

Este documento constitui um instrumento de documentação e não vincula as instituições

► **B**

DIRECTIVA 2009/38/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de 6 de Maio de 2009

relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária

(reformulação)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

(JO L 122 de 16.5.2009, p. 28)

Alterada por:

► **M1**

Diretiva (UE) 2015/1794 do Parlamento Europeu e do Conselho de 6 de outubro de 2015

Jornal Oficial

n.º	página	data
-----	--------	------

L 263	1	8.10.2015
-------	---	-----------



**DIRECTIVA 2009/38/CE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO
CONSELHO**

de 6 de Maio de 2009

**relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de
um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas
empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária**

(reformulação)

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o artigo 137.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽¹⁾,

Após consulta ao Comité das Regiões,

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado ⁽²⁾,

Considerando o seguinte:

- (1) A Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária ⁽³⁾, deverá ser alterada de forma substancial. Por razões de clareza, a referida directiva deverá ser reformulada.
- (2) Nos termos do artigo 15.º da Directiva 94/45/CE, a Comissão reexaminou, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível europeu, as regras de execução da referida directiva e verificou, nomeadamente, a adequação dos limiares de efectivos, com vista a propor as eventuais alterações necessárias.
- (3) Após consulta dos Estados-Membros e dos parceiros sociais a nível europeu, a Comissão apresentou ao Parlamento Europeu e ao Conselho, em 4 de Abril de 2000, um relatório sobre o estado de aplicação da Directiva 94/45/CE.

⁽¹⁾ Parecer de 4 de Dezembro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

⁽²⁾ Parecer do Parlamento Europeu de 16 de Dezembro de 2008 (ainda não publicado no Jornal Oficial) e Decisão do Conselho de 17 de Dezembro de 2008.

⁽³⁾ JO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

▼B

- (4) Nos termos do n.º 2 do artigo 138.º do Tratado, a Comissão consultou os parceiros sociais ao nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária nesta matéria.
- (5) Após a referida consulta, a Comissão considerou que era desejável uma acção comunitária e consultou de novo os parceiros sociais ao nível comunitário sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º 3 do artigo 138.º do Tratado.
- (6) Concluída esta segunda fase de consultas, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo, conforme previsto no n.º 4 do artigo 138.º do Tratado.
- (7) Afigura-se necessário modernizar a legislação comunitária em matéria de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, no intuito de garantir a efectividade dos direitos de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores, aumentar a percentagem de conselhos de empresa europeus já instituídos, permitindo simultaneamente que os acordos existentes continuem a funcionar, resolver os problemas constatados na aplicação prática da Directiva 94/45/CE e resolver a questão da insegurança jurídica decorrente de algumas das suas disposições ou da sua falta e melhorar a articulação dos instrumentos legislativos comunitários em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.
- (8) Nos termos do artigo 136.º do Tratado, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais.
- (9) A presente directiva inscreve-se no quadro comunitário que visa apoiar e completar a acção dos Estados-Membros no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores. Este quadro deverá limitar ao mínimo os encargos impostos às empresas ou aos estabelecimentos, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos concedidos.
- (10) O funcionamento do mercado interno implica um processo de concentrações de empresas, fusões transfronteiriças, absorções e associações e, consequentemente, uma transnacionalização das empresas e dos grupos de empresas. Para assegurar o desenvolvimento harmonioso das actividades económicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-Membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afectados pelas suas decisões.
- (11) Os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores consagrados nas legislações ou na prática dos Estados-Membros são muitas vezes inadequados à estrutura transnacional da entidade que toma a decisão que afecta esses trabalhadores. Esta

▼B

situação poderá conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afectados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo.

- (12) Devem ser aprovadas disposições adequadas para garantir que os trabalhadores empregados em empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária sejam convenientemente informados e consultados quando, fora do Estado-Membro em que trabalham, são tomadas decisões que possam afectá-los.
- (13) 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.
- (14) As regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores devem ser definidas e implementadas de modo a assegurar o seu efeito útil no que toca ao disposto na presente directiva. Para o efeito, é conveniente que a informação e a consulta do conselho de empresa europeu permitam, em tempo útil, a formulação de um parecer dirigido à empresa sem pôr em causa a sua capacidade de adaptação. Só um diálogo realizado ao nível a que são elaboradas as orientações e um envolvimento efectivo dos representantes dos trabalhadores podem dar resposta às necessidades de antecipação e gestão da mudança.
- (15) Aos trabalhadores e aos seus representantes devem ser garantidas informação e consulta ao nível adequado de direcção 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.
- (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 direcção 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 actividades entre os Estados-Membros.
- (17) É necessária uma definição da noção de «empresa que exerce o controlo» que se aplique exclusivamente à presente directiva, sem prejuízo das definições de «grupo» ou de «controlo» constantes de outros textos.

