Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era

Co-funded by the European Union

Relatório comparativo – Project EwepCE: Effective and well-functioning EWCs in post – Covid era

Preparado por: Barbara Surdykowska, Instytut Spraw Publicznych (Instituto de Assuntos Públicos), Polónia

O tema do projeto EWepCe é o envolvimento insuficiente dos funcionários no desenvolvimento e implementação de medidas a nível da empresa para combater as consequências da pandemia de COVID-19, com especial ênfase na gestão de mudanças e nos processos de reestruturação pós-pandemia na indústria metalúrgica. O principal objetivo do projeto é: desenvolver o envolvimento dos funcionários nas empresas multinacionais em toda a UE, principalmente aumentando a sensibilização e a capacidade dos representantes dos funcionários e dos empregadores e melhorando a eficiência do trabalho do Conselho de Empresa Europeu (doravante: CEE) na economia de pós-pandemia. Os objetivos específicos são os seguintes:

- Participação dos funcionários na conceção e implementação de ações para abordar o impacto da pandemia de COVID-19 na mão de obra, apoiada pelo desenvolvimento de recomendações conjuntas baseadas em evidências, treinamento reverso e produção de tutoriais em vídeo sobre as principais lacunas de conhecimento.
- Aumento de participação e eficiência do Conselho de Empresa Europeu na gestão dos processos de reestruturação causados pelo vírus COVID-19, o que será alcançado através de formação, produção de tutoriais em vídeo e ferramentas para a avaliação do Conselho de Empresa Europeu.
- Cooperação transnacional entre empregadores e funcionários na definição e implementação de respostas concretas aos desafios do envolvimento dos funcionários por causa da pandemia de Covid-19, fortalecida pelo trabalho conjunto no

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

desenvolvimento de recomendações baseadas em evidências. A introdução de medidas de divulgação que permitirá chegar aos países parceiros.

Neste documento (Relatório comparativo), será apresentado um resumo dos relatórios nacionais e serão indicados os antecedentes e o contexto dos processos atuais.

O relatório comparativo foi elaborado com base em quatro relatórios nacionais, quais:

- Relatório polaco (elaborado pelo Instituto de Assuntos Públicos, especialista Barbara Surdykowska);
- Relatório português (elaborado pelo sindicato Fiequimetal - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas);
- Relatório espanhol (elaborado pelo especialista Renée M. Scott Avellaneda);
- Relatório eslovaco (elaborado pela organização de empregadores da Republikova unia zamestnavatelov).

Estrutura do relatório comparativo:

1. Contexto – início do processo relacionado com a necessidade de alterações na Diretiva do Conselho de Empresa Europeu
2. A posição da Confederação Europeia de Sindicatos e da BusinessEurope foi expressa na primeira fase da consulta.
3. Análise do Relatório polaco
4. Análise do Relatório português
5. Análise do Relatório espanhol
6. Análise do Relatório eslovaco
7. Conclusões.

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

Contexto – início do processo relacionado com a necessidade de alterações na Diretiva do Conselho de Empresa Europeu

Sem dúvida, o direito à informação e à consulta está fortemente enraizado na legislação da UE1e europeia 2e reflete-se no Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Não há espaço para que a questão do direito dos funcionários à informação e à consulta se desenvolva numa dimensão individual ou coletiva. A principal referência no direito derivado é a Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral de informação e consulta dos funcionários na Comunidade Europeia. Podem ser feitas várias questões sobre o direito à informação e à consulta. A primeira questão é saber se a diretiva prevê direitos individuais e/ou coletivos de informação e consulta? Não está claro se a informação e a consulta devem ou podem ser fornecidas a um funcionário individual (se existe um direito "direto" ou "indireto" à informação e consulta). Além disso, faz-se a questão de saber se os Estados-Membros devem fornecer um mecanismo de consulta caso os funcionários não estabeleçam (não demonstrem a iniciativa prevista na lei) um organismo representativo[3].

1 Artigo 27 da Carta dos Direitos Fundamentais prevê: Deve ser garantida aos trabalhadores e seus representantes, aos níveis adequados, informação e consulta atempadas, nos casos e nas condições previstas na legislação da União e nas legislações e práticas nacionais.

