que precisarão trabalhar com representantes de diferentes Estados-Membros durante a formação/reuniões.

Verifique como os regulamentos de implementação da Diretiva definem o procedimento para a identificação/seleção de membros do Grupo especial de negociação e o papel dos sindicatos.

Certifique-se de que esteja claro para os participantes da reunião que essa questão é tratada pela regulamentação (por exemplo, lei) do país em que a empresa opera.

Considere com eles eleições de fase única e de duas fases, usando exemplos de legislação retirados dos países de origem dos participantes. Poderia ser difícil obter o texto atual das disposições nacionais em inglês. O conselho deve sempre consultar os sindicatos para obter assistência na organização de eleições e em caso de dúvidas sobre o processo eleitoral.

Essencial - as expectativas dos representantes dos trabalhadores, incluindo os membros dos sindicatos, em relação às questões que gostariam de ser levantadas nos Conselhos de Empresa Europeus variam significativamente. Em resumo, os representantes de países onde os sistemas nacionais de informação e consulta são fracos, esperam que mais questões sejam consultadas no Conselho de Empresa Europeu, e onde os sindicatos consideram que os sistemas nacionais de relações laborais são fortes, há uma tendência para enfatizar a autonomia da informação e consulta a nível nacional. É importante conscientizar sobre a necessidade de tentar construir uma discussão mais aberta e transparente possível sobre esse assunto entre os próprios representantes dos funcionários.

Atenção - um problema observado durante a formação – é importante enfatizar que as normas legais não decidem tudo, a chave para o trabalho do Grupo especial de negociação é uma boa comunicação, as pessoas devem gostar umas das outras, expressar claramente as suas expectativas, ter apoio profissional e manter contacto com a Aliança Industrial Europeia.

Falando francamente - Vale a pena falar de tudo, até mesmo de certos “tabus”, como a frequente situação de relações especiais de sindicatos da sede corporativa com a gerência central, o que às vezes resulta em evasão do trabalho nos Conselhos de Empresa Europeus por essas organizações.

Lição 4: Os Conselhos de Empresa Europeus e o exercício judicial dos seus direitos

Após a lição 4, os participantes da formação devem ter um conhecimento geral das possibilidades legais de atuação dos Conselhos de Empresa Europeus em situações em que os direitos à informação e consulta são violados pela gestão de empresas multinacionais.

Leia exemplos de processos judiciais de Conselhos de Empresa Europeus.

Em uma decisão de 2020¹, o Tribunal *de Cassação* francês **confirmou a suspensão das atividades da empresa com base na violação do direito à informação e consulta dos Conselhos de Empresa Europeus**. Véolia Environnement e a SA Engie propuseram ao Tribunal de Recurso de Paris cancelar medidas temporárias sob a forma de suspensão de atividades impostas em processos anteriores até que o Conselho social e económico (*comité social et économique*) de várias unidades de negócios da SUEZ seja informado e consultado sobre a aquisição das ações da SUEZ detidas pela Engie. O Conselho de Empresa Europeu de uma unidade de negócios da SUEZ interveio voluntariamente. O tribunal rejeitou o recurso e declarou aceitável a intervenção voluntária do Conselho de Empresa Europeu, a fim de estabelecer a existência de interferência manifestamente ilícita e evitar danos iminentes.

Nos processos judiciais de primeira e segunda instância de 2018², os **tribunais do trabalho alemães rejeitaram o pedido de proibição do Conselho de Empresa Europeu** com base no incumprimento das obrigações de consulta por parte pela gestão. Os tribunais explicaram que nem a lei nacional nem a Diretiva preveem uma proibição. [...] De acordo com a interpretação prevalecente da lei, os direitos do Conselho de Empresa Europeu são, em vez disso, garantidos pelas disposições sobre sanções administrativas referidas no parágrafo 45. Da Lei sobre os Conselhos de Empresa Europeus [...] e a possibilidade de exercer o direito à informação e consulta através de recursos judiciais perante o Tribunal do Trabalho, bem como através de uma ordem temporária. [...]. Além disso, de acordo com o tribunal, a história legislativa da Lei dos Conselhos de Empresa Europeus opõe-se à adoção da proibição, uma vez que o pedido de proibição correspondente foi explicitamente rejeitado no processo legislativo no caso de medidas de não participação [ou seja, sem codecisão]. Portanto, não há lacuna jurídica, segundo o tribunal, que também observou que as partes no processo também se abstiveram de concordar com tal proibição, uma vez que tinham conhecimento da situação jurídica em questão no direito nacional, apesar de aparentemente várias revisões do Acordo do Conselho de Empresa Europeu. Esta opção estaria imediata e facilmente disponível. “O Tribunal partilha da posição prevalecente na rejeição do pedido de proibição em caso de violação dos direitos do Conselho de Empresa Europeu pela empresa em causa. O reconhecimento de tal

1 França, 19-11-2020, Veolia-Engie v. Suez, Cour de Cassation Paris, 20/06549 (Recurso)

2 Alemanha, 01-08-2018, DT Group, Arbeitsgericht Köln - 1BVGa 7/18 (primeira instância).
Alemanha, 13-12-2018, Grupo DT, Landesarbeitsgericht Köln - 6 TaBVGa 3/18 (Recurso).

direito resultaria na concessão ao Conselho de Empresa Europeu, na ausência de qualquer disposição expressa, de um direito que seria muito mais forte do que os direitos expressamente regulados. Além disso, lhe seria concedido um direito cuja existência é contestada mesmo no que diz respeito ao conselho de empresa [nacional] de acordo com a BetrVG, que, com base nos seus direitos de participação, tem uma posição jurídica significativamente mais forte do que o Conselho de Empresa Europeu.”

Num processo judicial na Alemanha em 2015³, um Conselho de Empresa Europeu solicitou um liminar judicial para impedir o despedimento de trabalhadores até que esse Conselho de Empresa Europeu fosse devidamente informado. O tribunal de primeira instância rejeitou o pedido, observando que tal direito não decorre da interpretação do artigo 30 da Lei dos Conselhos de Empresa Europeus. Uma vez que a Diretiva não prevê sanções específicas em caso de violação da obrigação de informação, não é contestado que o legislador nacional decidiu impor como sanção uma infração administrativa pela qual é imposta uma multa. O Tribunal não considera comparáveis o Conselho de Empresa Europeu e os Conselhos de Empresa nacionais, uma vez que os direitos do primeiro são mais fracos do que os do segundo. Os Conselhos de Empresa Nacionais “podem exercer o seu direito à informação e consulta num procedimento de conciliação formalizado e recorrer ao Conselho de Conciliação. Ao contrário disso, a Diretiva 2009/38/CE, através do direito à informação e consulta, procura apenas trocar pontos de vista e estabelecer um diálogo entre a gestão central e o Conselho de Empresa Europeu.”

O direito à recurso poderá ser exercido por meio de tutela provisória, podendo a infração ser punida com multa. O tribunal confirmou o pequeno valor da multa, mas não é considerado relevante para a presunção de liminar. Se a sanção fosse considerada inadequada e não cumprisse o requisito da Diretiva, a vontade do legislador não poderia, no entanto, ser contornada. O Tribunal fundamenta a intenção do legislador com vários documentos legislativos.

No caso de 2011⁴, um tribunal alemão confirmou que os processos judiciais provisórios perante os tribunais de trabalhadores estão disponíveis para os Conselhos de Empresa Europeus. No entanto, isso não significa que os Conselhos de Empresa Europeus tenham um direito essencial a medidas cautelares. O Tribunal considerou que a violação do direito do Conselho de Empresa Europeu à informação e consulta não justificava um pedido de medida cautelar em relação à implementação do encerramento pretendido da fábrica. O Tribunal deixa claro que, mesmo que o precedente sobre medidas cautelares para os Conselhos de Empresa Nacionais pudesse, em princípio, ser aplicado ao Conselho de Empresa Europeu, o CEE não teria direito a qualquer medida cautelar em relação às suas obrigações de fornecer informações e direitos de informação e consulta porque, também em

3 Alemanha, 12-10-2015, Landesarbeitsgericht Baden-Wuerttemberg de 12 de outubro de 2015

4 Alemanha, 08-09-2011, Visteon, Landesarbeitsgericht Köln - 13 Ta 267/11 (Recurso).

relação aos Conselhos de Empresa Nacionais, o direito a medidas cautelares aplica-se apenas aos direitos de participação (= codecisão).

Essencial - prestar atenção para a diversidade dos sistemas jurídicos nacionais na UE e para o facto de os Conselhos de Empresa Europeus não serem tratados em todos os lugares como entidades jurídicas independentes, o que pode dificultar a sua ação penal

Atenção - um problema observado durante a formação - Existem diferentes tipos de Conselhos de Empresa Europeus. Em alguns (tipo "francês"), o presidente do Conselho de Empresa Europeu é um representante da alta gestão, às vezes o próprio diretor-executivo. Em tal situação, pode haver dúvidas sobre como recorrer nos termos da lei.

Falando francamente - A eficácia do processo legal do Conselho de Empresa Europeu depende do seu conhecimento das realidades jurídicas do Estado-Membro com jurisdição sobre o processo legal (ou seja, o país especificado no acordo do Conselho de Empresa Europeu). Assim, na verdade, resultados significativos podem ser alcançados se os membros sindicais desse país estiverem envolvidos no Conselho de Empresa Europeu e se estiverem dispostos a se envolver em tal procedimento.

Lição 5: A eficácia real dos Conselhos de Empresa Europeus em relação à estratégia das empresas multinacionais é fundamental

A tarefa do último bloco é discutir como melhorar a eficiência do trabalho no Conselho de Empresa Europeu.

Após a lição 5, os participantes da formação devem saber falar abertamente e honestamente sobre os desafios que enfrentam enquanto trabalham no Conselho de Empresa Europeu, não apenas com a gestão central, mas também entre os representantes dos funcionários.

Isso consiste principalmente em perguntas

- Como construir solidariedade e senso de comunidade entre os representantes dos funcionários
- Como construir confiança mútua nas relações com a gestão central

Se tiver vários representantes dos funcionários que são membros do Conselho de Empresa Europeu numa reunião/formação, podem dar-lhes exemplos de perguntas para avaliar e iniciar uma discussão sobre como funcionam os representantes dos funcionários como uma equipa no Conselho de Empresa Europeu.

- Pergunta 1 dentro da oficina
 - ✓ O Conselho de Empresa Europeu reúne-se com a gestão central mais do que uma vez por ano?
 - ✓ Dentro do Conselho de Empresa Europeu existem grupos de trabalho dedicados a áreas/questões/problemas específicos?
 - ✓ Há sempre uma reunião preparatória de representantes dos funcionários antes da reunião com a gestão central?
 - ✓ Há sempre uma reunião após a reunião com a gestão central para resumir a reunião realizada com a gestão central?
- Pergunta 2 dentro da oficina
 - ✓ Vê temas relacionados a:
 - Ecologização da economia
 - Redução das emissões de carbono
 - Digitalização
 - Riscos psicossociais
 - Trabalho remoto.

- ✓ Se há representantes de funcionários de países não pertencentes à UE entre os funcionários (é claro que a pergunta só faz sentido se a corporação tiver locais significativos em países não pertencentes à UE). Durante as negociações sobre o contrato/na continuação, os membros do Conselho de Empresa Europeu solicitaram o envolvimento de representantes dos trabalhadores de países que não são membros da UE (no todo ou em parte) na função do Conselho de Empresa Europeu e nas suas reuniões com a gestão central?
- Pergunta 3 dentro da oficina
 - ✓ Os representantes dos trabalhadores trocam constantemente informações sobre questões relevantes para seus locais (essas podem ser perguntas que não serão/não podem ser feitas em uma reunião com a gerência central porque não atendem ao requisito de "questão transnacional")?
 - ✓ Os representantes dos funcionários respondem honestamente e completamente a perguntas de outros representantes, mesmo que digam respeito a temas "sensíveis" – de forma simples e fácil, vocês trocam informações sobre salários em determinados grupos/categorias de funcionários? Se houve uma reestruturação de natureza local (por exemplo, despedimentos em grupo relativamente pequenas no Local X), recebem informações dos representantes dos funcionários no local sobre o que foi acordado (por exemplo, informações sobre indenizações, etc.)?
 - ✓ Concorda com esta frase: Os membros do Conselho de Empresa Europeu funcionam como uma equipa, simplesmente nos conhecemos bem, comunicamos e respondemos uns aos outros?
- Pergunta 4 dentro da oficina
 - ✓ Concorda com a seguinte afirmação: estamos cientes de que a gestão central pode tentar virar um local contra outro, mas isso automaticamente nos dá uma luz vermelha?
 - ✓ Concorda com a seguinte frase: a gestão central trata todos os sindicatos da mesma forma? Em caso afirmativo, receberá o contrato coletivo/acordo salarial, etc. celebrado pelos sindicatos em outro local dentro da corporação?