▼B

- (18) Os mecanismos para a informação e consulta dos trabalhadores dessas empresas ou desses grupos de empresas que actuam em dois ou mais Estados-Membros devem incluir todos os estabelecimentos ou, consoante o caso, todas as empresas pertencentes ao grupo, situados nos Estados-Membros, quer a direcção central da empresa ou, no caso de um grupo, da empresa que exerce o controlo esteja ou não situada no território dos Estados-Membros.
- (19) Em conformidade com o princípio da autonomia das partes, compete aos representantes dos trabalhadores e à direcção da empresa ou da empresa que exerce o controlo do grupo determinar, por mútuo acordo, a natureza, a composição, as atribuições, as regras de funcionamento, as normas processuais e os recursos financeiros do conselho de empresa europeu ou de qualquer outro procedimento de informação e consulta, por forma a que se adaptem à sua situação específica.
- (20) De acordo com o princípio da subsidiariedade, compete aos Estados-Membros a determinação de quem são os representantes dos trabalhadores, e nomeadamente prever, se assim o entenderem adequado, uma representação equilibrada das diversas categorias de trabalhadores.
- (21) É conveniente clarificar as noções de informação e de consulta dos trabalhadores, de harmonia com as das directivas mais recentes sobre esta matéria e que se aplicam num quadro nacional, com o triplo objectivo de reforçar a efectividade do nível transnacional de diálogo, permitir uma articulação adequada entre os níveis nacional e transnacional desse diálogo e garantir a segurança jurídica necessária na aplicação da presente directiva.
- (22) O termo «informação» deve ser definido tendo em conta o objectivo 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.
- (23) O termo «consulta» deve ser definido tendo em conta o objectivo da formulação de um parecer que possa ser útil à tomada de decisões, o que pressupõe que a consulta se efectua num momento, de uma forma e com um conteúdo adequados.
- (24) No caso de uma empresa ou de uma empresa que exerça o controlo de um grupo cuja direcção central esteja situada fora do território dos Estados-Membros, as disposições da presente directiva relativas à informação e consulta dos trabalhadores deverão ser aplicadas pelo seu representante, eventualmente designado, num dos Estados-Membros ou, na falta de representante, pelo estabelecimento ou pela empresa controlada que mais trabalhadores empregue nos Estados-Membros.

▼B

- (25) A responsabilidade de uma empresa ou grupo de empresas na transmissão das informações necessárias à abertura de negociações deve ser clarificada, a fim de permitir aos trabalhadores determinar se a empresa ou o grupo de empresas onde trabalham é de dimensão comunitária e estabelecer os contactos necessários à formulação de um pedido de abertura de negociações.
- (26) O grupo especial de negociação deve representar, de forma equilibrada, os trabalhadores dos diferentes Estados-Membros. Os representantes dos trabalhadores devem poder concertar-se entre si para definir as respectivas posições no que toca a negociação com a direcção central.
- (27) É conveniente reconhecer o papel que as organizações sindicais reconhecidas podem desempenhar na negociação ou renegociação dos acordos que instituem os conselhos de empresa europeus, em apoio aos representantes dos trabalhadores que exprimem essa necessidade. A fim de lhes permitir acompanhar a criação de novos conselhos de empresa europeus e promover boas práticas, as organizações sindicais e de empregadores competentes, reconhecidas como parceiros sociais europeus, devem ser informadas da abertura de negociações. As organizações sindicais e de empregadores europeias competentes são as organizações de parceiros sociais consultadas pela Comissão nos termos do artigo 138.º do Tratado. A lista dessas organizações é actualizada e publicada pela Comissão.
- (28) Os acordos que regem a instituição e o funcionamento dos conselhos de empresa europeus devem comportar as modalidades da respectiva alteração, denúncia ou renegociação em caso de necessidade, designadamente quando há uma alteração da esfera de actividade ou da estrutura da empresa ou do grupo de empresas.
- (29) Estes acordos devem determinar as modalidades de articulação dos níveis nacional e transnacional de informação e consulta dos trabalhadores, adaptadas às condições específicas da empresa ou do grupo. Estas modalidades devem ser definidas respeitando as competências e as esferas de intervenção respectivas das instâncias de representação dos trabalhadores, em particular no que diz respeito à antecipação e gestão da mudança.
- (30) Estes acordos devem prever, sempre que necessário, o estabelecimento e o funcionamento de um comité restrito, a fim de permitir uma coordenação e uma maior eficácia da actividade regular do conselho de empresa europeu, bem como uma informação e consulta rápidas em casos excepcionais.
- (31) Os representantes dos trabalhadores podem decidir não solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu, ou que as partes interessadas podem acordar noutros procedimentos de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.

▼B

- (32) Convém prever determinadas disposições supletivas a aplicar se as partes assim o decidirem se a direcção central se recusar a iniciar negociações ou se não houver acordo no termo das negociações.
- (33) A fim de poderem exercer plenamente a sua função e garantir a utilidade do conselho de empresa europeu, os representantes dos trabalhadores devem prestar contas aos trabalhadores que representam e poder beneficiar da formação que solicitem.
- (34) É conveniente prever que os representantes dos trabalhadores que actuem no âmbito da presente directiva gozem, no exercício das suas funções, da mesma protecção e das garantias similares previstas para os representantes dos trabalhadores pela legislação e/ou a prática do país de emprego. Não deverão sofrer qualquer discriminação pelo exercício legítimo da sua actividade e deverão beneficiar de adequada protecção em matéria de despedimento e outras sanções.
- (35) Os Estados-Membros devem tomar medidas apropriadas em caso de não cumprimento das obrigações previstas na presente directiva.
- (36) Em consonância com os princípios gerais do direito comunitário, em caso de violação das obrigações resultantes da presente directiva deverão aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções.
- (37) Por razões de eficácia, coerência e segurança jurídica, é necessária uma articulação entre as directivas e os níveis de informação e consulta dos trabalhadores instituídos pela legislação e/ou a prática comunitária e nacional. Em cada empresa ou grupo deve ser dada prioridade à negociação destas modalidades de articulação. Na falta de acordo sobre esta matéria e sempre que se prevêem decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, o processo deve ser conduzido concomitantemente ao nível nacional e europeu, respeitando as competências e as esferas de intervenção respectivas das instâncias de representação dos trabalhadores. A emissão de um parecer pelo conselho de empresa europeu não deverá afectar a capacidade da direcção central na condução das consultas necessárias, respeitando os prazos previstos pelas legislações e/ou as práticas nacionais. As legislações e/ou as práticas nacionais deverão eventualmente ser adaptadas para que o conselho de empresa europeu possa, se necessário, ser informado antes ou ao mesmo tempo que as instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sem reduzir o nível geral de protecção dos trabalhadores.