2 Artigo 21 da Carta dos Direitos Fundamentais prevê: A fim de assegurar o exercício efetivo do direito dos trabalhadores à informação e à consulta na empresa, as partes comprometem-se a tomar ou promover medidas que permitam aos trabalhadores ou aos seus representantes, em conformidade com o direito e a prática nacionais, a:

(a) receber regularmente ou de forma oportuna e acessível informações sobre a situação económico-financeira da empresa que os emprega, assumindo que algumas informações, cuja divulgação pode ser prejudicial à empresa, não podem ser divulgadas ou serão divulgadas em conformidade com os princípios de confidencialidade da informação;

b) consultar atempadamente as decisões previstas que possam afetar significativamente os interesses dos funcionários e, especialmente, as decisões cujos efeitos possam afetar gravemente o status laboral da empresa;

[3]Note-se que o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE) considerou que, se a proteção conferida pelo direito da UE (neste caso específico, foi um despedimento coletivo) depende do direito de informar e consultar os funcionários através dos seus representantes, o Estado-Membro viola o direito da UE se não dispuser de meios eficazes para nomear representantes dos funcionários3. Por outras palavras, tal determinação é necessária para que o mecanismo de informação e consulta seja eficaz. Em alguns países (Bélgica, França e Luxemburgo, por exemplo), a criação de um órgão de representação dos funcionários pelo empregador é obrigatória por lei. Em outros países, isso é regulado por acordos coletivos (por exemplo, República Checa, Dinamarca, Suécia). Em alguns outros países, a lei estabelece os limites (número mínimo de funcionários)

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

Neste caso, deve agora deve se passar para a instituição do Conselho de Empresa Europeu (a seguir designados «CEE»), ou seja, para o direito à informação e à consulta na dimensão supranacional. Além disso, devem ser apresentados os processos neste domínio atualmente em curso na UE.

Em 2019, o Parlamento Europeu decidiu elaborar dois relatórios de iniciativa sobre o envolvimento dos funcionários a nível das empresas, como forma de apoiar a democracia no local de trabalho e, em especial, de reforçar o funcionamento do Conselho de Empresa Europeu**.**

O primeiro relatório é um relatório não legislativo sobre a democracia no local de trabalho, publicado em dezembro de 2021. (2021/2005(INI))[4]36. Abrange os domínios da informação, consulta e participação dos funcionários, dos sindicatos, dos conselhos de funcionários, bem como certos aspetos do direito das sociedades e da gestão corporativa.

O segundo relatório é um relatório legislativo de iniciativa sobre a revisão da Diretiva relativa aos Conselhos de Empresa Europeus (2019/2183 (INL)), adotado pelo Parlamento Europeu em 2 de fevereiro de 2023. Tem como objetivo "reforçar os Conselhos de Empresa Europeus", ou seja, "reforçar os CEE e a sua capacidade de exercer o direito à informação e à consulta, e aumentar o número de CEE, tendo em conta os diferentes sistemas de relações industriais dos Estados-Membros". O relatório deve conter um anexo que apresente propostas de alteração legislativa da diretiva reformulada, incluindo, entre outros:

- Um conceito mais amplo de «questões transnacionais» sobre o qual o Conselho de Empresa Europeu deve ser informado e consultado;

---

necessários para dar início ao procedimento conducente à nomeação de um órgão representativo. A questão levantada em 2011, mas que continua a ser relevante, é a de saber se os poderes de representação voluntária atualmente em vigor nos Estados-Membros são suficientes para alcançar o objetivo da Diretiva3. Esses comentários serviram para apontar a diversidade de modelos do direito à informação e á consulta em nível nacional.

[4]Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de dezembro de 2021. Anos relacionados com a questão da democracia no trabalho: o Quadro Europeu para os direitos de participação dos funcionários e uma revisão da Diretiva relativa ao Conselho de Empresa Europeu

“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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

- Uma definição revista de "consulta", ou seja, a obrigação que os CEE receberem uma resposta fundamentada ao seu parecer antes de a direção tomar uma decisão, e de assegurar que a direção tenha em conta o seu parecer;

- A obrigação de os Estados-Membros permitirem que o pedido de isenção da proibição seja apresentado por meio de uma decisão judicial que possa suspender a decisão da empresa em caso de violação das condições de informação e consulta e impor sanções financeiras até 20 milhões de euros ou 4% do volume de negócios anuais, bem como exclusões de contratos públicos e subsídios;