Se trabalha com um grupo misto durante uma reunião/formação (o que significa que não temos apenas representantes dos funcionários, mas também representantes da gestão central que lidaram com o Conselho de Empresa Europeu), pode usar as seguintes perguntas para provocá-los a comentar sobre como eles veem esta instituição.

Parte para os representantes da gestão central

- ✓ Pode indicar qual é, na sua opinião, o valor acrescentado decorrente das reuniões da gestão central com o Conselho de Empresa Europeu? Vê isso apenas como o cumprimento da obrigação legal da corporação?
- ✓ Quais são os requisitos e fatores decisivos que determinam a qualidade da cooperação com o Conselho de Empresa Europeu e a participação dos gerentes na informação e consulta eficazes?
- ✓ As reuniões do Conselho de Empresa Europeu com a gestão central são realizadas em locais diferentes, para que durante a reunião os membros do Conselho de Empresa Europeu e os representantes da gestão central sejam apresentados aos diferentes locais?
- ✓ Pode listar os pedidos dos membros do Conselho de Empresa Europeu que foram feitos ao negar o acordo sobre o Conselho de Empresa Europeu e sabe por que a administração central os rejeitou? Isso se deve apenas ao fato de o Conselho Central não ver a necessidade de “dar um passo adiante” dos padrões mínimos definidos na Diretiva/legislação nacional?
- ✓ Pode indicar as disposições do contrato que estabelece o Conselho de Empresa Europeu que acredita terem sido elaboradas de acordo com as especificidades da empresa que representa?
- ✓ Os Conselhos de Empresa Europeus têm grupos de trabalho sobre algumas questões/desafios/áreas? A gestão central inspirou a sua criação?
- ✓ Os empregadores locais são informados sobre as reuniões do Conselho de Empresa Europeu com a gestão central?

Uma pesquisa de 2016 da Universidade KU Leuven mostrou uma percepção geralmente positiva do equilíbrio custo-benefício dos Conselhos de Empresa Europeus. Na pesquisa, 54% (=29) dos gerentes entrevistados acreditam que os benefícios justificam os custos, 19% (=10) responderam que os custos não são proporcionais com os benefícios e 26% (=14) responderam que a questão-chave é a conformidade, não se os benefícios justificam os custos.

Pulignano V., Türk J. (KU Leuven) (2016). *European Works Councils on the move: management perspectives on the development of a transnational institution for social dialogue*, páginas 56/57.

Essencial - Usar o trabalho em grupo durante a reunião para que os participantes possam compartilhar suas experiências sobre as diferenças culturais que encontraram com membros dos Conselhos de Empresa Europeus de outros países e como eles tentaram superá-las.

Atenção - um problema observado durante a formação - Os Conselhos de Empresa Europeus podem incluir membros sindicais de países onde a principal forma de atividade sindical é ao nível da indústria e aqueles onde o sindicato atua como uma organização independente dentro da empresa. Isto pode levar a confusão sobre a influência de representantes de locais de trabalho de diferentes ramos na cooperação no âmbito dos Conselhos de Empresa Europeus.

Falando francamente - Desde o início da inclusão de representantes dos países da Europa Central e Oriental nos Conselhos de Empresa Europeus (ou seja, após o alargamento da UE), houve por vezes tensões entre membros da união de antigos e novos Estados-Membros. São os primeiros a ver o Conselho de Empresa Europeu como uma ferramenta útil para informar e consultar sobre questões que serão posteriormente negociadas a nível nacional. Outros expressaram esperança de que os Conselhos de Empresa Europeus pudessem se tornar uma plataforma para negociações conjuntas de natureza transfronteiriça e, em qualquer caso, contribuir para a busca de maiores ganhos na empresa controladora. Esse desvio nas expectativas pode ocorrer durante a formação.

Transição 'Gêmea'

As transformações digitais e ecológicas são chamadas de transição "gêmea" porque representam dois processos contínuos que se afetam e se complementam. A transformação verde está focada na transição para uma economia sustentável e na redução das emissões de gases de efeito estufa, enquanto a transformação digital lida com o uso de tecnologias digitais para melhorar a economia e a sociedade.

O resultado da abordagem integrada para a transformação verde e digital é a integração e destaque de aspetos verdes da transformação digital, bem como o uso máximo de tecnologias digitais disponíveis para alcançar metas verdes. A conexão dessas transformações pode levar a sinergias significativas e benefícios para o meio ambiente, a economia e a sociedade⁵.

Sinergias entre transformações ecológica e digital

Quando as transições verde e digital se juntam, elas têm o potencial de levar a resultados positivos para a sustentabilidade e a ação climática. Ao integrar soluções digitais e tecnologias verdes, empresas e governos podem otimizar o uso de recursos, reduzir as emissões de carbono e incentivar a proteção ambiental. Por exemplo, as redes inteligentes que funcionam em dispositivos IoT podem melhorar a eficiência energética e permitir uma melhor gestão das fontes de energia renováveis.

No entanto, o entrelaçamento destas transições também apresenta desafios que precisam de ser abordados. Pode haver um conflito entre o ritmo acelerado da inovação digital e a necessidade de práticas sustentáveis. Os problemas de privacidade de dados, segurança cibernética, gerenciamento de lixo eletrônico e consumo de energia na infraestrutura digital devem ser cuidadosamente gerenciados para garantir que os benefícios da digitalização contribuam para os objetivos ambientais em vez de os prejudicarem.

Para aproveitar ao máximo o potencial da digitalização ao acelerar a transição ecológica, os decisores políticos e os parceiros sociais devem desenvolver estratégias abrangentes que estabeleçam um equilíbrio entre o progresso tecnológico e a sustentabilidade ambiental. Isso inclui o estabelecimento de quadros regulatórios claros, o incentivo ao investimento verde, a promoção de práticas de economia circular, bem como a promoção da cooperação entre as partes interessadas dos setores público e privado⁶.

Em particular, as sinergias mais significativas entre transformação digital e verde incluem:

5 Fórum Económico Mundial (2022) "What is the 'twin transition' - and why is it key to sustainable growth?", Fórum Económico Mundial, 26 de outubro de 2022 (Fórum Económico Mundial (2022) "O que é a transição "gêmea" – e por que é crucial para o crescimento sustentável?", Fórum Económico Mundial, 26 de outubro de 2022) em <https://www.weforum.org/agenda/2022/10/twin-transition-playbook-3-phases-to-accelerate-sustainable-digitization/>

6 Hassanein, E. A. (2023) „Twinning Green and Digital Transitions: Key Synergies, Conflicts, and the Way Forward“, Alternative Policy Solutions, 20 de agosto de 2023, American University in Cairo, em <https://aps.aucegypt.edu/en/articles/1266/twinning-green-and-digital-transitions-key-synergies-conflicts-and-the-way-forward>

- **Aumentar a eficiência energética:** As tecnologias digitais, como redes inteligentes e inteligência artificial, tornaram possível otimizar o consumo de energia e reduzir as emissões de gases de efeito estufa.
- **Apoio a fontes de energia renováveis:** As tecnologias digitais facilitaram a integração de fontes de energia renováveis no sistema energético e aumentaram a sua eficiência.
- **Redução do consumo de material:** As tecnologias digitais, como a impressão 3D e a economia de compartilhamento, possibilitaram a redução do consumo de material e da produção de resíduos.
- **Aumentar a conscientização ambiental:** As tecnologias digitais podem ser usadas para aumentar a conscientização ambiental e incentivar comportamentos sustentáveis⁷.

A quarta onda da revolução industrial e as mudanças climáticas

Em termos de objetivos estratégicos, há muito que a União Europeia se concentra no crescimento económico, no apoio à competitividade e na criação de emprego. Antes que a digitalização começasse a transformar os negócios, a UE concentrou-se em setores tradicionais, como a produção, a agricultura e os serviços. Por exemplo, a Estratégia de Lisboa de 2000 comprometeu os governos da UE a concentrar os seus esforços num objetivo global – alcançar a renovação económica, social e ambiental na UE. De acordo com a Estratégia de Lisboa, esse crescimento deve ser criado numa base ambiental, económica e socialmente sustentável. A Estratégia de Lisboa tinha quatro objetivos principais: aumentar o emprego, melhorar o crescimento económico, apoiar a coesão social e proteger o ambiente⁸. A seguinte Estratégia Europa 2020 visava corrigir certas deficiências da Estratégia de Lisboa e alcançar o crescimento económico e o emprego na UE através de uma série de metas ambiciosas em áreas como o emprego, a educação, as mudanças climáticas e a investigação e desenvolvimento⁹.

7 European Commission (2022) Fair green and digital transitions, research, Employment, social affairs and inclusion, Policies and Activities, European Commission (Comissão Europeia (2022) Transições justa, ecológica e digital, investigação, Emprego, questões sociais e inclusão, políticas e atividades, Comissão Europeia), em <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1587&langId=en>

8 European Parliament (2009) Briefing note for the meeting of the EMPL Committee 5 October 2009 regarding the exchange of views on the Lisbon Strategy and the EU cooperation in the field of social inclusion, European Parliament, 5th October 2009 (Parlamento Europeu (2009) Nota informativa para a reunião da Comissão EMPL de 5 de Outubro de 2009 sobre a troca de pontos de vista sobre a Estratégia de Lisboa e a cooperação da UE no domínio da inclusão social, Parlamento Europeu, 5. de outubro de 2009), em https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/lisbonstrategybn/_lisbonstrategybn_en.pdf

9 European Commission (2010) Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth, European Commission, Brussels, 3rd March 2010 (Comissão Europeia (2010) A estratégia europeia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, Comissão Europeia, Bruxelas, 3 de março de 2010), em <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>

Com o início da digitalização, ocorreu uma mudança significativa por ter sido acompanhada por outros dois fenômenos, a pandemia da Covid-19 e a significativa pressão que foi exercida sobre as medidas de redução dos impactos negativos ao meio ambiente. Como resultado, foram adotadas três direções estratégicas que levaram ao surgimento de documentos estratégicos em cada uma dessas áreas:

- **Acordo Verde Europeu:** Adotado em 2019, este plano ambicioso representa o plano da UE para alcançar a neutralidade climática até 2050. Ele enfatiza particularmente a sustentabilidade e as tecnologias verdes.
- **Estratégia Digital:** A UE adotou várias iniciativas para apoiar a digitalização em diferentes setores. Essas iniciativas abordam inovação, desenvolvimento de habilidades digitais e Um Mercado Digital. Enfim o resultado foi a Decisão (UE) 2022/2481 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que estabelece um programa político para a década digital até 2030¹⁰.
- **Plano de recuperação da UE:** Este plano foi desenvolvido em resposta à pandemia de Covid-19 e visa fortalecer a economia e a resiliência da UE. Ele enfatiza particularmente a digitalização e os investimentos verdes.

Estes documentos estratégicos alteraram a natureza dos objetivos de política económica da União Europeia, bem como o tipo de medidas introduzidas para os apoiar. Como resultado, haverá uma transformação completa do maior número de ambientes de trabalho, bem como da natureza do trabalho que os trabalhadores farão. Estas mudanças ocorrem no contexto das tendências demográficas negativas observadas na maioria dos países da UE. O número de nascimentos é inferior ao número de mortes, o que leva ao envelhecimento natural da população e, em seguida, a uma diminuição da população. A idade média da população da UE está a crescer. O envelhecimento da população tem um impacto negativo na economia, na falta de trabalhadores qualificados, bem como no sistema social. Esta tendência foi ainda mais agravada pela emigração de jovens de vários países da Europa Central e Oriental em busca de trabalho e de uma vida melhor no Ocidente. Essas tendências levam à fuga de cérebros e à perda de capital humano e mão de obra qualificada. Isso representará um problema de longo prazo para os empregadores ao encontrar pessoal suficientemente qualificado. Uma solução potencial pode estar na aceitação de mais cidadãos de países terceiros, da Ucrânia / outros países não pertencentes à UE.