▼B

- (38) A presente directiva não deverá prejudicar os processos de informação e consulta abrangidos pela Directiva 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 ⁽¹⁾, nem os processos específicos abrangidos pelo artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos ⁽²⁾, e pelo artigo 7.º da Directiva 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 ⁽³⁾.
- (39) Convém conceder um tratamento específico às empresas e aos grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais existia, à data de 22 de Setembro de 1996, um acordo aplicável a todos os trabalhadores prevendo a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores.
- (40) Sempre que se verifiquem alterações significativas na estrutura da empresa ou do grupo, por exemplo, em caso de fusão, aquisição ou cisão, o ou os conselhos de empresa europeus existentes devem ser adaptados. Esta adaptação deve ser feita prioritariamente segundo as cláusulas do acordo aplicável, se tais cláusulas permitirem efectivamente proceder à adaptação necessária. Na sua falta e quando for feito um pedido nesse sentido que estabelece a necessidade, é aberta a negociação de um novo acordo, à qual deverão ser associados os membros dos conselhos de empresa europeus existentes. Para permitir que haja informação e consulta dos trabalhadores durante o período, por vezes decisivo, de mudança de estrutura, o ou os conselhos de empresa europeus existentes deverão poder continuar a funcionar, eventualmente com algumas adaptações, enquanto não estiver concluído um novo acordo. Quando é assinado um novo acordo, convém dissolver os conselhos instituídos anteriormente e poder, seja quais forem as suas disposições em matéria de validade ou de denúncia, pôr termo aos acordos que os instituem.
- (41) Salvo aplicação desta cláusula de adaptação, convém permitir o prosseguimento dos acordos em vigor, a fim de evitara sua renegociação obrigatória quando tal for inútil. Convém prever que, enquanto estiverem em vigor, os acordos celebrados antes de 22 de Setembro de 1996 nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Directiva 94/45/CE ou do n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 97/74/CE ⁽⁴⁾ continuem a não estar sujeitos às disposições da presente directiva. Ademais, a presente directiva não cria uma obrigação geral de renegociar os acordos celebrados nos termos do artigo 6.º da Directiva 94/45/CE entre 22 de Setembro de 1996 e 5 de Junho de 2011.

⁽¹⁾ JO L 80 de 23.3.2002, p. 29.

⁽²⁾ JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

⁽³⁾ JO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

⁽⁴⁾ Directiva 97/74/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, que torna extensiva ao Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte a Directiva 94/45/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

▼B

- (42) Sem prejuízo da faculdade conferida às partes de aprovarem outras disposições, o conselho de empresa europeu instituído na ausência de acordo entre as partes, para realizar o objectivo da presente directiva, deverá ser informado e consultado sobre as actividades da empresa ou do grupo de empresas, por forma a poder avaliar o seu eventual impacto nos interesses dos trabalhadores de, pelo menos, dois Estados-Membros diferentes. Consequentemente, a empresa ou a empresa que exerce o controlo deverá ser obrigada a comunicar aos representantes designados dos trabalhadores informações gerais relativas aos interesses dos trabalhadores e informações mais especificamente relacionadas com os aspectos das actividades da empresa ou do grupo de empresas que afectem os interesses dos trabalhadores. O conselho de empresa europeu deverá ter a possibilidade de formular um parecer no final das reuniões.
- (43) Os representantes designados dos trabalhadores deverão ser o mais rapidamente possível informados e consultados sobre um certo número de decisões que afectam significativamente os interesses dos trabalhadores.
- (44) Convém clarificar o conteúdo das disposições supletivas que se aplicam na ausência de acordo e servem de referência nas negociações e adaptar o mesmo à evolução das necessidades e das práticas em matéria de informação e consulta transnacional. Importa distinguir os domínios nos quais a informação terá de ser prestada daqueles em relação aos quais o conselho de empresa europeu terá de ser consultado, o que comporta a possibilidade de receber uma resposta motivada a um parecer expresso. A fim de permitir que o comité restrito desempenhe o necessário papel de coordenação e responda eficazmente a circunstâncias excepcionais, este comité deve poder comportar até cinco membros e concertar posições com regularidade.
- (45) Atendendo a que os objectivos da presente directiva, ou seja, a melhoria do direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, e podem pois, ser mais bem alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade, consagrado no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aquele objectivo.
- (46) A presente directiva respeita os direitos fundamentais e observa, em especial, os princípios reconhecidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. A presente directiva visa, em particular, que seja garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito comunitário e pelas legislações e práticas nacionais (artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia).

▼B

- (47) A obrigação de transpor a presente directiva para o direito nacional deverá limitar-se às disposições que tenham sofrido alterações de fundo relativamente às directivas anteriores. A obrigação de transpor as disposições que não foram alteradas decorre das directivas anteriores.
- (48) Nos termos do ponto 34 do Acordo Interinstitucional «Legislar Melhor» ⁽¹⁾, os Estados-Membros são encorajados a elaborar, para si próprios e no interesse da Comunidade, quadros que ilustrem, na medida do possível, a concordância entre a presente directiva e as medidas de transposição, e a publicá-los.
- (49) A presente directiva não deverá prejudicar as obrigações dos Estados-Membros relativas aos prazos de transposição para o direito nacional e de aplicação das directivas indicadas na parte B do anexo II,

APROVARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

SECÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objecto

1. A presente directiva tem como objectivo melhorar o direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

2. Para o efeito, deve ser instituído um conselho de empresa europeu ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, quando tal seja requerido nos termos do procedimento previsto no n.º 1 do artigo 5.º, com a finalidade de informar e consultar os referidos trabalhadores. As modalidades de informação e consulta dos trabalhadores são definidas e aplicadas de forma a assegurar o seu efeito útil e a permitir uma tomada de decisões eficaz por parte da empresa ou do grupo de empresas.

3. A informação e a consulta dos trabalhadores efectuem-se ao nível adequado de direcção 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 directiva limita-se às questões transnacionais.

4. Consideram-se transnacionais as questões que dizem respeito a toda a empresa de dimensão comunitária ou ao grupo de empresas de dimensão comunitária ou, pelo menos, a duas empresas ou estabelecimentos da empresa ou do grupo de empresas situados em dois Estados-Membros diferentes.