- A obrigação das empresas a fornecer aos Conselhos de Empresa Europeus critérios objetivos para determinar se a questão é confidencial e por quanto tempo o princípio da confidencialidade é valido, e a obrigação da empresa de garantir a confidencialidade das informações e consultas;

- Os prazos mais rigorosos para a criação do Conselho de Empresa Europeu (até 18 meses para as negociações de um acordo que institua o CEE);

- Suprimir a exclusão das empresas que tenham celebrado acordos abrangidos pelo âmbito de aplicação da Diretiva antes da sua entrada em vigor e alargar as disposições alteradas às empresas que tenham celebrado todos os tipos de acordos existentes de informação e consulta.

Em 1 de março de 2023, a Comissão Europeia, na sua resposta ao Parlamento Europeu, congratulou-se com a resolução do Parlamento Europeu, nos termos do artigo 225 TFUE. Em conformidade com o compromisso político assumido pela Presidente Ursula von der Leyen nas suas orientações políticas para as resoluções adotadas pelo Parlamento Europeu ao abrigo do artigo 225 TFUE, a Comissão é obrigada a apresentar uma proposta legislativa no pleno respeito dos princípios da proporcionalidade, da subsidiariedade e de melhor legislação[5]. Tal

[5]Informações complementares:
Início do processo de consultas sociais com os parceiros sociais europeus
https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_2141
Informações básicas sobre o CEE na União Europeia
https://www.ewcdb.eu/
Posição do Parlamento Europeu - https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_EN.html

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

como afirmado pela Comissão Europeia, as propostas do Parlamento Europeu, incluindo as propostas específicas enumeradas no anexo da resolução, serão avaliadas à luz da segurança jurídica dos trabalhadores e dos empregadores e da proteção e melhoria do emprego e das atividades industriais na UE. Esta avaliação incluirá a recolha de dados e evidências e uma avaliação exaustiva das questões e fatores relacionados com o Conselho de Empresa Europeu existente, bem como das questões destacadas na resolução parlamentar. Na sua resposta, a Comissão informou ainda que, em conformidade com o artigo 154 do TFUE inicia consultas em duas fases com os parceiros sociais da UE e que os parceiros sociais podem igualmente decidir agir através dos acordos do artigo 155 do TFUE. A ação acima referida da Comissão Europeia permite que as posições da representação dos funcionários na UE sob a forma da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), por um lado, e dos representantes dos empregadores da UE sob a forma de BusinessEurope, por outro, sejam apresentadas no ponto 2 do Relatório comparativo.

A posição da Confederação Europeia de Sindicatos e da BusinessEurope foi expressa na primeira fase da consulta.

A posição da BusinessEurope

Na opinião da BusinessEurope (a posição de 25 de maio de 2023, expressa na primeira fase da consulta realizada pela Comissão Europeia), a filosofia que está na base da Diretiva CEE é (e deve continuar a ser) proporcionar aos parceiros sociais a nível empresarial, que conhecem melhor a sua empresa, também o espaço para negociar acordos que se adaptem à sua situação, em vez de impor um modelo padrão a todos.

A BusinessEurope salienta que a melhor abordagem da política da UE consiste em continuar a progredir na prática do CEE para incentivar e apoiar os profissionais do CEE, a fim de os

Avaliação da Diretiva realizada em 2018 - https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=707&furtherNews=yes&newsId=9102

10 Postulados da CES - https://www.etuc.org/en/document/etuc-position-paperfor-modern-ewc-directive-digital-era

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

ajudar a criar mais CEE no âmbito da Diretiva e melhorar a prática do CEE existente. A organização salienta que muitas federações-membros e associações setoriais a nível da UE e nacional que são membros da BusinessEurope já estão a prestar um amplo apoio às suas empresas-membros na criação e gestão do Conselho de Empresa Europeu. Isso inclui, por exemplo, a criação de guias que explicam detalhadamente o funcionamento do Conselho de Empresa Europeu, resumindo os regulamentos aplicáveis ou fazendo recomendações específicas.