10 EUR-Lex (2022) Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Text with EEA relevance), Official Journal of the European Union, 14th December 2022 (EUR-Lex (2022) Decisão (UE) 2022/2481 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que estabelece o programa Década Digital para 2030 (Texto relevante para efeitos do EEE, Diário Oficial da União Europeia, 14 de dezembro de 2022), em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022D2481>

Conselhos de Empresa Europeus

As mudanças descritas acima terão um impacto significativo na forma como o diálogo social é conduzido na Europa Central e Oriental. Nesta região, o diálogo social há muito tempo regista um baixo nível de especialização, bem como o trabalho na melhoria das qualificações dos trabalhadores. Os Conselhos de Empresa Europeus são organismos transnacionais que representam os interesses dos trabalhadores em empresas que operam em vários países europeus. Eles fornecem um fórum para consulta e troca de informações entre a direção e os representantes dos trabalhadores sobre questões relativas à empresa como um todo¹¹. **Isso pode ser feito pelos Conselhos de Empresa Europeus, que apoiariam aspetos-chave da profissionalização do diálogo social.** As principais atividades identificadas na maioria dos casos são as seguintes:

- Apoio às atividades relacionadas à formação dos trabalhadores – Os Conselhos de Empresa Europeus têm a capacidade de se tornarem organismos profissionais para identificar as principais competências necessárias aos trabalhadores para manter a relevância no novo mercado de trabalho. Os conselhos de empresa europeus podem ser um parceiro para os empregadores na preparação e planejamento de novas abordagens estratégicas para a formação contínua, a fim de minimizar as perdas de emprego e os impactos negativos na competitividade das empresas e de toda a economia.
- Formação e preparação dos parceiros sociais para o diálogo social profissional – tendo em conta o elevado grau de irregularidades e o baixo grau de especialização do diálogo social, os Conselhos de Empresa Europeus devem servir como instituições para a preparação e formação de representantes dos parceiros sociais e a estabilização do processo de diálogo social.

Acordo Verde

O Acordo Verde da UE, adotado pela União Europeia em dezembro de 2019, é um plano de ação abrangente com uma meta ambiciosa para os seus 27 membros alcançarem a neutralidade carbónica até 2050. Esta iniciativa marca uma mudança significativa na economia e na sociedade da UE em direção à sustentabilidade. O Acordo Verde, que abrange diferentes setores como energia, agricultura e transportes, descreve ações concretas que respondem às mudanças climáticas, preservam a biodiversidade e reduzem a poluição. Serve essencialmente como o caminho da União Europeia para um futuro mais ecológico e sustentável¹².

11 Eurofound (2020) European works councils, European Industrial Relations Dictionary, Eurofound, 8th January 2020, European Commission (Eurofound (2020) Conselhos de Empresa Europeus, Dicionário Europeu de Relações Industriais, Eurofound, 8 de janeiro de 2020, Comissão Europeia), em <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/european-works-councils>

12 European Council (2024) European Green Deal, Council of the European Union (Conselho Europeu (2024) Acordo Verde Europeu, Conselho da União Europeia), em <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/green-deal/>

Para apoiar os seus próprios objetivos, o Acordo Verde da UE implica a aplicação de medidas legislativas, com uma série de leis e regulamentos introduzidos no seu quadro para apoiar práticas sustentáveis e responder às mudanças climáticas nos Estados-Membros.

Os três principais objetivos do Acordo Verde da UE podem ser resumidos nos seguintes pontos:

- Alcançar zero emissões de gases de efeito estufa até 2050
- Separação entre crescimento económico e utilização de recursos
- Cuidar que cada pessoa e cada lugar sejam incluídos¹³

Para atingir esses objetivos e permitir uma transição sustentável, o Acordo Verde da UE estabeleceu vários objetivos específicos. Estes incluem o seguinte:

- Até 2030, o compromisso de alcançar pelo menos uma redução de 55% nas emissões de gases de efeito estufa da UE em comparação com os níveis de 1990. A intenção é atingir esse objetivo como parte do pacote legislativo e na esperança de que esse objetivo seja alcançado através do pacote legislativo conhecido como Objetivo 55 (*Fit for 55*).
- Melhorar a eficiência energética dos edifícios, com um objetivo ambicioso de duplicar a taxa de renovação até 2030. Como resultado, isso envolveria a renovação de 35 milhões de edifícios durante o resto da década para aumentar sua eficiência energética.
- A prioridade do Acordo Verde é uma mudança para uma mobilidade sustentável e inteligente, com o objetivo de reduzir 75% das emissões de transporte atualmente atribuídas ao transporte rodoviário. A Comissão Europeia considera que uma redução de 55% nas emissões de gases com efeito de estufa só pode ser alcançada com uma redução de 90% nas emissões dos transportes.
- O acordo prevê 'poluição zero' para o meio ambiente sem poluentes, com ênfase na qualidade do ar e da água e na redução da quantidade de resíduos plásticos¹⁴.

Iniciativas legislativas concretas implementadas no âmbito do Acordo Verde

Na continuação está uma breve visão geral das estratégias significativas do Acordo Verde Europeu, bem como planos de ação, impostos, revisões de leis e novas leis:

Pacote Objetivo 55

O pacote Objetivo 55 é um conjunto abrangente de propostas legislativas apresentadas pela Comissão Europeia em julho de 2021 como parte dos esforços da União Europeia para atingir as metas climáticas de 2030. O pacote é chamado de "Objetivo 55" porque contém medidas

13 European Commission (2024) The European Green Deal, European Commission (Comissão Europeia (2024) Acordo Verde Europeu, Comissão Europeia), em https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en

14 European Commission (2024) Delivering the European Green Deal, European Commission (Comissão Europeia (2024) Implementação do Acordo Verde Europeu, Comissão Europeia), https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal_en

destinadas a reduzir as emissões de gases de efeito estufa em pelo menos 55% até 2030 em comparação com os níveis de 1990¹⁵.

Este ambicioso pacote legislativo abrange uma ampla gama de iniciativas e regulamentos em diferentes setores, como energia, industrial, transportes e construção. Alguns dos principais elementos do pacote Objetivo 55 incluem revisões do regime de comércio de licenças de emissão da UE (RCLE-UE), a introdução do Mecanismo de Ajustamento Carbónico Fronteiriço (CBAM), padrões de emissão mais rigorosos para carros e vans e medidas para promover as energias renováveis e a eficiência energética.¹⁶

Lei Europeia do Clima

A Comissão propôs uma iniciativa para consolidar as metas de neutralidade climática da UE através de uma meta juridicamente vinculativa de zero emissões líquidas de gases com efeito de estufa para 2050. Em abril de 2021 o Parlamento Europeu e o Conselho chegaram a um acordo provisório sobre a Lei do Clima. A Comissão também considerará e revisará os instrumentos de formulação de políticas relevantes para atingir as metas de redução de emissões de 2030.

A Lei Europeia do Clima estabelecerá o quadro para alcançar a neutralidade climática em 2050 com a ajuda de:

- objetivo juridicamente vinculativo de emissões líquidas zero de gases de efeito estufa até 2050
- novo objetivo para reduzir as emissões de gases de efeito estufa da UE em 2030 em 55% em comparação com os níveis de 1990
- trajetória através da qual toda a UE avançará para a redução das emissões de gases com efeito de estufa de 2030 a 2050
- implementação de estratégias de adaptação para melhorar a resiliência aos impactos das mudanças climáticas
- acompanhamento dos progressos dos Estados-Membros e medidas de ajustamento (com base nos Planos Nacionais de Energia e Clima, relatórios da Agência Europeia do Ambiente e de outras formas)
- revisão dos progressos alcançados até setembro de 2023 e, posteriormente, cada cinco anos

15 Deloitte (2021) „Fit for 55” package - EU legislative action for the climate, Deloitte (Deloitte (2021) pacote “Objetivo 55” – Ação legislativa da UE para o clima, Deloitte), em <https://www2.deloitte.com/ce/en/pages/about-deloitte/articles/ce-fit-for-55-package.html>

16 European Council (2024) Fit for 55: how does the EU intend to address the emissions outside of the EU?, Council of the European Union (Conselho Europeu (2024) Objetivo 55: Como pretende a UE fazer face às emissões fora do seu território? Conselho da União Europeia), em <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/fit-for-55-cbam-carbon-border-adjustment-mechanism/>

- conferir à Comissão poderes mais amplos para emitir recomendações aos Estados-Membros cujas ações sejam incompatíveis com o objetivo da neutralidade climática¹⁷.

O Conselho da União Europeia adotou oficialmente a Lei Europeia do Clima em 28 de junho de 2021, que encerrou o procedimento de adoção e incluiu na legislação o objetivo de uma UE neutra em termos climáticos até 2050. Foi alcançado um acordo político com o Parlamento da UE em 21 de abril e o Parlamento adotou a sua posição em 24 de junho de 2021.¹⁸

Estratégia de Biodiversidade da UE 2030

A Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030 é um plano de ação abrangente desenvolvido pela UE para enfrentar os desafios da perda de biodiversidade e da degradação dos ecossistemas. Esta estratégia descreve o compromisso da UE de travar a perda de biodiversidade e restaurar os ecossistemas até 2030. Os principais elementos da Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030 são os seguintes:

1. Metas ambiciosas: A estratégia estabelece metas ambiciosas para a proteção e restauração da biodiversidade, com a intenção de garantir a resiliência e a saúde dos ecossistemas. Essas metas incluem restaurar pelo menos 30% dos ecossistemas danificados, aumentar a cobertura de áreas protegidas e melhorar o status de espécies e habitats.
2. Integração da biodiversidade: A estratégia destaca a importância de ter em conta a biodiversidade em diferentes áreas, setores e atividades em relação à adoção de políticas. Ao incluir a biodiversidade nos principais fluxos em diferentes setores, como a agricultura, a silvicultura, as pescas e o planejamento urbano, a UE procura incentivar práticas sustentáveis e minimizar os impactos negativos nos ecossistemas.
3. Soluções baseadas na natureza: a estratégia promove a aplicação de soluções baseadas na natureza para enfrentar os desafios ambientais e melhorar a resiliência às mudanças climáticas. As soluções baseadas na natureza envolvem o uso de processos e ecossistemas naturais para oferecer benefícios como proteção contra inundações, sequestro de carbono e conservação da biodiversidade.
4. Infraestrutura Verde: a estratégia destaca, em particular, o desenvolvimento de infraestrutura verde para promover a conectividade entre ecossistemas e apoiar o movimento de espécies. A infraestrutura verde inclui redes de habitats, corredores verdes e áreas ecologicamente importantes que ajudam a preservar a biodiversidade e promover a resiliência dos ecossistemas.
5. Monitoramento e relatórios: A estratégia inclui disposições relativas ao monitoramento do progresso em direção às metas e relatórios sobre a implementação de medidas de

17 European Commission (2024) European Climate Law, European Commission (Comissão Europeia (2024) Lei Europeia do Clima, Comissão Europeia), em https://climate.ec.europa.eu/eu-action/european-climate-law_en

18 European Council (2021) Council adopts European climate law, Press Release, 28th June 2021, Council of the EU (Conselho Europeu (2021) Conselho adota Lei Europeia em matéria de Clima, comunicado de imprensa, 28 de junho de 2021, Conselho da União Europeia) em <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/06/28/council-adopts-european-climate-law/>

conservação da biodiversidade. Ao monitorizar indicadores e avaliar a eficácia dos processos de conservação, a UE procura garantir a responsabilização e a transparência na consecução dos seus objetivos de biodiversidade¹⁹.

Plano de Ação para a Economia Circular

O Plano de Ação para a Economia Circular da União Europeia (CEAP), adotado em 2015, é um conjunto abrangente de medidas legislativas e não legislativas destinadas a orientar a economia europeia de um modelo linear para um modelo circular. O plano enumera 54 ações e inclui quatro propostas legislativas destinadas à gestão de resíduos. Estas propostas, apresentadas pela Comissão Europeia em conjunto com o Plano de Ação, incluíam metas para reduzir o número de aterros sanitários, aumentar as taxas de reutilização e reciclagem a serem alcançadas até 2030 e 2035, bem como novos requisitos para a recolha seletiva de têxteis e bio resíduos. O Plano de Ação abordou diferentes áreas de formulação de políticas, fluxos de materiais e setores, aplicando medidas multidisciplinares para facilitar essa transformação sistêmica por meio da inovação e do investimento. Introduziu também uma estratégia setorial para os plásticos, com mais de 10 mil milhões de euros de fundos públicos atribuídos para apoiar a transição entre 2016 e 2020.²⁰²¹

O impacto do Acordo Verde na economia e nos principais setores afetados por ele

O Acordo Verde Europeu e as leis relacionadas terão um impacto significativo nas empresas, produzindo a necessidade de mudar para práticas mais sustentáveis. As empresas terão de se adaptar a novas regulamentações, como “Objetivo 55” e “Eco design para produtos sustentáveis”, que prescrevem um foco no impacto ambiental e na eficiência dos recursos. O "Plano de Ação para a Economia Circular" e a "Estratégia Europeia para os Plásticos" iniciarão mudanças nas áreas de design de produtos e gestão de resíduos, enquanto a "Estratégia do Prado ao Prato" terá implicações diretas para a agricultura e a indústria alimentar. Empresas de todos os setores – em toda a UE e fora dela – precisarão prosperar e inovar para atender a esses novos padrões de sustentabilidade²².