⁽¹⁾ JO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

▼B

5. Não obstante o n.º 2, sempre que um grupo de empresas de dimensão comunitária, na acepção da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, compreenda uma ou mais empresas ou grupos de empresas que sejam empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, na acepção das alíneas a) ou c) do n.º 1 do artigo 2.º, o conselho de empresa europeu deve ser instituído a nível do grupo, salvo disposições em contrário previstas nos acordos referidos no artigo 6.º

6. Salvo estipulação nos acordos referidos no artigo 6.º de um âmbito de aplicação mais amplo, os poderes e as competências dos conselhos de empresa europeus e o alcance dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores criados para atingir o objectivo referido no n.º 1 abrangem, no caso de uma empresa de dimensão comunitária, todos os estabelecimentos situados nos Estados-Membros e, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, todas as empresas do grupo situadas nos Estados-Membros.

▼M1**▼B***Artigo 2.º***Definições**

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

a) «Empresa de dimensão comunitária», qualquer empresa que empregue, pelo menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros e, em pelo menos dois Estados-Membros diferentes, um mínimo de 150 trabalhadores em cada um deles;

b) «Grupo de empresas», um grupo composto pela empresa que exerce o controlo e pelas empresas controladas;

c) «Grupo de empresas de dimensão comunitária», um grupo de empresas que preencha as seguintes condições:

— empregue, pelos menos, 1 000 trabalhadores nos Estados-Membros,

— possua, pelo menos, duas empresas membros do grupo em Estados-Membros diferentes

e ainda

— e inclua, pelo menos, uma empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores num Estado-Membro e, pelo menos, outra empresa do grupo que empregue, no mínimo, 150 trabalhadores noutro Estado-Membro;

d) «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;

e) «Direcção central», a direcção central da empresa de dimensão comunitária ou, no caso de um grupo de empresas de dimensão comunitária, da empresa que exerce o controlo;

▼B

- f) «Informação», a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que estes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo; a informação é prestada em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis 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;
- g) «Consulta», o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre os representantes dos trabalhadores e a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado, em momento, de forma e com conteúdo susceptíveis 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;
- h) «Conselho de empresa europeu», o conselho instituído nos termos do n.º 2 do artigo 1.º ou do disposto no anexo I, com o objectivo de informar e consultar os trabalhadores;
- i) «Grupo especial de negociação», o grupo constituído nos termos do n.º 2 do artigo 5.º, para negociar com a direcção central a constituição de um «conselho de empresa europeu» ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores, nos termos do n.º 2 do artigo 1.º

2. Para efeitos da presente directiva, os limiares de efectivos são fixados por referência ao número médio de trabalhadores, incluindo os trabalhadores a tempo parcial, empregados no dois anos anteriores, calculado de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais.

Artigo 3.º

Definição de «empresa que exerce o controlo»

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por «empresa que exerce o controlo» uma empresa que pode exercer uma influência dominante sobre outra empresa («empresa controlada»), por exemplo, em virtude da propriedade, da participação financeira ou das disposições que a regem.

2. Presume-se que é exercida uma influência dominante, sem prejuízo de prova em contrário, quando essa empresa, directa ou indirectamente, em relação a outra:

- a) Tem a maioria do capital subscrito dessa empresa,

▼B

b) Dispõe da maioria dos votos correspondentes às partes de capital emitidas por essa empresa,

ou

c) Pode nomear mais de metade dos membros do conselho de administração, do órgão de direcção ou de fiscalização da empresa.

3. Para efeitos do n.º 2, os direitos de voto e de nomeação da empresa que exerce o controlo compreendem os direitos de qualquer outra empresa controlada, bem como os de quaisquer pessoas ou entidades que actuem em nome próprio, mas por conta da empresa que exerce o controlo ou de qualquer outra empresa controlada.

4. Não obstante os n.ºs 1 e 2, uma empresa não é considerada uma «empresa que exerce o controlo» de outra empresa de que tem participações quando se tratar de uma sociedade abrangida pelo n.º 5, alíneas a) ou c), do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 139/2004 do Conselho, de 20 de Janeiro de 2004, relativo ao controlo das concentrações de empresas ⁽¹⁾.

5. Não se presume a existência de influência dominante apenas pelo facto de uma pessoa mandatada exercer as suas funções, nos termos da legislação de um Estado-Membro relativa à liquidação, falência, insolvência, cessação de pagamentos, concordata ou a outro processo análogo.

6. A legislação aplicável para determinar se uma empresa é uma «empresa que exerce o controlo» é a do Estado-Membro a que se encontra sujeita a empresa em questão.

Se a legislação que rege a empresa não for a de um Estado-Membro, a legislação aplicável é a do Estado-Membro em cujo território está situado o seu representante ou, na sua falta, a do Estado-Membro em cujo território se situa a direcção central da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores.

7. Em caso de conflito de leis na aplicação do n.º 2, sempre que duas ou mais empresas de um grupo satisfaçam um ou mais dos critérios estabelecidos no referido n.º 2, é considerada empresa que exerce o controlo, sem prejuízo da prova de que outra empresa possa exercer uma influência dominante, aquela que satisfaz o critério estabelecido na alínea c).

SECÇÃO II

INSTITUIÇÃO DE UM CONSELHO DE EMPRESA EUROPEU OU DE UM PROCEDIMENTO DE INFORMAÇÃO E CONSULTA DOS TRABALHADORES

Artigo 4.º

Responsabilidade de instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores

1. Compete à direcção central criar as condições e proporcionar os meios necessários à instituição do conselho de empresa europeu ou de

⁽¹⁾ JO L 24 de 29.1.2004, p. 1.

▼B

um procedimento de informação e consulta a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º na empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária.