Segundo a organização, o relatório do Parlamento Europeu adotado na sessão plenária do Parlamento Europeu em fevereiro de 2023 não levou em conta a realidade empresarial. Além de ser avaliada negativamente, a Comissão Europeia decidiu responder ao Parlamento Europeu, abrindo caminho a consultas com os parceiros sociais, o que está em grande contradição com o seu relatório de 2018, que salienta que a grande maioria dos Estados-Membros transpôs corretamente as alterações e integrações da Diretiva CEE. Por conseguinte, o debate sobre a política da UE em matéria de Conselho de Empresa Europeu deve incidir sobre a questão de saber se e de que forma as alterações à atual Diretiva CEE poderão melhorar o funcionamento do CEE, tanto do ponto de vista das empresas como dos funcionários. Além disso, deve ser feita uma distinção clara entre o papel da lei e o papel do contrato na criação do Conselho de Empresa Europeu, para que os parceiros sociais a nível da empresa tenham a flexibilidade de que necessitam para adaptar a sua prática à evolução das circunstâncias na empresa.

Infelizmente, o documento de consulta da Comissão não aborda questões que são muito importantes para a comunidade empresarial, tais como:

- Criar mais espaço para os parceiros sociais a nível das empresas para que desenvolverem as suas próprias soluções para melhorar o funcionamento do CEE na prática;

- Melhoramento da maneira em que o Conselho de Empresa Europeu funciona realmente, por exemplo, repensando algumas das disposições para as reuniões do CEE

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

estabelecidas na diretiva, a fim de permitir às empresas e aos membros do CEE uma maior flexibilidade, reduzir os custos associados e fez bom uso das oportunidades criadas pela melhoria da comunicação digital.

A BusinessEurope lamenta que o documento de consulta da Comissão Europeia concentra-se fortemente nas principais áreas destacadas no relatório do Parlamento Europeu. A BusinessEurope está profundamente preocupada com as principais propostas do Parlamento Europeu, que irão enfraquecer ainda mais a competitividade das empresas europeias e prejudicar o bom funcionamento do CEE. Em vez de apoiar um diálogo social baseado na confiança, a abordagem do Parlamento Europeu cria um risco significativo de ordens administrativas ou judiciais impostas às empresas para congelar ou atrasar o processo de tomada de decisões, levando a sanções desproporcionadas, minando a confiança das empresas na CEE e comprometendo o papel dos parceiros sociais a nível das empresas. A BusinessEurope salienta, em particular, que o quadro regulamentar da diretiva reformulada, com base no artigo 153 de TFUE, não permite que a UE dê instruções aos Estados-Membros sobre o nível exato das sanções a aplicar. Esta decisão deverá ser tomada pelos Estados-Membros em conformidade com as legislações e práticas nacionais. As multas propostas pelo Parlamento Europeu não desempenharão qualquer papel positivo nas relações laborais, comprometerão gravemente a cooperação e a confiança entre os parceiros sociais a nível das empresas e aumentarão o risco de o diálogo social se tornar contraditório. Na opinião da organização, uma eventual revisão da Diretiva sobre CEE deverá criar um refúgio seguro para os acordos CEE existentes (por exemplo, especialmente para os acordos anteriores à entrada em vigor da diretiva, referidos no artigo 14, alínea a), assegurando que estes se mantenham no futuro fora do seu âmbito de aplicação.

Por último, a qualidade e a coordenação da UE e dos processos de informação e consulta nacionais dependem principalmente da criação de um ambiente de confiança, cooperação, atitude positiva e dedicação. É importante preservar o espírito da Diretiva de 1994 e não procurar transformá-la num organismo de codecisão, que não corresponda a um possível modelo de gestão. A fim de melhorar o funcionamento do CEE na prática de uma forma que

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

respeite a autonomia dos parceiros sociais a nível da empresa, a BusinessEurope convida a Comissão Europeia a apresentar uma abordagem alternativa à proposta do Parlamento Europeu sob a forma de uma recomendação da Comissão ou de um Código de Conduta.

Posição da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES)

A CES (posição adotada e transmitida à Comissão Europeia em 22 de maio de 2023) gostaria de sublinhar que o Parlamento Europeu alcançou o equilíbrio certo na escolha dos temas, com a sua proposta centrada, por um lado, numa melhor definição dos direitos garantidos pela Diretiva de 2009 e, por outro lado, na garantia da sua aplicação eficiente. Infelizmente, o documento de consulta da Comissão Europeia não tem em conta todos estes pontos importantes.