19 European Commission (2024) Biodiversity Strategy for 2030, European Commission (Comissão Europeia (2024) Estratégia de Biodiversidade para 2030, Comissão Europeia), em https://environment.ec.europa.eu/strategy/biodiversity-strategy-2030_en

20 European Commission (2023) Circular Economy Action Plan, European Commission (Comissão Europeia (2023), Plano de Ação para a Economia Circular, Comissão Europeia), em https://environment.ec.europa.eu/strategy/circular-economy-action-plan_en

21 International Energy Agency (2023) Green Deal: Circular Economy Action Plan, International Energy Agency, 12th December 2023 (Agência Internacional de Energia (2023), Acordo Verde: Plano de Ação para a Economia Circular, Agência Internacional de Energia, 12 de dezembro de 2023.), em <https://www.iea.org/policies/13120-green-deal-circular-economy-action-plan>

22 PwC (2022) Are Europe's businesses ready for the EU Green Deal? EU Green Deal Survey Report, PwC, March 2022 (PwC (2022) As empresas europeias estão preparadas para o Acordo Verde da UE? Relatório de pesquisa sobre Acordo Verde EU, PwC, março 2022), em <https://www.pwc.com/gx/en/tax/publications/assets/eu-green-deal-tax-report.pdf>

Enquanto o Acordo seja projetado para ter um impacto positivo à economia e aos setores-chave, promovendo a inovação e a sustentabilidade, também há alguns desafios e potenciais impactos negativos a serem considerados:

1. Implicações de custo: a implementação de medidas descritas no Acordo Verde, como a mudança para energias renováveis, a melhoria da eficiência energética e a adoção de práticas sustentáveis, pode exigir investimentos significativos. Isso pode resultar em custos de curto prazo para empresas e governos e potencialmente afetar a lucratividade e as restrições orçamentárias²³.
2. Dificuldades relacionadas à competitividade: Indústrias que dependem fortemente de combustíveis fósseis ou processos tradicionais de produção podem enfrentar o desafio de se adaptar aos novos padrões de sustentabilidade estabelecidos pelo Acordo Verde. Isso pode afetar sua competitividade no mercado global e exigir uma reestruturação significativa para cumprir as regulamentações ambientais²⁴.
3. A possibilidade de 'Greenwashing': Em certos casos, as empresas podem recorrer ao 'greenwashing' – criando uma falsa impressão de suas práticas ambientais – para cumprir o Acordo Verde sem mudar fundamentalmente suas atividades. Isso pode prejudicar a eficácia do Acordo Verde e gerar preocupações sobre transparência e responsabilidade.
4. Impacto nas pequenas empresas: as pequenas empresas, especialmente aquelas com recursos limitados ou capacidade de inovação, podem encontrar dificuldades em cumprir os padrões de sustentabilidade estabelecidos pelo Acordo Verde. Os custos de conformidade das empresas e os requisitos regulamentares podem afetar desproporcionalmente as pequenas empresas e potencialmente prejudicar o seu crescimento e competitividade²⁵.

Riscos para trabalhadores e empregadores e implicações para os parceiros sociais e o diálogo social

Alterações regulatórias

O Acordo Verde, um conjunto abrangente de iniciativas políticas da União Europeia para alcançar a neutralidade climática até 2050, visa transformar a economia num modelo mais sustentável e ecológico. Embora os objetivos do Acordo Verde sejam bem-intencionados, há riscos associados à regulamentação excessiva que precisam ser cuidadosamente considerados.

Um risco significativo é a potencial inibição da inovação. O excesso de regulamentação pode criar barreiras para que as empresas desenvolvam e adotem novas tecnologias e práticas que contribuam

23 Briancon, P. (2023) "EU has to come clean on costs of green transition", Reuters, 18 de junho de 2023, em <https://www.reuters.com/breakingviews/eu-has-come-clean-costs-green-transition-2023-07-18/>

24 Bogoslov, A. et al. (2022) „European Green Deal Impact on Entrepreneurship and Competition: A Free Market Approach“, Sustainability, Vol. 14, setembro 2022, em https://www.researchgate.net/publication/363917848_European_Green_Deal_Impact_on_Entrepreneurship_and_Competition_A_Free_Market_Approach

25 Sánchez Nicolás, E. (2023) "The 'regulatory fatigue' fightback against EU Green Deal", EU Observer, 26 de junho 2023, em <https://euobserver.com/green-economy/157189>

para a sustentabilidade ambiental. Isso pode desacelerar o ritmo em que as inovações em tecnologias e soluções verdes estão sendo implementadas, dificultando, em última análise, o progresso em direção às metas climáticas²⁶.

A regulamentação excessiva também pode levar ao aumento dos custos para empresas e consumidores. O cumprimento de rígidas regulamentações ambientais pode exigir investimentos significativos em melhorias tecnológicas, mudanças de processos e sistemas de monitoramento, o que poderia impor custos adicionais às empresas. Esses custos podem ser repassados aos consumidores na forma de preços mais altos de bens e serviços, afetando potencialmente a acessibilidade e o consumo.

A regulamentação excessiva também pode levar a consequências indesejáveis e ineficiências na implementação de políticas ambientais. Regulamentações complexas que implicam inúmeras obrigações não levarão necessariamente à obtenção dos resultados ambientais desejados de maneira eficiente. Em vez disso, eles poderiam criar maneiras de contornar as regras, incentivar o não cumprimento ou levar a uma alocação insatisfatória de recursos, comprometendo assim a eficácia das regulamentações ambientais ²⁷.

Custos operacionais e manutenção da competitividade em relação aos líderes mundiais

O impacto do Acordo Verde na manutenção da competitividade em relação aos líderes mundiais implica encontrar um equilíbrio entre a sustentabilidade ambiental e o crescimento econômico. Ao investir em tecnologias verdes, energia renovável e práticas sustentáveis, os países podem se posicionar como líderes na transição para uma economia de baixo carbono. Essa mudança para a sustentabilidade pode aumentar a competitividade, atraindo investimentos, promover a inovação e atender às necessidades dos consumidores por produtos e serviços ecologicamente aceitáveis. No entanto, também é necessário considerar cuidadosamente os custos da transição para uma economia mais verde e garantir que as empresas permaneçam competitivas globalmente e, em particular, em relação aos concorrentes globais EUA, Índia e China.

O impacto do Acordo Verde nos custos operacionais pode ser significativo. A implementação de iniciativas verdes e a transição para práticas mais sustentáveis muitas vezes exigem investimentos em novas tecnologias, processos e infraestrutura. A transição para uma economia mais verde também pode trazer desafios como o cumprimento de regulamentações ambientais mais rigorosas, a adaptação da cadeia de suprimentos e a potencial disrupção dos modelos de negócios tradicionais²⁸.

26 Grand Berthelsen, R. (2023) "Mounting discontent augurs badly for EU Green Deal", Politico, 26 de setembro de 2023, em <https://www.politico.eu/article/discontent-eu-green-deal-climate-change-backlash/>

27 Wollmort, P. and Hobbs, A. (2022) „How the EU’s new sustainability directive is becoming a game changer“, EY, 1 de agosto de 2022, em https://www.ey.com/en_gl/insights/assurance/how-the-eu-s-new-sustainability-directive-is-becoming-a-game-changer

28 Gawthorpe, A. (2023) "U.S.-China Competition Is Weaponizing the Green Transition", World Politics Review, 12 de setembro de 2023, em <https://www.worldpoliticsreview.com/us-china-climate-change/>

Os Conselhos de Empresa Europeus desempenham um papel importante para garantir que a digitalização e o Acordo Verde ocorram de uma forma que beneficie todos os trabalhadores da UE. Através do trabalho com uma variedade de partes interessadas, incluindo empregadores, sindicatos e governos, os Conselhos de Empresa Europeus podem contribuir para a formação de políticas e iniciativas que defendam o crescimento inclusivo e sustentável.

Transformação digital

A transformação digital é o processo de mudar fundamentalmente a forma como uma empresa opera, integrando tecnologias digitais em todas as áreas. Não se trata apenas de substituir processos analógicos por digitais; trata-se de usar a tecnologia para criar maneiras totalmente novas de fornecer valor aos clientes e atingir metas de negócios.

A transformação digital é um processo crítico para as organizações que buscam permanecer competitivas no ambiente de negócios em rápida evolução de hoje. Ao integrar tecnologias de computação em seus produtos, processos e estratégias, as empresas podem envolver e atender melhor sua mão de obra e clientes, aumentando sua capacidade de serem competitivas. Além de um melhor relacionamento com o cliente, as iniciativas de transformação digital também visam alcançar eficiência operacional e otimização de custos, especialmente em tempos de incerteza para a economia²⁹.

Para concluir, a transformação digital é um imperativo estratégico para as organizações que buscam prosperar na economia digital de hoje. Ao adotar a tecnologia e implementar mudanças significativas em todos os segmentos de seus negócios, as empresas podem aprimorar a experiência do cliente, melhorar a eficiência operacional e se posicionar para o sucesso a longo prazo. Embora o caminho para a transformação digital possa ser desafiador, os potenciais benefícios superam em muito os custos, tornando-se um investimento valioso para qualquer organização com visão de futuro³⁰.

As Quatro Ondas da Revolução Industrial

A transformação digital também é conhecida como a quarta onda da revolução industrial. Isso se deve ao fato de que, ao longo da história, houve quatro etapas específicas da revolução industrial que trouxeram mudanças radicais na produtividade econômica e nas condições de trabalho. A primeira revolução industrial ocorreu no século XVIII com o surgimento das máquinas com água e vapor. Essa revolução representou um rápido desenvolvimento da industrialização e um alto grau de urbanização no mundo ocidental. A segunda revolução industrial, que ocorreu no século XIX,

29 Kraus, S. et al. (2021) "Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research", Sage Open, Vol. 11, Issue no. 3, em <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440211047576>

30 McKinsey & Company (2023) What is digital transformation, McKinsey & Company, 14 de junho de 2023, em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-digital-transformation>

foi caracterizada pelo aumento da produção em massa usando linhas de montagem operadas por energia. Esta era trouxe níveis sem precedentes de produtividade e eficiência na produção³¹.

A terceira revolução industrial ocorreu na segunda metade do século XX, com maior grau de automação e integração de computadores e eletrônicos avançados nos processos produtivos. Este período marcou uma mudança significativa no uso da tecnologia na indústria. Muitas empresas na UE continuam a operar dentro de modelos de negócios a partir do final do século XX.

A Indústria 4.0, discutida neste manual, reflete-se no uso de sistemas cyber-físicos, na Internet de dispositivos inteligentes, na rede de Internet e nas redes de sensores. Cada fase do desenvolvimento industrial não envolveu apenas a adoção de novas tecnologias, mas também exigiu o desenvolvimento de modelos de gestão e o melhoramento das habilidades dos trabalhadores na produção, incluindo o desenvolvimento de sua autonomia no local de trabalho³².

Visão geral da evolução em termos de tecnologias e parâmetros básicos medidos a nível da União Europeia

Computação em Nuvem

A computação em nuvem é um termo amplo que se refere ao uso/prestação de serviços de computação de forma flexível e escalável, muitas vezes, mas nem sempre, utilizando serviços prestados por terceiros.

O uso comercial básico da tecnologia de nuvem é fornecer acesso escalável e flexível a recursos de computação, como servidores, armazenamento, bancos de dados, redes, software e similares. Isso permite que as empresas reduzam custos, aumentem a eficiência, promovam a colaboração, melhorem a segurança e implementem a inovação usando serviços em nuvem.