2. Sempre que a direcção central não estiver situada num Estado-Membro, compete ao representante da direcção central num Estado-Membro, eventualmente designado, a responsabilidade referida no n.º 1.

Na falta desse representante, compete à direcção do estabelecimento ou à da empresa do grupo que emprega o maior número de trabalhadores num Estado-Membro a responsabilidade referida no n.º 1.

3. Para efeitos da presente directiva, o ou os representantes ou, na falta destes, a direcção referida no segundo parágrafo do n.º 2 são considerados a direcção central.

4. A direcção de uma empresa que integra um grupo de empresas de dimensão comunitária, assim como a direcção central ou a direcção central presumida, na acepção do segundo parágrafo do n.º 2, da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária é responsável pela obtenção e a transmissão às partes interessadas pela aplicação da presente directiva das informações indispensáveis à abertura das negociações referidas no artigo 5.º, em especial as informações relativas à estrutura da empresa ou do grupo e aos seus efectivos. Esta obrigação incide, nomeadamente, sobre as informações relativas ao número de trabalhadores referido nas alíneas a) e c) do n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 5.º

Grupo especial de negociação

1. A fim de atingir o objectivo a que se refere o n.º 1 do artigo 1.º, a direcção 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 directrizes:

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

- 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 fracção de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fracção desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros;
- c) A direcção central e as direcções 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 direcção central e mediante acordo escrito, o âmbito de acção, 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 direcção central deve convocar uma reunião com o grupo especial de negociação. Desse facto deve informar as direcções locais.

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

*Artigo 6.º***Conteúdo do acordo**

1. A direcção central e o grupo especial de negociação devem negociar com espírito de cooperação a fim de chegarem a acordo sobre as regras de execução em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores referidas no n.º 1 do artigo 1.º

2. Sem prejuízo da autonomia das partes, o acordo referido no n.º 1 celebrado por escrito entre a direcção central e o grupo especial de negociação estabelece:

- a) As empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou os estabelecimentos da empresa de dimensão comunitária abrangidos pelo acordo;
- b) A composição do conselho de empresa europeu, o número de membros, a distribuição dos lugares – tendo em conta, na medida do possível, a necessidade de representação equilibrada dos trabalhadores segundo as actividades, as categorias profissionais e o sexo – e a duração do mandato;
- c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu bem como as modalidades de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, no respeito dos princípios enunciados no n.º 3 do artigo 1.º;
- d) O local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;
- e) Se for o caso, a composição, as modalidades de designação, as atribuições e as modalidades de reunião do comité restrito constituído no âmbito do conselho de empresa europeu;
- f) Os recursos financeiros e materiais a afectar ao conselho de empresa europeu;
- g) A data de entrada em vigor do acordo e a sua duração, as modalidades segundo as quais o acordo pode ser alterado ou denunciado, bem como os casos em que deve ser renegociado e o seu processo de renegociação, incluindo, se for o caso, quando ocorrem alterações na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária.

▼B

3. A direcção central e o grupo especial de negociação podem decidir por escrito instituir um ou mais procedimentos de informação e consulta em vez de constituir um conselho de empresa europeu.

O acordo deve estabelecer as regras segundo as quais os representantes dos trabalhadores têm o direito de se reunir para proceder a uma troca de opiniões sobre as informações que lhes são comunicadas.

Essas informações incidem nomeadamente sobre questões transnacionais susceptíveis de afectar consideravelmente os interesses dos trabalhadores.

4. Os acordos referidos nos n.ºs 2 e 3 não estão sujeitos, salvo disposições em contrário previstas nesses acordos, às disposições supletivas do anexo I.

5. Para efeitos da celebração dos acordos referidos nos n.ºs 2 e 3, o grupo especial de negociação delibera por maioria dos seus membros.

*Artigo 7.º***Disposições supletivas**

1. A fim de assegurar a realização do objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º, são aplicáveis as disposições supletivas da legislação do Estado-Membro no qual está situada a direcção central:

— se a direcção central e o grupo especial de negociação assim o decidirem,

— se a direcção central se recusar a abrir negociações num prazo de seis meses a contar do pedido referido no n.º 1 do artigo 5.º,

ou

— se não tiver sido celebrado o acordo referido no artigo 6.º no prazo de três anos a contar do pedido inicial e o grupo especial de negociação não tiver tomado a decisão prevista no n.º 5 do artigo 5.º

2. As disposições supletivas referidas no n.º 1, previstas na legislação do Estado-Membro, devem satisfazer o disposto no anexo I.

SECÇÃO III

DISPOSIÇÕES DIVERSAS*Artigo 8.º***Informações confidenciais**

1. Os Estados-Membros devem dispor que os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não estão autorizados a revelar a terceiros as informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial.

▼B

O mesmo se aplica aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta.

Esta obrigação mantém-se, seja qual for o local em que se encontrem as pessoas a que se referem o primeiro e o segundo parágrafos, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Em casos específicos e nos termos e limites fixados na legislação nacional, cada Estado-Membro deve dispor que a direcção central situada no seu território não é obrigada a comunicar as informações cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de entravar gravemente o funcionamento das empresas em causa ou de as prejudicar.

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

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

Artigo 9.º

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consultados trabalhadores

A direcção central e o conselho de empresa europeu trabalham em espírito de cooperação e na observância dos seus direitos e obrigações recíprocos.

O mesmo se aplica à colaboração entre a direcção central e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

Artigo 10.º

Papel e protecção dos representantes dos trabalhadores

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

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 8.º, os membros do conselho de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo nos termos da presente directiva.

▼B

3. Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no n.º 3 do artigo 6.º gozam, no exercício das suas funções, de protecção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no país de emprego.

Isto refere-se, em especial, à participação em reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião realizada no âmbito do acordo referido no n.º 3 do artigo 6.º, bem como ao pagamento dos respectivos salários, tratando-se de membros que fazem parte do pessoal da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, durante os períodos de ausência necessários ao exercício das suas funções.