Na prática, a aplicação do direito dos trabalhadores à informação e à consulta no CEE é muitas vezes inadequada, atrasada e desprovida de toda a relevância. A CES exige a aplicação eficiente do direito de CEE e considera que são muito importantes as questões relacionadas com a correta aplicação do direito e o acesso à justiça. A Comissão Europeia salienta, com razão, que as sanções devem ser eficazes e ter um carácter dissuasivo. A resolução do Parlamento Europeu concordou com isso e convidou CEE a exercer "o direito de solicitar aos tribunais nacionais ou a outras autoridades competentes uma proibição preliminar da suspensão temporária da execução da decisão de gestão ao processo de informação e consulta de CEE ao nível adequado de gestão e representação e de uma forma que permita uma resposta fundamentada e razoável da gestão em conformidade com a referida Diretiva. A CES apoia o direito de suspender temporariamente as decisões da empresa em caso de violação dos procedimentos de informação e consulta, e até mesmo anular as decisões da empresa em caso de repetidas violações de direitos, com a prerrogativa dos sindicatos nacionais. A experiência dos Estados-Membros que implementaram esse sistema mostra claramente que o carácter dissuasivo das sanções, por si só, é suficiente para encorajar as empresas a cumprir os regulamentos.

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

Além disso, há também a questão das multas. O relatório de avaliação da Comissão de 2018 já mostrou que, na maioria dos Estados-Membros, as empresas multinacionais enfrentam multas máximas de vários milhares de euros. Na Alemanha, o Estado-Membro com mais CEE, a sanção máxima é de 15000 euros. Tais multas reduzidas não são eficazes e assustadoras, podendo mesmo ser vistas como um incentivo para não respeitar os direitos da CEE. A CES apoia a posição do Parlamento Europeu de prever sanções alinhadas com o volume de negócios de uma empresa ou grupo de empresas. Inspirado pelo GDPR, o Parlamento Europeu pede multas de até 2% do facturamento global. A CES considera que estas sanções têm um carácter dissuasivo.

No entanto, mesmo as melhores sanções são ineficazes se o caminho do promotor para o tribunal for impossível ou impossibilitado. A Comissão já percebeu, no seu relatório de avaliação de 2018, as insuficiências gerais dos meios existentes para que CEE exercer os seus direitos. A CES lamenta que a Comissão tenha decidido nesse período não reagir, apesar das provas claras apresentadas à Comissão pela CES, entre outras. A CES no documento de consulta da Comissão contesta que o nível de processos judiciais tenha sido baixo, não abordando muitos dos obstáculos que a CEE enfrenta quando se trata de acesso à justiça. Com base em provas científicas credíveis, a CES já demonstrou que o baixo nível de processos judiciais se deve aos numerosos obstáculos que a CEE enfrenta, o que, *de facto*, levou a uma falta de acesso eficiente à justiça para a CEE. A CES e as suas filiais denunciaram repetidamente à Comissão violações flagrantes do direito CEE desde a entrada em vigor da Diretiva alterada (por exemplo, Caterpillar, ArcelorMittal, Nokia, Legrand, Whirlpool, GKN, Honda, Nissan, etc.) Se esses casos não foram transferidos para o tribunal, a razão para isso é a dificuldade de levar o assunto ao tribunal. Por estas razões, a CEE considera que devem ser tomadas medidas para fazer face à falta de um acesso eficiente à justiça para CEE e recorda que o Parlamento Europeu tem razão em apelar à Comissão, enquanto guardiã do acordo, para que garanta um acesso eficiente à justiça para CEE. Tal inclui, nomeadamente, o reconhecimento da personalidade jurídica do CEE e a necessidade de uma gestão centralizada para prestar o apoio financeiro necessário para os processos judiciais.

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

A Comissão reconhece corretamente a definição de «consulta» como outra questão que tem de ser abordada. A CES apoia a posição do Parlamento Europeu, que percebeu que "a oportunidade das consultas continua a ser uma questão para a qual o parecer dos representantes dos trabalhadores pode ser solicitado ou dado num momento em que não é possível iniciar discussões ou em que já foi tomada uma decisão da gestão sobre as medidas propostas". Esta observação é confirmada tanto pelos estudos científicos da ETUI (Instituto Sindical Europeu) como pelas queixas apresentadas pela CEE à CES e às federações industriais europeias.