A computação em nuvem é uma tecnologia crítica de transformação digital que fornece às empresas flexibilidade, escalabilidade e agilidade suficientes para seus negócios. A maioria das iniciativas de transformação digital usa a nuvem, pois a infraestrutura tradicional geralmente não é avançada o suficiente, escalável, ágil e econômica para executar a infraestrutura digital necessária³³.

Inteligência artificial e Aprendizado de máquina

A inteligência artificial e o aprendizado de máquina (AI/ML) envolvem a simulação de processos cognitivos humanos por máquinas. Aplicações específicas da inteligência artificial incluem sistemas especializados, processamento de linguagem natural, visão computacional, análise preditiva e reconhecimento de fala.

31 iED Team (2019) "A Brief History of The 4 Industrial Revolutions that Shaped the World", Institute of Entrepreneurship Development, 30 de junho de 2019, em <https://ied.eu/project-updates/the-4-industrial-revolutions/>

32 Budoian, I. (2021) "Four Waves of Economic Development and Industrial Revolution", Digital Leadership, 13 de outubro de 2021, em <https://digitalleadership.com/blog/four-waves-of-economic-development/>

33 Digital 4 Business (2023) „The Role of Cloud Computing in Driving Business Agility“, Digital 4 Business, 4 de setembro de 2023, em <https://digital4business.eu/the-role-of-cloud-computing-in-business/>

As iniciativas de transformação digital fazem uso significativo da IA/ML como parte de novas estratégias de negócios. Além de melhorar a produtividade, essas tecnologias são fundamentais para fazer melhor uso dos dados que as empresas coletam. A obtenção das percepções dos dados com base nos quais eles podem realizar outras ações permite que as empresas melhorem seus produtos e serviços e desenvolvam estratégias inovadoras.

A inteligência artificial refere-se à simulação de processos de inteligência humana por máquinas, especialmente sistemas computacionais. Aprendizado de máquina é um subtipo de inteligência artificial focado no desenvolvimento de programas de computador que podem ter acesso aos dados e usá-los para aprender por conta própria³⁴.

Usando tecnologias de IA/AM, as empresas podem otimizar as operações, impulsionar a eficiência, aumentar a satisfação do cliente e permanecer competitivas no ambiente digital em rápida evolução de hoje³⁵.

Grandes dados

Os dados são considerados um impulsionador da economia moderna e um recurso inestimável para a maioria das organizações. Isso levou a um crescimento exponencial, que deve aumentar nos próximos anos, o que seria um desafio e uma oportunidade para cada empresa.

Ao aplicar a análise de grandes dados, as organizações podem processar grandes quantidades de dados, obter informações importantes para os negócios, desenvolver modelos estratégicos e tomar decisões de negócios baseadas em dados³⁶.

As ferramentas e as tecnologias de análise de grandes dados permitem que as organizações processem, armazenem e analisem com eficiência grandes quantidades de dados. Usando essas ferramentas, as empresas podem entender melhor seus negócios, clientes e tendências de mercado. Essa percepção permite que eles tomem as decisões certas, otimizem processos, identifiquem novas oportunidades e mitiguem riscos³⁷.

Internet de dispositivos inteligentes e tecnologias 5G

A Internet dos Dispositivos Inteligentes (IoT) é uma sofisticada rede de dispositivos de computação interconectados, máquinas e vários objetos conectados à Internet, permitindo-lhes trocar dados através de uma rede. Esses dispositivos possuem a capacidade de funcionar de forma autônoma, sem a necessidade de intervenção humana ou sistemas informáticos tradicionais para monitorá-los de perto.

34 Uzialko, A. (2023) "How Artificial Intelligence Will Transform Businesses", Business New Daily, 23 de outubro de 2023, em <https://www.businessnewsdaily.com/9402-artificial-intelligence-business-trends.html>

35 Santa Clara University (2023) „Applications of Machine Learning and AI in Business“, Santa Clara University, 7 de dezembro de 2023, em <https://onlinedegrees.scu.edu/media/blog/applications-of-machine-learning-and-ai-in-business>

36 Segal, T. (2024) "What Is Big Data? Definition, How It Works, and Uses", Investopedia, 13 de fevereiro de 2024, na <https://www.investopedia.com/terms/b/big-data.asp>

37 Dublino, J. (2024) "Reinventing Business Intelligence: 10 Ways Big Data Is Changing Business", Business,

Os dispositivos IoT exigem maior largura de banda, altas velocidades de transferência de dados e conexão sem interrupções, tudo fornecido pela mais recente tecnologia 5G. Por exemplo, várias grandes cidades ao redor do mundo integraram uma rede de sensores de IoT, muitos dos quais estão interconectados via 5G, como parte de seus esforços abrangentes para implementar a transformação digital³⁸.

No campo produtivo, a Internet Industrial de Dispositivos Inteligentes (IIoT), também conhecida como Indústria 4.0, está impulsionando a transformação digital. Esta tecnologia revolucionária permite que os produtores melhorem a eficiência operacional e aumentem os níveis de flexibilidade, inovação, velocidade e qualidade do produto³⁹.

Gêmeo digital

O conceito de gêmeo digital serve como uma ponte tecnológica que conecta efetivamente os domínios do mundo físico e digital. O gêmeo digital é essencialmente uma réplica virtual cuidadosamente elaborada para refletir com precisão um objeto tangível.

Na prática, vários sensores são colocados no objeto físico que estão estrategicamente posicionados para monitorar os principais aspectos funcionais. Esses sensores coletam uma grande quantidade de dados relacionados a vários aspectos do desempenho de um objeto, desde a energia que ele emite e a temperatura até as condições climáticas predominantes. Estes dados são então enviados para o sistema de processamento, onde são utilizados com a finalidade de melhorar a réplica digital⁴⁰.

As aplicações da tecnologia de gêmeo digital são diversas e de longo alcance, e incluem o seguinte:

- Melhoramento de capacidades de diagnóstico e de metodologias de tratamento no setor da saúde
- Simplificação dos processos de produção nas indústrias automotiva e aeroespacial para melhorar a eficiência e a produtividade
- Uma mudança radical no desenvolvimento, design e estratégias de marketing de produtos de consumo para atender às necessidades em constante mudança do mercado e às preferências do consumidor⁴¹.

38 PECB (2023) IoT and 5G Technology: Opportunities and Risks, 18 de maio de 2023, em <https://pecb.com/article/iot-and-5g-technology-opportunities-and-risks>

39 World Economic Forum (2020) How 5G and the Internet of Things can create a winning business, World Economic Forum, 8 de janeiro de 2020, em <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/what-does-5g-and-the-internet-of-things-mean-for-business/>

40 Orlov, P. (2023) "What Businesses Should Know About Digital Twins", Forbes, 19 de abril de 2023, em <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/04/19/what-businesses-should-know-about-digital-twins/>

41 McKinsey & Company (2023) What is digital-twin technology?, McKinsey & Company, 12 de julho de 2023, em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-digital-twin-technology>

Atividade legislativa a nível da União Europeia

A decisão do Parlamento Europeu e do Conselho sobre o estabelecimento do programa político "Caminho para a Década Digital" para 2030 é uma iniciativa fundamental a nível da União Europeia para reforçar a digitalização das empresas e da sociedade.

A decisão do Parlamento Europeu e do Conselho sobre o estabelecimento do programa político "Caminho para a Década Digital" para 2030 é um ato legislativo que estabelece o quadro estratégico e o roteiro pelo qual a União Europeia avançará para 2030 na sua busca pela transformação digital. O objetivo desta agenda política é definir os principais objetivos, prioridades e iniciativas que orientarão a Europa para um futuro digitalmente resiliente e competitivo na próxima década⁴².

A decisão contém um conjunto abrangente de orientações e medidas desenvolvidas a fim de explorar o potencial das tecnologias digitais, fomentar a inovação, melhorar a infraestrutura digital, apoiar o desenvolvimento de competências digitais e proporcionar um ambiente digital seguro e inclusivo para todos os cidadãos e empresas nos Estados-Membros da UE. Ao estabelecer esta agenda política, o Parlamento Europeu e o Conselho procuram estabelecer uma base sólida para o avanço da agenda digital da Europa, promovendo o crescimento económico e moldando um ecossistema digital sustentável que esteja consistente com os objetivos globais da Estratégia para a Década Digital.

Impacto da transformação digital nas empresas

O núcleo da transformação digital é a integração de novas tecnologias nos negócios, como inteligência artificial e computação em nuvem. O objetivo dessa mudança estratégica é impulsionar o crescimento, otimizar os processos e promover a competitividade dentro das organizações. O impacto da transformação digital está a penetrar em todos os ramos da indústria, impulsionado pela ascensão do comércio online e pela contínua digitalização dos negócios e da sociedade⁴³.

Novas empresas que operam online mudaram fundamentalmente os paradigmas de negócios estabelecidos, integrando perfeitamente a tecnologia para impulsionar a inovação e promover novas experiências de clientes focadas em conveniência, valor e eficiência. Ao mesmo tempo, surgiu uma nova onda de modelos de negócios originalmente digitais e como exemplos são conceitos como ofertas 'freemium' e soluções de 'software como serviço'. Esse discurso trata da evolução dos

42 EUR-Lex (2022) Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Text with EEA relevance), An official website of the European Union (EUR-Lex (2022) Decisão (EU) 2022/2481 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que estabelece o Programa de Política da Década Digital 2030 (Texto relevante para efeitos do EEE), Site oficial da União Europeia), em <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022D2481>

43 Pelser, T. and Gaffley, G. (2020) "Implications of Digital Transformation on the Strategy Development Process for Business Leaders" u Buckley, S. B. (ed.) Promoting Inclusive Growth in the Fourth Industrial Revolution, Hershey: IGI Global, em <file:///C:/Users/reguli/Downloads/PromotingInclusiveGrowthintheFourthIndustrialRevolution.pdf>

modelos de negócios “tradicionais” e do surgimento de novos paradigmas, e leva a novas oportunidades e apresenta diversos desafios no ambiente digital⁴⁴.

Os benefícios da transformação digital

A transformação digital das empresas traz consigo alguns elementos críticos que as empresas se esforçam para alcançar em um momento de concorrência global sem precedentes:

- **Aumento da competitividade:** ao adotar ferramentas e estratégias digitais, as empresas podem ficar à frente das outras e competir de forma mais eficaz no mercado digital.
- **Melhoria da satisfação do cliente:** a transformação digital geralmente leva a uma melhor experiência do cliente, o que pode significar um maior grau de fidelidade e compromisso com a marca.
- **Aumento da renda e lucratividade:** o aumento da eficiência, o melhor relacionamento com os clientes e a capacidade de ter acesso aos novos mercados podem contribuir para o desempenho financeiro da empresa.
- **Trabalhadores capacitados:** as ferramentas digitais podem capacitar os trabalhadores a serem mais produtivos, eficientes e criativos⁴⁵.

Desafios da transformação digital:

Desemprego de pessoal com qualificação insuficiente

O desemprego tecnológico refere-se a um fenômeno em que o progresso tecnológico leva a uma diminuição da demanda por mão de obra, resultando na perda ou eliminação de empregos. Isso ocorre quando a automação, a inteligência artificial, a robótica e outras tecnologias digitais substituem ou superam os trabalhadores na realização de trabalhos tradicionalmente realizados por humanos⁴⁶.

A digitalização contribui para o desemprego tecnológico através de vários mecanismos:

- **Automação:** As tecnologias digitais possibilitam a automação de trabalhos repetitivos e rotineiros, resultando em aumento de eficiência e produtividade. Embora a automação possa aumentar o desempenho no trabalho, ela também pode levar os trabalhadores que anteriormente eram responsáveis por esses empregos a perder seus empregos.
- **Inteligência artificial e aprendizado de máquina:** está aumentando a capacidade da IA e dos algoritmos de aprendizado de máquina de executar tarefas cognitivas complexas que antes eram realizadas exclusivamente por humanos. À medida que essas tecnologias progridem,

44 Ancillai, C. et al. (2023) “Digital technology and business model innovation: A systematic literature review and future research agenda”, Technological Forecasting and Social Change, Vol. 188, março 2023, em https://www.researchgate.net/publication/367059160_Digital_technology_and_business_model_innovation_A_systematic_literature_review_and_future_research_agenda

45 Marr, B. (2023) “The Impact Of Digital Transformation On Business Models: Opportunities And Challenges”, Forbes, 12 de outubro de 2023, em <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/10/12/the-impact-of-digital-transformation-on-business-models-opportunities-and-challenges/>

46 Gunnell, M. (2023) Technological Unemployment, Technopedia, 26 de dezembro de 2023, em <https://www.techopedia.com/definition/technological-unemployment>

elas podem assumir tarefas de análise de dados, tomada de decisão, atendimento ao cliente e outras áreas, deixando os trabalhadores sem emprego.