▼M1

Qualquer membro do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou o seu suplente, que seja membro da tripulação de um navio de mar, tem direito a participar nas reuniões do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou em qualquer outra reunião no âmbito dos procedimentos estabelecidos em aplicação do artigo 6.º, n.º 3, caso esse membro ou suplente não esteja no mar ou num porto num país que não seja aquele em que a companhia de navegação está domiciliada, aquando da realização da reunião.

As reuniões, sempre que exequível, são agendadas para facilitar a participação dos membros ou suplentes que sejam membros das tripulações de navios de mar.

Nos casos em que um membro do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou o seu suplente, que seja membro da tripulação de um navio de mar, estiver impossibilitado de participar numa reunião, deve ser ponderada a possibilidade de se utilizar, sempre que possível, as novas tecnologias da informação e da comunicação.

▼B

4. Se tal for necessário para o desempenho das suas funções de representação num contexto internacional, os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu beneficiam de formações sem perda de remuneração.

*Artigo 11.º***Cumprimento do disposto na presente directiva**

1. Cada Estado-Membro deve assegurar que a direcção dos estabelecimentos de uma empresa de dimensão comunitária ou das empresas de um grupo de empresas de dimensão comunitária situados no seu território e os representantes dos respectivos trabalhadores ou, consoante o caso, os respectivos trabalhadores, respeite as obrigações previstas na presente directiva, independentemente de a direcção central se situar ou não no seu território.

2. Os Estados-Membros devem tomar as medidas adequadas em caso de não cumprimento do disposto na presente directiva; devem assegurar, nomeadamente, a existência de processos administrativos ou judiciais que permitam obter a execução das obrigações decorrentes da presente directiva.

▼B

3. Ao aplicarem o artigo 8.º, os Estados-Membros devem instituir processos de recurso administrativo ou judicial que os representantes dos trabalhadores podem interpor quando a direcção central exigir confidencialidade ou não facultar as informações nos termos do mesmo artigo 8.º

Esses processos podem incluir processos destinados a salvaguardar a confidencialidade da informação em questão.

*Artigo 12.º***Relação entre a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais**

1. A informação e a consulta do conselho de empresa europeu articulam-se com as das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores no respeito das competências e das esferas de intervenção de cada uma delas e dos princípios enunciados no n.º 3 do artigo 1.º

2. As modalidades de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores são estabelecidas pelo acordo referido no artigo 6.º. Esse acordo não afecta as disposições do direito e/ou da prática nacionais em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.

3. Na falta de tais modalidades definidas por acordo, os Estados-Membros devem prever que o procedimento de informação e consulta tenha lugar no conselho de empresa europeu, bem como nas instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sempre que estejam previstas decisões susceptíveis de provocar alterações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

4. A presente directiva não prejudica os procedimentos de informação e consulta previstos na Directiva 2002/14/CE nem os procedimentos específicos previstos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE e no artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE.

5. A execução da presente directiva não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido.

*Artigo 13.º***Adaptação**

Quando ocorrem alterações significativas na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, e seja na falta de disposições previstas pelos acordos vigentes seja em caso de conflitos entre as disposições de dois ou mais acordos aplicáveis, a direcção central inicia a negociação prevista no artigo 5.º por sua própria iniciativa ou a pedido apresentado por escrito por pelo menos 100 trabalhadores ou pelo seus representantes provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.

▼B

Pelo menos três membros do conselho de empresa europeu existente ou de cada um dos conselhos de empresa europeus existentes são membros do grupo especial de negociação, para além dos membros eleitos ou designados em aplicação do n.º 2 do artigo 5.º

Durante a negociação, o ou os conselhos de empresa europeus existentes podem continuar a funcionar segundo modalidades eventualmente adaptadas por acordo celebrado entre os membros do ou dos conselhos de empresa europeus e a direcção central.

*Artigo 14.º***Acordos vigentes**

1. Sem prejuízo do artigo 13.º, não estão sujeitos às obrigações decorrentes da presente directiva as empresas e os grupos de empresas de dimensão comunitária nos quais:

a) Tenha sido celebrado um acordo ou acordos aplicáveis a todos os trabalhadores prevendo a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º da Directiva 94/45/CE ou do n.º 1 do artigo 3.º da Directiva 97/74/CE, ou em que esses acordos sejam adaptados em virtude de alterações na estrutura das empresas ou grupos de empresas;

ou

b) Tenha sido assinado ou revisto um acordo celebrado nos termos do artigo 6.º da Directiva 94/45/CE, entre 5 de Junho de 2009 e 5 de Junho de 2011.

A legislação nacional aplicável quando o acordo for assinado ou revisto continua a ser aplicável às empresas ou grupos de empresas a que se refere a alínea b) do primeiro parágrafo.

2. Quando os acordos referidos no n.º 1 caducarem, as partes nesses acordos podem tomar a decisão conjunta de os prorrogar ou rever. Caso contrário, é aplicável o disposto na presente directiva.

*Artigo 15.º***Relatório**

Até 5 de Junho de 2016, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu um relatório de aplicação das disposições da presente directiva acompanhado, se for caso disso, das propostas adequadas.

*Artigo 16.º***Transposição**

1. Os Estados-Membros aprovarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento aos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 1.º, às alíneas f) e g) do n.º 1 do artigo 2.º, ao n.º 4 do artigo 3.º, ao n.º 4 do artigo 4.º, às alíneas b) e c) do n.º 2 do

▼B

artigo 5.º, ao n.º 4 do artigo 5.º, às alíneas b), c), e) e g) do n.º 2 do artigo 6.º e aos artigos 10.º, 12.º, 13.º e 14.º, bem como ao anexo I, alíneas a), c) e d) do n.º 1 e ainda aos n.ºs 2 e 3 até 5 de Junho de 2011, ou asseguram que, nessa mesma data, os parceiros sociais introduzam as disposições necessárias por via de acordo, devendo os Estados-Membros tomar todas as medidas necessárias para poderem, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva.