A CES enfatiza que a informação e a consulta devem fazer parte integrante do processo de decisão da empresa a todos os níveis: local, nacional e internacional. O processo de informação e consulta internacional deve ser devidamente implementado e concluído antes que a gestão tome uma decisão final. Por conseguinte, deverão ser realizadas consultas atempadas para que o CEE disponha de tempo suficiente para realizar uma avaliação pormenorizada das informações prestadas, incluindo o apoio de especialistas, se necessário, e para consultar os representantes nacionais e regionais dos funcionários a fim de obter um parecer fundamentado. Além disso, são necessários tempo e recursos suficientes para preparar o parecer do CEE em função do impacto potencial da medida prevista. A gestão deve ter em conta o feedback e o CEE deve receber uma resposta fundamentada antes de tomar uma decisão final. As atuais disposições da Diretiva não fornecem clareza jurídica suficiente em relação a estas medidas essenciais e devem ser reforçadas para refletir este princípio. A CES enfatiza que a proposta do Parlamento Europeu de alteração do artigo 2 da Diretiva 2009/38/CE constitui uma forma sustentável de reforçar o procedimento de consulta.

"Para esse efeito, os casos que envolvam toda uma empresa ou grupo ou dois ou mais Estados-Membros são considerados transnacionais. Eles abrangem questões que, independentemente do número de Estados-Membros envolvidos, são relevantes para a mão-de-obra europeia em termos da extensão do seu impacto potencial ou que envolvem a deslocalização de atividades entre Estados-Membros" (Preâmbulo 16 da Diretiva 2009/38/CE). No entanto, nem todos os Estados-Membros transpuseram os preâmbulos para o

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

direito nacional e, contrariamente ao que é descrito no documento de consulta da Comissão, os preâmbulos não são lidos em conjugação com o artigo 1 parágrafo 3 e 4. A prática mostra que muitas vezes há disputas com a gestão central sobre como definir a natureza transnacional. Por conseguinte, a CES propõe, como solicitado pelo Parlamento Europeu, que as disposições dos preâmbulos sejam consolidadas e incorporadas na parte principal da Diretiva. Isto proporcionaria uma clareza jurídica que é do interesse seja da gestão seja dos funcionários. Deve haver um direito aplicável e abrangente da CEE à informação e consulta sobre questões supranacionais durante todo o processo de tomada de decisões e deve ser assegurada a segurança jurídica.

A CES enfatiza vivamente a importância de garantir o acesso aos conhecimentos profissionais das organizações sindicais reconhecidas, não só para a equipa especial de negociação, mas também para o CEE no seu trabalho diário. Baseando-se no conhecimento mais preciso da indústria, setor e questões transnacionais, bem como em uma compreensão fundamental do funcionamento do CEE, os sindicatos europeus e nacionais fornecem conhecimentos valiosos e fundamentais, incluindo aconselhamento jurídico, quando necessário. Embora a atual Diretiva preveja a possibilidade de nomear especialistas pelo CEE e refira explicitamente os representantes sindicais como eventuais especialistas para um grupo especial de negociação, a maioria dos Estados-Membros limita esta possibilidade a apenas um especialista, tal como indicado nos requisitos que acompanham a Diretiva. Na prática, isto significa muitas vezes que os representantes sindicais são simplesmente excluídos de qualquer grupo especial de negociação ou de CEE.

A CES lamentou que o documento consultivo da Comissão Europeia não analise detalhadamente os pontos de vista dos representantes sindicais e trata-nos apenas no contexto de outras questões.

Análise do Relatório polaco

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

O direito à informação e consulta não é indicado entre os princípios do direito do trabalho estabelecidos na Lei trabalhista polaca. Note-se também que a Polónia não ratificou o artigo 21 da Carta Social Europeia Revista, que indica o direito à informação e à consulta.