- Robótica: A aplicação da robótica na produção, logística, saúde e outros ramos da indústria pode resultar na substituição de trabalhadores por máquinas mais eficientes, precisas e econômicas. Essa virada pode levar os trabalhadores que não são mais necessários para realizar tarefas manuais a perder seus empregos⁴⁷.

Padronização do trabalho – autonomia reduzida, criatividade

Um grau cada vez maior de padronização do trabalho realizado pelos trabalhadores e a necessidade de aderir a um determinado modelo prescrito devido à digitalização, afetaram significativamente os trabalhadores e as organizações. E enquanto a forma do local de trabalho continua a mudar devido às tecnologias digitais, a tendência de padronização pode afetar vários aspectos do processo de trabalho e da experiência dos trabalhadores.

Com a automação de tarefas rotineiras e a aplicação de procedimentos padronizados, as tarefas que os trabalhadores têm no trabalho podem se tornar mais restritas, especializadas e definidas. Isso pode limitar a criatividade, a autonomia e a satisfação no trabalho, pois os trabalhadores são obrigados a aderir a protocolos e fluxos de trabalho predefinidos. A padronização pode levar a uma diminuição da autonomia dos trabalhadores e de seus poderes de decisão. À medida que os trabalhos se tornam mais estruturados e baseados em regras, os trabalhadores recebem menos flexibilidade para se desviar dos processos estabelecidos ou propor soluções inovadoras para problemas complexos⁴⁸.

Embora a padronização possa promover eficiência e consistência nos fluxos de trabalho, ela também pode sufocar a criatividade e a inovação. As organizações precisam encontrar um equilíbrio entre padronização e flexibilidade para promover uma cultura de progresso contínuo, experimentação e adaptação às dinâmicas de mercado em constante mudança. Para concluir, um maior grau de padronização dos empregos impulsionados pela digitalização enfatiza a importância do fato de que, além do aumento da eficiência, devem ser levados em consideração o bem-estar e a criatividade dos trabalhadores, bem como suas habilidades de resolução de problemas ⁴⁹.

Aumento da intensidade do trabalho e impactos na saúde

A digitalização do local de trabalho levou ao aumento da intensidade do trabalho, o que pode afetar significativamente a saúde dos trabalhadores. E à medida que as organizações adotam tecnologias digitais para aumentar a produtividade e a eficiência, os trabalhadores podem enfrentar mais demandas de trabalho, um ritmo mais rápido de trabalho, conectividade constante e limites

47 Mandl, I. (2021) Employment impact of digitalization, Eurofound, em <https://www.eurofound.europa.eu/en/employment-impact-digitalisation>

48 Marsh, E. et al. (2022) "The digital workplace and its dark side: An integrative review", Computers in Human Behavior, Vol. 128, março de 2022, em <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563221004416>

49 Raković, L. et al. (2022) "Digital workplace: Advantages and challenges", Anais da Faculdade de Economia de Subotica, Vol. 57, junho de 2022, em https://www.researchgate.net/publication/361516447_Digital_workplace_Advantages_and_challenges

insuficientemente claros entre trabalho e vida privada. Esses fatores afetam o aumento da intensidade do trabalho e podem afetar a saúde dos trabalhadores de várias maneiras:

- Aumento dos níveis de estresse: Conectividade constante e pressão para responder a perguntas relacionadas ao trabalho fora do horário normal de trabalho podem levar a níveis elevados de estresse entre os trabalhadores. A necessidade de responder a prazos apertados, realizar multitarefas e adaptar-se a mudanças tecnológicas aceleradas pode levar a sentir-se sobrecarregado e exausto⁵⁰.
- Desafios da saúde mental: O ritmo acelerado do trabalho digital, a exposição constante a uma grande quantidade de informação e limites insuficientemente claros entre o trabalho e a vida privada podem afetar o estado mental. Os trabalhadores podem apresentar sintomas de ansiedade, depressão, distúrbios do sono e isolamento na tentativa de responder às demandas de um ambiente de trabalho digitalizado e intensivo⁵¹.
- Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal: A penetração das tecnologias digitais em todos os aspectos do trabalho e da vida pode dificultar o afastamento dos trabalhadores das responsabilidades profissionais, levando a uma falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Essa falta de equilíbrio pode resultar em fadiga, redução da satisfação no trabalho, relacionamentos prejudicados e pior qualidade de vida.

Conselhos de Empresa Europeus

Os Conselhos de Empresa Europeus (CEE) foram estabelecidos ao abrigo das diretivas da UE para fornecer uma plataforma para representantes dos trabalhadores de diferentes países europeus dentro de uma única empresa multinacional. Estes conselhos servem como uma conexão entre os trabalhadores e a gestão da empresa e permitem a troca de informações e a realização de diálogos sobre questões relativas aos trabalhadores em diferentes regiões da Europa. Ao incentivar a transparência e a cooperação, os Conselhos de Empresa Europeus desempenham um papel significativo na garantia de que os interesses dos trabalhadores sejam tidos em conta na tomada de decisões que têm implicações para além das fronteiras de um país⁵².

50 Hunt, T. and Pickard, H. (2022) "Harder, better, faster, stronger? Work intensity and 'good work' in the United Kingdom", *Industrial Relations Journal*, Vol 53, Issue no. 3, em <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irj.12364>

51 Rodríguez-Modroño, P. (2023) "Digital Stress. Effects of Different Intensities of Working From Home on Workers' Health", *Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine*, Vol. 4, em https://www.researchgate.net/publication/368168984_Digital_stress_Effects_of_different_intensities_of_working_from_home_on_workers_health

52 Hertwig, M., Pries, L. and Rampeltshammer, L. (2009) "European Works Councils as international non-profit-organisations: an organisational research approach to a crucial element of Europeanisation" u Hertwig, M., Pries, L. and Rampeltshammer, L. (eds.) *European Works Councils in complementary perspectives*, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), em <https://www.etui.org/sites/default/files/09%20EWC%20Complementary%20perspectives%20EN%20WEB%20version.pdf>

O seu principal objetivo é permitir a consulta e a informação sobre as decisões da empresa que possam afetar os trabalhadores. Os Conselhos de Empresa Europeus também têm a capacidade de participar nas negociações com a administração para chegar a um acordo. Esta relação de responsabilidade enfatiza a importância dos Conselhos de Empresa Europeus na preservação dos interesses e bem-estar dos trabalhadores em diferentes regiões da Europa dentro das empresas multinacionais.

Abaixo estão algumas das vantagens percebidas dos Conselhos de Empresa Europeus:

- **Maior grau de transparência e melhor comunicação:** os Conselhos de Empresa Europeus permitem o fluxo de informações entre os trabalhadores e a gestão em diferentes locais da Europa.
- **Maior influência dos trabalhadores:** os Conselhos de Empresa Europeus oferecem aos trabalhadores a oportunidade de expressar suas opiniões sobre as decisões da empresa que podem afetá-los.
- **Melhor processo de tomada de decisão:** Levando em consideração o ponto de vista dos trabalhadores, a gestão pode tomar decisões mais corretas.
- **Reforçar as relações com os trabalhadores:** os Conselhos de Empresa Europeus contribuem para uma melhor comunicação e cooperação entre os trabalhadores e a gestão.

É importante observar o seguinte:

- Os Conselhos de Empresa Europeus não são obrigatórios para todas as empresas. Eles só são necessários para empresas com pelo menos 1.000 funcionários na UE, dos quais pelo menos 250 estão empregados em pelo menos dois Estados-Membros da UE diferentes.
- A função e os poderes específicos dos Conselhos de Empresa Europeus são determinados através de acordos feitos entre os representantes dos trabalhadores e a administração da empresa⁵³.

Panorama histórico e base legislativa dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE)

O surgimento dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE) foi uma resposta ao crescente número de empresas multinacionais na Europa após o fim da Segunda Guerra Mundial. Devido à expansão transfronteiriça das empresas, a necessidade de mecanismos eficazes de comunicação e tomada de decisão tornou-se cada vez mais perceptível. Os representantes dos trabalhadores locais eram frequentemente separados da gestão central e não tinham acesso direto às principais decisões estratégicas que afetariam significativamente seu trabalho.

53 Eurofound (2020) European works councils, European Industrial Relations Dictionary, Eurofound, 8th January 2020, European Commission (Eurofound (2020) Conselhos de Empresa Europeus, Dicionário Europeu de Relações Industriais, Eurofound, 8 de janeiro de 2020, Comissão Europeia), em <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/european-works-councils>

Durante a década de 1970, houve as primeiras discussões e propostas para o estabelecimento de estruturas para a representação dos trabalhadores dentro das empresas multinacionais que operam na Europa. Isto culminou num desenvolvimento significativo em 1994, quando a União Europeia adotou a primeira Diretiva sobre Conselhos de Empresa Europeus (94/95/CE), que estabeleceu o quadro jurídico para o surgimento e funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus.

Os principais elementos da Diretiva de 1994 são os seguintes:

- Limiares para a criação de Conselhos de Empresa Europeus com base no número de trabalhadores em diferentes países da UE
- Direitos à informação e consulta sobre questões transnacionais relativas aos trabalhadores
- Procedimentos para negociar e chegar a um acordo entre os representantes dos funcionários e a gestão⁵⁴.

Quadro legislativo existente

A Diretiva de 1994, no entanto, foi criticada por suas deficiências percebidas, como empresas que ocultam dados ou um processo de consulta visto como uma mera formalidade. Para colmatar estas lacunas, a Comissão Europeia propôs uma revisão da Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus em 2005. Posteriormente, a Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus reformulada (2009/38/CE) foi adotada em 2009 com o objetivo de aumentar a eficácia dos Conselhos de Empresa Europeus. Esta diretiva revista procurou melhorar o papel dos Conselhos de Empresa Europeus, fornecendo definições mais claras de informação, consulta e questões transnacionais, consolidando os direitos dos trabalhadores em relação à assistência e formação profissional e melhorando os procedimentos para negociar e chegar a acordos com a gestão. Através destas melhorias, a Diretiva reformulada visava capacitar os Conselhos de Empresa Europeus a fazer um melhor trabalho de representação dos trabalhadores em empresas multinacionais em toda a Europa⁵⁵.

A Diretiva dos Conselhos de Empresa Europeus reformulada continua a servir de base à estrutura jurídica que rege o trabalho dos Conselhos de Empresa Europeus (CEE) na União Europeia atualmente. Esta Diretiva foi transposta para a legislação nacional de todos os Estados-Membros da UE e do Espaço Económico Europeu (EEE), proporcionando assim um quadro estável para o trabalho dos Conselhos de Empresa Europeus na região.

Algumas das principais áreas de foco que podem ser discutidas são a expansão do escopo dos Conselhos de Empresa Europeus para incluir novos modelos de negócios, como os que existem na

54 Blanpain, R. (1999) "European Works Councils in Multinational Enterprises: background, working and experience", Multinational Enterprises Programme Working Paper No. 83, International Labor Organization, 1 de abril de 1999, em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/publication/wcms_117506.pdf

55 De Spiegelaere, S. (2016) "Too Little, Too Late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive", ETUI Research Paper - Report 138, European Trade Union Institute, em https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2809520

economia da plataforma digital. À medida que a tecnologia da indústria continua a mudar e as estruturas de trabalho tradicionais estão a ser redefinidas, há uma necessidade crescente de adaptar os regulamentos dos Conselhos de Empresa Europeus para responder eficazmente a essas mudanças⁵⁶.

O impacto da transição "gêmea" na representação dos funcionários

O impacto da digitalização e da transição ecológica no mercado de trabalho é grande. Mudou a maneira como trabalhamos, assim como as habilidades necessárias para ter sucesso em um ambiente em rápida mudança. À medida que a tecnologia continua a evoluir, observam-se várias implicações e oportunidades importantes que afetam tanto a natureza do trabalho quanto as estratégias necessárias para prosperar nesta era digital. Estas mudanças criam desafios e papéis para os Conselhos de Empresa Europeus e irão remodelar o valor acrescentado básico que têm no processo de proteção dos trabalhadores e de aumento da produtividade e da qualidade do emprego⁵⁷.