As disposições aprovadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente directiva ou ser acompanhadas da referida referência aquando da sua publicação oficial. Tais disposições devem igualmente precisar que as referências feitas, nas disposições legislativas, regulamentares e administrativas em vigor, à directiva revogada pela presente directiva se consideram como sendo feitas para a presente directiva. As modalidades daquela referência e desta menção competem aos Estados-Membros.

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

*Artigo 17.º***Revogação**

A Directiva 94/45/CE, alterada pelas directivas constantes da parte A do anexo II, é revogada com efeitos a partir de 6 de Junho de 2011 sem prejuízo das obrigações dos Estados-Membros no que diz respeito aos prazos de transposição para o direito nacional das directivas constantes da parte B do anexo II.

As remissões para a directiva revogada devem entender-se como sendo feitas para a presente directiva e ser lidas de acordo com o quadro de correspondência que consta do anexo III.

*Artigo 18.º***Entrada em vigor**

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

Os n.ºs 1, 5, 6 e 7 do artigo 1.º, as alíneas a) a e), h) e i) do n.º 1 do artigo 2.º, o n.º 2 do artigo 2.º, os n.ºs 1, 2, 3, 5, 6 e 7 do artigo 3.º, os n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 4.º, os n.ºs 1, 3, 5 e 6 do artigo 5.º, a alínea a) do n.º 2 do artigo 5.º, o n.º 1 do artigo 6.º, as alíneas a), d) e f) do n.º 2 do artigo 6.º, os n.ºs 3, 4 e 5 do artigo 6.º e os artigos 7.º, 8.º, 9.º e 11.º, bem como o anexo I, alíneas b), e) e f) do n.º 1 e os n.ºs 4, 5 e 6 são aplicáveis a partir de 6 de Junho de 2011.

*Artigo 19.º***Destinatários**

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.



ANEXO I

DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS

(referidas no artigo 7.º)

1. A fim de realizar o objectivo referido no n.º 1 do artigo 1.º e nos casos previstos no n.º 1 do artigo 7.º, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:

- a) A competência do conselho de empresa europeu é determinada nos termos do n.º 3 do artigo 1.º.

A informação a prestar ao conselho de empresa europeu incide, nomeadamente, sobre a estrutura, a situação económica e financeira, a evolução provável das actividades, a produção e as vendas da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária. A informação e a consulta do conselho de empresa europeu incidem, nomeadamente, sobre a situação e a evolução provável do emprego, os investimentos, as alterações de fundo relativas à organização, a introdução de novos métodos de trabalho e novos processos de produção, as transferências da produção, as fusões, a redução da dimensão ou o encerramento de empresas, de estabelecimentos ou de partes importantes de estabelecimentos e os despedimentos colectivos.

A consulta efectua-se de forma a permitir que os representantes dos trabalhadores reúnam com a direcção central e obtenham uma resposta fundamentada a qualquer parecer que possam emitir;

- b) O conselho de empresa europeu compõe-se de trabalhadores da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária eleitos ou designados de entre si pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelo conjunto dos trabalhadores.

Os membros do conselho de empresa europeu são eleitos ou designados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais;

- c) Os membros do conselho de empresa europeu 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 fracção de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro correspondente a 10 %, ou a uma fracção desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros;

- d) A fim de assegurar a coordenação destas actividades, o conselho de empresa europeu elege, de entre os seus membros, um comité restrito com um máximo de cinco membros que deve beneficiar de condições que lhe permitam exercer a sua actividade de forma regular.

O conselho de empresa europeu aprova o seu regulamento interno;

- e) A direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado são informados da composição do conselho de empresa europeu;
- f) Quatro anos após a instituição do conselho de empresa europeu, este apreciará a oportunidade de encetar negociações para a celebração do acordo referido no artigo 6.º ou de manter em vigor as disposições supletivas aprovadas nos termos do presente anexo.

Os artigos 6.º e 7.º aplicam-se, com as necessárias adaptações, se for decidido negociar um acordo nos termos do artigo 6.º; nesse caso, a expressão «grupo especial de negociação» é substituída por «conselho de empresa europeu».

▼B

2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir com a direcção central uma vez por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direcção central, sobre a evolução das actividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas perspectivas. As direcções locais serão informadas desse facto.
3. Em circunstâncias excepcionais ou em caso de decisões que afectem consideravelmente os interesses dos trabalhadores, nomeadamente em caso de transferência de local de trabalho, de encerramento de empresas ou estabelecimentos ou de despedimentos colectivos, o comité restrito, ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu, tem o direito de ser informado. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direcção central ou qualquer outro nível de direcção mais apropriado no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, a fim de ser informado e consultado.

Em caso de reunião organizada com o comité restrito, podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas directamente afectados pelas circunstâncias ou decisões em questão.

Esta reunião de informação e consulta realizar-se-á o mais rapidamente possível, com base num relatório, elaborado pela direcção central ou por qualquer outro nível de direcção apropriado da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária, sobre o qual poderá ser emitido um parecer após a reunião ou num prazo razoável.

Esta reunião não põe em causa as prerrogativas da direcção central.

- A informação e a consulta previstas nas circunstâncias acima referidas efectuar-se-ão sem prejuízo das disposições do n.º 2 do artigo 1.º e do artigo 8.º.
4. Os Estados-Membros podem estabelecer regras relativas à presidência das reuniões de informação e consulta.

Antes de qualquer reunião com a direcção central, o conselho de empresa europeu, ou o comité restrito, eventualmente alargado nos termos do segundo parágrafo do ponto 3, pode reunir-se sem a presença da direcção central.

5. O conselho de empresa europeu, ou o comité restrito, pode ser assistido por peritos por si escolhidos, se tal for necessário para o cumprimento das suas funções.
6. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direcção central.