Os mecanismos de informação e consulta baseiam-se nas disposições da Lei de informação e consulta dos funcionários, de 7 de abril de 2006, que se aplicam aos empregadores que exercem uma atividade económica e empregam pelo menos 50 funcionários. A lei introduziu um sistema permanente e universal de informação e consulta, com o fato de que a nomeação do conselho de funcionários depende de proposta de funcionários.

Além desse sistema, o direito também tem a representação sindical dos funcionários.

De acordo com a Lei sobre sindicatos, o empregador é obrigado, a pedido do sindicato, a fornecer as informações necessárias para o desempenho da atividade sindical. Esta questão é regulamentada pelo artigo 28 da Lei sobre sindicatos.

Note-se que, contrariamente ao parecer dos funcionários das organizações sindicais da empresa, não há recurso para o tribunal em uma situação em que o empregador se recusa a fornecer informações devido à sua confidencialidade (compare o artigo 16, parágrafo 3 da Lei de informação e aconselhamento de funcionários e do artigo 28 da Lei sobre sindicatos).

Existem ainda soluções complementares que proporcionam procedimentos de informação e consulta a determinadas entidades, bem como procedimentos de informação e consulta que são aplicados em determinadas situações:

- transferência da empresa ou de uma parte da empresa para um novo empregador: pelo menos 30 dias antes da data prevista de transferência da empresa ou de uma parte da empresa (Lei sobre sindicatos e Lei trabalhista),
- obrigação de fornecer dados sobre a condição econômica do empregador na medida necessária para a condução das negociações sobre uma convenção coletiva de trabalho (Direito trabalhista),
- despedimentos coletivos com base na Lei relativa a regras especiais para a cessação de emprego de funcionários por razões não relacionadas com os funcionários,

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

- informação e consulta do Conselho de Empresa Europeu a nível comunitário e dos grupos de empresas a nível comunitário (Lei de 5 de abril de 2002 relativa aos Conselhos de Empresa Europeus).

As consultas foram realizadas com representantes poloneses na CEE nas seguintes empresas da indústria metalúrgica: Airbus, Alstom, Arcelor, Faurecia, General Electric, Lacroix Electronic, Leonardo, Philips, Siemens Energy, SKF, Toyota, Volkswagen, Volvo, Wabco, Whirlpool.

Deve ser enfatizado que nenhum CEE na indústria metalúrgica funciona com base na legislação polaca. O direito polaco aplica-se apenas ao processo de nomeação/eleição de membros de um grupo especial de negociação ou de membros de CEE.

As seguintes conclusões podem ser extraídas da entrevista:

- A maior parte de CEE na indústria metalúrgica permaneceu operacional durante a pandemia de Covid-19.
- A pandemia em si é, é claro, ainda um fator importante (no contexto de descoberta de fraquezas na área de linhas de abastecimento complexas e estendidas), mas está sendo "empurrada" pelos desafios atuais relacionados à situação geopolítica, agressão russa contra a Ucrânia, interrupção das cadeias de suprimentos, alta inflação.
- Estão listadas e entendidas amplamente como elementos muito importantes, política climática, a política ambiental, etc.
- Os membros do CEE salientam a necessidade de reforçar a Diretiva CEE e participaram ativamente no lobby dos deputados polacos durante as atividades no relatório de Dennis Radtke no Parlamento Europeu. Comparar:

  https://www.solidarnosc.org.pl/aktualnosci/wiadomosci/branze/item/22021-solidarnosciowi-czlonkowie-erz-apeluja-do-polskich-europarlamentarzystow-o-poparcie-zmian-w-dyrektywie

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

As sedes sindicais também apontam para a necessidade de reforçar as instruções da CEE https://www.solidarnosc.org.pl/dokumenty/biuro-prezydium-kk/prezydium/item/21345-stanowisko-prezydium-kk-nr-2-22-ws-potrzeby-pilnych-zmian-prawa-ue-w-odniesieniu-do-instytucji-europejskich-rad-zakladowych.

Tal como acima referido, os representantes dos sindicatos que representam os funcionários polacos no CEE salientam a necessidade de reforçar o CEE mediante a introdução de alterações à Diretiva. Sobretudo, eles apontam para a falta de sanções em caso de ausência de um processo de informação ou consulta, a ambiguidade do termo "questões transnacionais", o abuso das regras de confidencialidade pelas gestões centrais. Uma solução muito problemática é a aceitação da inclusão no domínio das chamadas pré-diretivas de CEE.