Oportunidades que a digitalização traz para os trabalhadores

As oportunidades que a digitalização traz se refletem nas inúmeras vantagens que os trabalhadores têm no mercado de trabalho de hoje em constante mudança. Abaixo estão alguns dos pontos-chave que explicam como a digitalização cria oportunidades para os trabalhadores:

Maior produtividade e eficiência: a digitalização simplifica processos, automatiza ações repetitivas e integra tecnologias avançadas para aumentar a produtividade e a eficiência no local de trabalho. Usando ferramentas e sistemas digitais, os trabalhadores podem otimizar seus fluxos de trabalho, reduzir o número de erros manuais e realizar o trabalho de forma mais rápida e eficaz.

Desenvolvimento e crescimento de competências: a digitalização permite o desenvolvimento contínuo de competências e oferece oportunidades para os trabalhadores avançarem nas suas carreiras. Com o advento das novas tecnologias, os trabalhadores têm a oportunidade de adquirir e a perfeição habilidades digitais, como análise de dados, codificação e marketing digital, que estão em crescente demanda em vários ramos da indústria. Esse aprendizado constante pode resultar em desenvolvimento pessoal e profissional, consequentemente, os trabalhadores adaptam-se melhor e o seu valor aumenta na economia digital⁵⁸.

56 European Commission (2024) "Commission proposes to improve European Works Councils to strengthen transnational social dialogue", Press release (Comissão Europeia (2024) "Comissão propõe melhorar os Conselhos de Empresa Europeus para intensificar o diálogo social transnacional", Comunicado de imprensa), 24 de janeiro de 2024, em https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147

57 Bughin, J. et al. (2018) "Skill shift: Automation and the future of the workforce", Discussion Paper, McKinsey Global Institute, em <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>

58 International Labor Organization (2024) Challenges and opportunities of digitalization, Working Party on the Social Dimension of Globalization, Governing Body 350th Session, Geneva, 4–14 March 2024 (Organização Internacional de Trabalho (2024) Desafios e oportunidades da digitalização, Grupo de Trabalho sobre a Dimensão Social da Globalização, 350a sessão do Conselho de Administração, Genebra, 4–14 de março de 2024), em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_911953.pdf

Trabalho remoto e flexibilidade: a digitalização permite o trabalho remoto e uma maneira flexível de trabalhar, o que dá aos trabalhadores um maior grau de autonomia em termos de horários e ambientes de trabalho. Essa flexibilidade permite que os trabalhadores encontrem um melhor equilíbrio entre suas responsabilidades de trabalho e obrigações privadas, levando a uma maior satisfação no trabalho, níveis reduzidos de estresse causado pelo deslocamento e melhor qualidade de vida geral.

Inclusão e diversidade: a digitalização promove a inclusão e a diversidade entre os trabalhadores, obscurecendo as fronteiras geográficas e proporcionando acesso igualitário a oportunidades de emprego. A opção de trabalho remoto permite que pessoas com deficiência ou que vivem em áreas remotas façam parte da mão de obra, promovendo um maior grau de inclusão e diversidade no ambiente de trabalho⁵⁹.

O papel dos Conselhos de Empresa Europeus neste novo ambiente

Existem atualmente mais de 1000 Conselhos de Empresa Europeus responsáveis por cerca de 25 milhões de trabalhadores em 30 países. Os Conselhos de Empresa Europeus são um fator significativo na resposta aos desafios e oportunidades trazidos pela digitalização. Eles também garantem que esse processo ocorra de uma forma que beneficie a todos. Os Conselhos de Empresa Europeus permitem que os trabalhadores e a gestão trabalhem em conjunto a nível transnacional para abordar processos relacionados com a transformação da indústria.

No futuro, os Conselhos de Empresa Europeus devem corrigir as suas deficiências atuais e preparar-se para os desafios futuros na transformação do local de trabalho. O objetivo do diálogo no futuro seria principalmente o seguinte:

- Criar mais espaço para os parceiros sociais a nível das empresas conceberem as suas próprias soluções para melhorar o trabalho dos seus Conselhos de Empresa Europeus na prática;
- Melhorar a forma como os Conselhos de Empresa Europeus funcionam efetivamente, por exemplo, considerando a forma como são realizadas as reuniões dos Conselhos de Empresa Europeus com o objetivo de permitir um maior grau de flexibilidade para as empresas e membros dos Conselhos de Empresa Europeus, limitando os custos relacionados e fazendo uso adequado das oportunidades criadas pela melhoria da comunicação digital⁶⁰.

59 International Labor Organization (2024) Challenges and opportunities of digitalization, Working Party on the Social Dimension of Globalization, Governing Body 350th Session, Geneva, 4–14 March 2024 (Organização Internacional de Trabalho (2024) Desafios e oportunidades da digitalização, Grupo de Trabalho sobre a Dimensão Social da Globalização, 350a sessão do Conselho de Administração, Genebra, 4–14 de março de 2024), em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_911953.pdf

60 Business Europe (2023) "Response to first phase social partner consultation on a possible revision of the European Works Council Directive (Directive 2009/38/EC)", Consultation response, 25 de maio de 2023, Business Europe, em

Os Conselhos de Empresa Europeus podem lidar com uma variedade de temas relacionados com a digitalização, tais como:

- O impacto da automação nos empregos: os Conselhos de Empresa Europeus procuram antecipar as perdas de emprego devido à automação e ajudar o retraining dos trabalhadores para que encontrem novos empregos.
- Introdução de novas tecnologias: os Conselhos de Empresa Europeus estão envolvidos nas negociações sobre a introdução de novas tecnologias no local de trabalho para garantir que sejam introduzidas de uma forma que beneficie tanto os trabalhadores como os empregadores.
- Trabalho remoto e de forma flexível: os Conselhos de Empresa Europeus defendem o trabalho flexível, como o trabalho remoto, para ter em conta a natureza mutável do trabalho.
- Privacidade e segurança de dados: os conselhos de empresa europeus abordam questões de privacidade e segurança de dados relacionadas com a digitalização⁶¹.

Os Conselhos de Empresa Europeus desempenham um papel significativo para garantir que a digitalização ocorra de uma forma que beneficie todos. Trabalhando com empregadores e governos, os Conselhos de Empresa Europeus podem ajudar a criar uma economia digital mais justa e inclusiva.

Responsabilidades futuras dos Conselhos de Empresa Europeus

As futuras responsabilidades dos parceiros sociais em relação à digitalização incluem o trabalho conjunto para garantir que os trabalhadores tenham as competências necessárias para a era digital, promovem condições de trabalho justas na economia digital, respondem ao impacto da automação nos empregos e defendem políticas que protejam os direitos dos trabalhadores na era digital. Os parceiros sociais também devem trabalhar em conjunto para colmatar o fosso criado pela digitalização, promover a inclusão digital e a inovação, garantindo que todas as partes interessadas beneficiem igualmente da digitalização.

Este documento específico de responsabilidade básica encontra-se nas seguintes áreas:

- Desenvolvimento de competências digitais: Os indivíduos devem priorizar a aquisição de competências digitais para se manterem relevantes e competitivos na economia digital.
- Apoio à formação contínua: Os governos e as organizações devem investir em iniciativas de formação contínua para capacitar os indivíduos a adaptarem-se às exigências do mercado de trabalho em constante mudança e a adquirirem as novas competências de que necessitam.

https://www.buinessseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/23-05-25_buinessseurope_response_ewcs_1st-stage.pdf

61 London Premier Centre (2023) The Future of Work and Digital Transformation: Opportunities and Challenges, London Premier Centre, 29 de outubro de 2023, em <https://www.lpcentre.com/articles/the-future-of-work-and-digital-transformation-opportunities-and-challenges>

- Maior nível de partilha de informações: os Conselhos de Empresa Europeus podem fornecer aos trabalhadores uma plataforma para informar e consultar sobre questões transnacionais relativas ao seu trabalho relacionadas com as competências que possuem. Isso garante que os interesses dos trabalhadores sejam levados em consideração na tomada de decisões.

Se eles entenderem essas consequências, aproveitarem as oportunidades e se prepararem proativamente para a digitalização por meio do desenvolvimento de habilidades, apoio à aprendizagem ao longo da vida e medidas de proteção social, indivíduos e organizações poderão lidar adequadamente com os efeitos transformadores que a tecnologia tem no mercado de trabalho, bem como aproveitar os benefícios potenciais que ela traz.

Atividades dos Conselhos de Empresa Europeus no novo ambiente

Os conselhos de empresa europeus podem implementar novas atividades no novo ambiente de trabalho digital para ajudar os trabalhadores no ambiente digital. A preparação dos trabalhadores para a digitalização é essencial para garantir que eles sejam capazes de prosperar em um ambiente digital em constante mudança. A lista abaixo indica algumas das principais maneiras pelas quais os trabalhadores estão se preparando para a digitalização:

1. Desenvolvimento de competências digitais: incentivar os trabalhadores a desenvolver competências digitais é fundamental para prepará-los para a digitalização. É possível organizar programas de formação e oficinas para melhorar os seus conhecimentos em áreas como análise de dados, marketing digital, codificação e uso de tecnologia.
2. Aceitação da formação contínua: Promover uma cultura de formação contínua é vital para que os trabalhadores se adaptem às exigências em constante mudança da economia digital. As empresas e os governos devem investir em programas de formação e qualificação contínua para ajudar os trabalhadores a acompanhar os avanços tecnológicos.
3. Estímulo da adaptabilidade: os trabalhadores devem trabalhar na adaptabilidade para lidar com as mudanças aceleradas provocadas pela digitalização. Promoção de uma mentalidade de crescimento, bem como uma vontade de dominar novas tecnologias e processos, pode ajudar os trabalhadores a aceitar a mudança e permanecer relevantes na era digital.
4. Acesso a recursos: os empregadores devem garantir que os trabalhadores tenham acesso a recursos como cursos online, ferramentas digitais e materiais de formação para apoiar a sua aprendizagem e desenvolvimento de competências. O acesso a recursos pode capacitar os trabalhadores a melhorar suas habilidades digitais da maneira certa.
5. Implementação de programas de partilha de conhecimento: Fomentar a partilha de conhecimento entre os trabalhadores pode ajudar a partilhar competências digitais e melhores práticas. Através do trabalho em equipa e dos projetos conjuntos, os trabalhadores podem aprender uns com os outros e se beneficiar da experiência do coletivo.

Ao cumprir estas tarefas-chave, os Conselhos de Empresa Europeus podem efetivamente preparar os trabalhadores para a digitalização, capacitá-los para prosperar no ambiente digital e dar o contributo certo para o sucesso das suas empresas na era digital.