A direcção central em causa dotará os membros do conselho de empresa europeu dos recursos financeiros e materiais necessários para que possam cumprir adequadamente a sua missão.

Salvo acordo em contrário, a direcção central suportará, nomeadamente, as despesas de organização das reuniões e de interpretação, bem como as despesas de estada e de deslocação dos membros do conselho de empresa europeu e do comité restrito.

Desde que respeitem estes princípios, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu. Podem nomeadamente limitar a participação nas despesas a um único perito.

*ANEXO II***PARTE A****Directiva revogada com a lista das suas alterações sucessivas
(referidas no artigo 17.º)**

Directiva 94/45/CE do Conselho	(JO L 254 de 30.9.1994, p. 64).
Directiva 97/74/CE do Conselho	(JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).
Directiva 2006/109/CE do Conselho	(JO L 363 de 20.12.2006, p. 416).

PARTE B**Lista dos prazos de transposição para o direito nacional
(referidos no artigo 17.º)**

Directiva	Prazo de transposição
94/45/EC	22.9.1996
97/74/EC	15.12.1999
2006/109/EC	1.1.2007



ANEXO III

Quadro de correspondência

Directiva 94/45/CE	Presente directiva
Artigo 1.º, n.º 1	Artigo 1.º, n.º 1
Artigo 1.º, n.º 2	Artigo 1.º, n.º 2, primeiro período
—	Artigo 1.º, n.º 2, segundo período
—	Artigo 1.º, n.ºs 3 e 4
Artigo 1.º, n.º 3	Artigo 1.º, n.º 5
Artigo 1.º, n.º 4	Artigo 1.º, n.º 6
Artigo 1.º, n.º 5	Artigo 1.º, n.º 7
Artigo 2.º, n.º 1, alíneas a) a e)	Artigo 2.º, n.º 1, alíneas a) a e)
—	Artigo 2.º, n.º 1, alínea f)
Artigo 2.º, n.º 1, alínea f)	Artigo 2.º, n.º 1, alínea g)
Artigo 2.º, n.º 1, alíneas g) e h)	Artigo 2.º, n.º 1, alíneas h) e i)
Artigo 2.º, n.º 2	Artigo 2.º, n.º 2
Artigo 3.º	Artigo 3.º
Artigo 4.º, n.ºs 1, 2 e 3	Artigo 4.º, n.ºs 1, 2 e 3
Artigo 11.º, n.º 2	Artigo 4.º, n.º 4
Artigo 5.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a)	Artigo 5.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a)
Artigo 5.º, n.º 2, alíneas b) e c)	Artigo 5.º, n.º 2, alínea b)
Artigo 5.º, n.º 2, alínea d)	Artigo 5.º, n.º 2, alínea c)
Artigo 5.º, n.º 3	Artigo 5.º, n.º 3
Artigo 5.º, n.º 4, primeiro parágrafo	Artigo 5.º, n.º 4, primeiro parágrafo
—	Artigo 5.º, n.º 4, segundo parágrafo
Artigo 5.º, n.º 4, segundo parágrafo	Artigo 5.º, n.º 4, terceiro parágrafo
Artigo 5.º, n.ºs 5 e 6	Artigo 5.º, n.ºs 5 e 6
Artigo 6.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a)	Artigo 6.º, n.º 1 e n.º 2, alínea a)
Artigo 6.º, n.º 2, alínea b)	Artigo 6.º, n.º 2, alínea b)
Artigo 6.º, n.º 2, alínea c)	Artigo 6.º, n.º 2, alínea c)

▼B

Directiva 94/45/CE	Presente directiva
Artigo 6.º, n.º 2, alínea d)	Artigo 6.º, n.º 2, alínea d)
—	Artigo 6.º, n.º 2, alínea e)
Artigo 6.º, n.º 2, alínea e)	Artigo 6.º, n.º 2, alínea f)
Artigo 6.º, n.º 2, alínea f)	Artigo 6.º, n.º 2, alínea g)
Artigo 6.º, n.ºs 3, 4 e 5	Artigo 6.º, n.ºs 3, 4 e 5
Artigo 7.º	Artigo 7.º
Artigo 8.º	Artigo 8.º
Artigo 9.º	Artigo 9.º
—	Artigo 10.º, n.ºs 1 e 2
Artigo 10.º	Artigo 10.º, n.º 3
—	Artigo 10.º, n.º 4
Artigo 11.º, n.º 1	Artigo 11.º, n.º 1
Artigo 11.º, n.º 2	Artigo 4.º, n.º 4
Artigo 11.º, n.º 3	Artigo 11.º, n.º 2
Artigo 11.º, n.º 4	Artigo 11.º, n.º 3
Artigo 12.º, n.ºs 1 e 2	—
—	Artigo 12.º, n.ºs 1 a 5
—	Artigo 13.º
Artigo 13.º, n.º 1	Artigo 14.º, n.º 1
Artigo 13.º, n.º 2	Artigo 14.º, n.º 2
—	Artigo 15.º
Artigo 14.º	Artigo 16.º
—	Artigo 17.º
—	Artigo 18.º
Artigo 16.º	Artigo 19.º
Anexo	Anexo I
N.º 1, frase introdutória	N.º 1, frase introdutória
N.º 1, parte da alínea a) e n.º 2, parte do segundo parágrafo	N.º 1, parte da alínea a)
N.º 1, alínea b)	N.º 1, alínea b)
N.º 1, parte da alínea c) e alínea d)	N.º 1, alínea c)
N.º 1, parte da alínea c)	N.º 1, alínea d)
N.º 1, alínea e)	N.º 1, alínea e)

▼B

Directiva 94/45/CE	Presente directiva
N.º 1, alínea f)	N.º 1, alínea f)
N.º 2, primeiro parágrafo	N.º 2
N.º 3	N.º 3
N.º 4	N.º 4
N.º 5	—
N.º 6	N.º 5
N.º 7	N.º 6
—	Anexos II e III