Bibliografia

- Aksu, H. (2023) „The Power Duo: Unleashing the Synergy Between Digital Transformation and Sustainability“, Digitopia.co, 17th July 2023, at <https://digitopia.co/blog/the-power-duo-unleashing-the-synergy-between-digital-transformation-and-sustainability/>
- Ancillai, C. et al. (2023) “Digital technology and business model innovation: A systematic literature review and future research agenda”, Technological Forecasting and Social Change, Vol. 188, March 2023, at https://www.researchgate.net/publication/367059160_Digital_technology_and_business_model_innovation_A_systematic_literature_review_and_future_research_agenda
- Astapciks, I. (2023) „Why Do Companies Need Digital Transformation?“, Forbes, 20th 2023, at <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/03/20/why-do-companies-need-digital-transformation/>
- Blanpain, R. (1999) “European Works Councils in Multinational Enterprises: background, working and experience”, Multinational Enterprises Programme Working Paper No. 83, International Labour Organisation, 1st April 1999, at http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@multi/documents/publication/wcms_117506.pdf
- Bogoslov, A. et al. (2022) „European Green Deal Impact on Entrepreneurship and Competition: A Free Market Approach“, Sustainability, Vol. 14, September 2022, at https://www.researchgate.net/publication/363917848_European_Green_Deal_Impact_on_Entrepreneurship_and_Competition_A_Free_Market_Approach
- Bongardt, A. and Torres, F. (2021) „The European Green Deal: More than an Exit Strategy to the Pandemic Crisis, a Building Block of a Sustainable European Economic Model“, Journal of Common Market Studies, Special Issue Article, 3rd December 2021, at <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jcms.13264>
- Briancon, P. (2023) “EU has to come clean on costs of green transition”, Reuters, 18th July 2023, at <https://www.reuters.com/breakingviews/eu-has-come-clean-costs-green-transition-2023-07-18/>
- Bromberger, J. et al. (2022) The mainstreaming of additive manufacturing, McKinsey & Company, at <https://www.mckinsey.com/capabilities/operations/our-insights/the-mainstreaming-of-additive-manufacturing>
- Budoian, I. (2021) “Four Waves of Economic Development and Industrial Revolution”, Digital Leadership, 13th October 2021, at <https://digitalleadership.com/blog/four-waves-of-economic-development/>
- Bughin, J. et al. (2018) “Skill shift: Automation and the future of the workforce”, Discussion Paper, McKinsey Global Institute, at <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>
- Business Europe (2023) “Response to first phase social partner consultation on a possible revision of the European Works Council Directive (Directive 2009/38/EC)”, Consultation response, 25th May 2023, Business Europe, at

https://www.buinessurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/23-05-25_buinessurope_response_ewcs_1st-stage.pdf

- D'Aveni, R. A. (2018) "The 3-D Printing Playbook", Harvard Business Review, July-August 2018, at <https://hbr.org/2018/07/the-3-d-printing-playbook>
- De Spiegelaere, S. (2016) "Too Little, Too Late? Evaluating the European Works Councils Recast Directive", ETUI Research Paper - Report 138, European Trade Union Institute, at https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2809520
- Deloitte (2021) „Fit for 55” package - EU legislative action for the climate, Deloitte, at <https://www2.deloitte.com/ce/en/pages/about-deloitte/articles/ce-fit-for-55-package.html>
- Digital 4 Business (2023) „The Role of Cloud Computing in Driving Business Agility“, Digital 4 Business, 4th September 2023, at <https://digital4business.eu/the-role-of-cloud-computing-in-business/>
- Dublino, J. (2024) "Reinventing Business Intelligence: 10 Ways Big Data Is Changing Business", Business,
- EUR-Lex (2022) Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Text with EEA relevance), Official Journal of the European Union, 14th December 2022, at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022D2481>
- EUR-Lex (2022) Decision (EU) 2022/2481 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 establishing the Digital Decade Policy Programme 2030 (Text with EEA relevance), An official website of the European Union, at <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022D2481>
- Eurofound (2020) European works councils, European Industrial Relations Dictionary, Eurofound, 8th January 2020, European Commission, at <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/european-works-councils>
- Eurofound (2021) Employment impact of digitalization, Eurofound, at <https://www.eurofound.europa.eu/en/employment-impact-digitalisation>
- Eurofound (2023) Working conditions, Eurofound, at <https://www.eurofound.europa.eu/en/topic/working-conditions?page=%2C14%2C128%2C3%2C0%2C0>
- European Commission (2010) Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth, European Commission, Brussels, 3rd March 2010, at <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>
- European Commission (2022) Fair green and digital transitions, research, Employment, social affairs and inclusion, Policies and Activities, European Commission, at <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1587&langId=en>
- European Commission (2023) Circular Economy Action Plan, European Commission, at https://environment.ec.europa.eu/strategy/circular-economy-action-plan_en
- European Commission (2024) Biodiversity Strategy for 2030, European Commission, at https://environment.ec.europa.eu/strategy/biodiversity-strategy-2030_en

- European Commission (2024) “Commission proposes to improve European Works Councils to strengthen transnational social dialogue”, Press release, 24 January 2024, at https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_24_147
- European Commission (2024) Delivering the European Green Deal, European Commission, at https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal/delivering-european-green-deal_en
- European Commission (2024) Digitalisation of Work, EU Science Hub, European Commission, at https://joint-research-centre.ec.europa.eu/scientific-activities-z/employment/digitisation-work_en
- European Commission (2024) European Climate Law, European Commission, at https://climate.ec.europa.eu/eu-action/european-climate-law_en
- European Commission (2024) The European Green Deal, European Commission, at https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_en
- European Council (2021) Council adopts European climate law, Press Release, 28th June 2021, Council of the EU, at <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2021/06/28/council-adopts-european-climate-law/>
- European Council (2024) European Green Deal, Council of the European Union, at <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/green-deal/>
- European Council (2024) Fit for 55: how does the EU intend to address the emissions outside of the EU?, Council of the European Union, at <https://www.consilium.europa.eu/en/infographics/fit-for-55-cbam-carbon-border-adjustment-mechanism/>
- European Parliament (2009) Briefing note for the meeting of the EMPL Committee 5 October 2009 regarding the exchange of views on the Lisbon Strategy and the EU cooperation in the field of social inclusion, European Parliament, 5th October 2009, at https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/empl/dv/lisbonstrategybn/_lisbonstrategybn_en.pdf
- Gawthorpe, A. (2023) “U.S.-China Competition Is Weaponizing the Green Transition”, World Politics Review, 12th September 2023, at <https://www.worldpoliticsreview.com/us-china-climate-change/>
- Grand Berthelsen, R. (2023) “Mounting discontent augurs badly for EU Green Deal”, Politico, 26th September 2023, at <https://www.politico.eu/article/discontent-eu-green-deal-climate-change-backlash/>
- Gunnell, M. (2023) Technological Unemployment, Technopedia, 26th December 2023, at <https://www.techopedia.com/definition/technological-unemployment>
- Hassanein, E. A. (2023) „Twinning Green and Digital Transitions: Key Synergies, Conflicts, and the Way Forward“, Alternative Policy Solutions, 20th August 2023, American University in Cairo, at <https://aps.aucegypt.edu/en/articles/1266/twinning-green-and-digital-transitions-key-synergies-conflicts-and-the-way-forward>
- Hertwig, M., Pries, L. and Rampeltshammer, L. (2009) “European Works Councils as international non-profit-organisations: an organisational research approach to a crucial element of Europeanisation” in Hertwig, M., Pries, L. and Rampeltshammer, L. (eds.)

European Works Councils in complementary perspectives, Brussels: European Trade Union Institute (ETUI), at <https://www.etui.org/sites/default/files/09%20EWC%20Complementary%20perspectives%20EN%20WEB%20version.pdf>

- Hunt, T. and Pickard, H. (2022) “Harder, better, faster, stronger? Work intensity and ‘good work’ in the United Kingdom”, *Industrial Relations Journal*, Vol 53, Issue no. 3, at <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/irj.12364>
- iED Team (2019) “A Brief History of The 4 Industrial Revolutions that Shaped the World”, Institute of Entrepreneurship Development, 30th June 2019, at <https://ied.eu/project-updates/the-4-industrial-revolutions/>
- International Energy Agency (2023) Green Deal: Circular Economy Action Plan, International Energy Agency, 12th December 2023, at <https://www.iea.org/policies/13120-green-deal-circular-economy-action-plan>
- International Labour Organisation (2024) Challenges and opportunities of digitalization, Working Party on the Social Dimension of Globalization, Governing Body 350th Session, Geneva, 4–14 March 2024, at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_911953.pdf
- Khogali, H. O. and Mekid, S. (2023) “The blended future of automation and AI: Examining some long-term societal and ethical impact features”, *Technology in Society*, Vol. 73, May 2023, at <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0160791X23000374>
- Kraus, S. et al. (2021) “Digital Transformation: An Overview of the Current State of the Art of Research”, *Sage Open*, Vol. 11, Issue no. 3, at <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/21582440211047576>
- Kumar, A. (2024) “Top 3 Cloud Computing Service Models: SaaS | PaaS | IaaS”, K21Academy, 16th February 2024, at <https://k21academy.com/amazon-web-services/aws-solutions-architect/cloud-service-models/>
- Leachman, L. and Scheibenreif, D. (2023) “Using Technology to Create a Better Customer Experience“, *Harvard Business Review*, 17th March 2023, at <https://hbr.org/2023/03/using-technology-to-create-a-better-customer-experience>
- Mandl, I. (2021) Employment impact of digitalization, Eurofound, at <https://www.eurofound.europa.eu/en/employment-impact-digitalisation>
- Marr, B. (2023) “The Impact Of Digital Transformation On Business Models: Opportunities And Challenges“, *Forbes*, 12th October 2023, at <https://www.forbes.com/sites/bernardmarr/2023/10/12/the-impact-of-digital-transformation-on-business-models-opportunities-and-challenges/>
- Marsh, E. et al. (2022) “The digital workplace and its dark side: An integrative review“, *Computers in Human Behavior*, Vol. 128, March 2022, at <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0747563221004416>
- Martinez-Pelaez, R. et al. (2023) “Role of Digital Transformation for Achieving Sustainability: Mediated Role of Stakeholders, Key Capabilities, and Technology“, *Sustainability*, Vol. 15, at <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/14/11221>

- McKinsey & Company (2023) What is digital transformation, McKinsey & Company, 14th June 2023, at <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-digital-transformation>
- McKinsey & Company (2023) What is digital-twin technology?, McKinsey & Company, 12th July 2023, at <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-digital-twin-technology>
- Orlov, P. (2023) “What Businesses Should Know About Digital Twins”, Forbes, 19th April 2023, at <https://www.forbes.com/sites/forbestechcouncil/2023/04/19/what-businesses-should-know-about-digital-twins/>
- PECB (2023) IoT and 5G Technology: Opportunities and Risks, 18th May 2023, at <https://pecb.com/article/iot-and-5g-technology-opportunities-and-risks>
- Pelsier, T. and Gaffley, G. (2020) “Implications of Digital Transformation on the Strategy Development Process for Business Leaders” in Buckley, S. B. (ed.) Promoting Inclusive Growth in the Fourth Industrial Revolution, Hershey: IGI Global, at file:///C:/Users/reguli/Downloads/PromotingInclusiveGrowthintheFourthIndustrialRevolution.pdf
- PwC (2022) Are Europe’s businesses ready for the EU Green Deal? EU Green Deal Survey Report, PwC, March 2022, at <https://www.pwc.com/gx/en/tax/publications/assets/eu-green-deal-tax-report.pdf>
- Raković, L. et al. (2022) “Digital workplace: Advantages and challenges“, Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici, Vol. 57, June 2022, at https://www.researchgate.net/publication/361516447_Digital_workplace_Advantages_and_challenges
- Rodríguez-Modroño, P. (2023) “Digital Stress. Effects of Different Intensities of Working From Home on Workers' Health“, Journal of occupational and environmental medicine / American College of Occupational and Environmental Medicine, Vol. 4, at https://www.researchgate.net/publication/368168984_Digital_stress_Effects_of_different_intensities_of_working_from_home_on_workers'_health
- Sánchez Nicolás, E. (2023) “The 'regulatory fatigue' fightback against EU Green Deal“, EU Observer, 26th June 2023, at <https://euobserver.com/green-economy/157189>
- Santa Clara University (2023) „Applications of Machine Learning and AI in Business“, Santa Clara University, 7th December 2023, at <https://onlinedegrees.scu.edu/media/blog/applications-of-machine-learning-and-ai-in-business>
- Segal, T. (2024) “What Is Big Data? Definition, How It Works, and Uses“, Investopedia, 13th February 2024, at <https://www.investopedia.com/terms/b/big-data.asp>
- Uzialko, A. (2023) “How Artificial Intelligence Will Transform Businesses“, Business New Daily, 23rd October 2023, at <https://www.businessnewsdaily.com/9402-artificial-intelligence-business-trends.html>
- Van der Schaft, A. et al. (2022) “How Employees Experience Digital Transformation: A Dynamic And Multi-Layered Sensemaking Perspective“, Journal of Hospitality & Tourism Research, September 2022, at <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/10963480221123098>

- Wariar, S. (2020) “Work-Life Balance in Digital age”, Entrepreneur in India, 16th July 2020, at <https://www.entrepreneur.com/en-in/lifestyle/work-life-balance-in-digital-age/353378>
- Wollmort, P. and Hobbs, A. (2022) „How the EU’s new sustainability directive is becoming a game changer“, EY, 1st August 2022, at https://www.ey.com/en_gl/insights/assurance/how-the-eu-s-new-sustainability-directive-is-becoming-a-game-changer
- World Economic Forum (2020) How 5G and the Internet of Things can create a winning business, World Economic Forum, 8th January 2020, at <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/what-does-5g-and-the-internet-of-things-mean-for-business/>
- World Economic Forum (2022) „What is the 'twin transition' - and why is it key to sustainable growth?“, World Economic Forum, 26th October, 2022, at <https://www.weforum.org/agenda/2022/10/twin-transition-playbook-3-phases-to-accelerate-sustainable-digitization/>



-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