Como resultado da pandemia de Covid-19, os entrevistados apontam a crescente pressão para organizar reuniões online em vez de reuniões que seriam organizadas na forma tradicional.

Evidentemente, os membros de CEE salientam igualmente insuficiências que estão fora da influência direta das empresas (insuficiências relativas aos representantes dos funcionários), tais como uma coordenação insuficiente, um fraco fluxo de informações ou barreiras linguísticas entre os membros de CEE. Eles apontam para uma necessidade definitiva de formação adicional (especialmente na área de conhecimento estritamente econômico ou financeiro).

Análise do Relatório português

Em Portugal, o CEE é abrangido pela Lei número 96/2009, de 3 de setembro, que se baseia na Diretiva em vigor (Diretiva 2009/38/CE). Esta Lei, bem como a Diretiva, define os direitos de informação e consulta de CEE que já estão em vigor, mas deixa muito espaço para interpretação e não oferece regras eficazes para a implementação desses direitos. O grupo focal deste projeto foi constituído por 12 funcionários do setor metalúrgico, a maioria dos quais participou nas negociações com as suas empresas, cinco dos quais eram membros dos Conselhos de Empresa Europeus. Os participantes do grupo focal foram todos homens entre as idades de 32 e 56. A maioria dos participantes do grupo focal apontou deficiências no

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

funcionamento do CEE, em questões relacionadas com a informação e consulta. 12 participantes demonstraram o seu conhecimento do CEE e esperam que as alterações propostas à Diretiva, aprovadas pelo Parlamento Europeu em fevereiro de 2023, sejam aprovadas pela Comissão Europeia e transpostas para a legislação nacional. Á questão sobre como os CEE funcionaram durante a pandemia, 5 participantes que enfatizaram a importância da CEE foram muito críticos e observaram que durante esse período não houve reuniões regulares com a gestão da empresa, e aqueles que se encontraram com eles nunca receberam as informações corretas sobre as dificuldades que as empresas tiveram durante a pandemia, principalmente quando se trata do fornecimento de matérias-primas ou componentes. Todos afirmaram que esta era a questão mais discutida a nível nacional e que foram tomadas medidas para mitigar a situação.

No período de pós-covid, à questão sobre os desafios que surgem e o que mais os preocupa, todos responderam que o maior desafio foi o aumento crescente dos preços dos produtos energéticos, o que levou as empresas a alterarem o cronograma de produção, ou seja, no setor siderúrgico, onde trabalham, as horas de trabalho foram ajustadas para as horas noturnas, a fim de aproveitar as tarifas de eletricidade muito mais baixas. Em outros setores, tudo está de volta ao normal em termos de taxas de produção, e o maior desafio que as empresas enfrentam hoje é definitivamente a falta de mão de obra qualificada.

Referindo-se ao funcionamento da CEE no período de pós-covid, os interlocutores observaram que as reuniões voltaram ao normal, mas com os mesmos problemas de sempre (entre outras coisas, falta de informação, falta de ferramentas para análise de relatórios, falta de recursos para desenvolvimento de negócios). Todos mencionaram que o maior desafio que enfrentam é garantir a transmissão de informações sem uma cláusula de confidencialidade, ou seja, informações que afetarão a vida dos funcionários em várias fábricas. Quando se trata desta última questão, todos disseram que não sentem nenhuma mudança ou desafios devido à agressão russa à Ucrânia, porque problemas como o aumento dos preços da energia, por exemplo, existiam mesmo antes desse conflito.

Análise do Relatório espanhol

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

Em Espanha, a Lei 10/2011 transpõe parcialmente a Diretiva 2009/38/CE que institui um Conselho de Empresa Europeu ou um procedimento de informação e consulta dos funcionários das empresas e grupos de empresas em toda a Comunidade, enquanto o resto é retirado diretamente da Diretiva 94/45/CE que já foi transposta para o direito espanhol.

O objetivo da Lei 10/1997 era realizar novos progressos no reforço dos direitos dos trabalhadores à informação e à consulta nas empresas e grupos de empresas a nível comunitário. Assim, o texto contém definições dos termos "informação", "consulta" e "questões transnacionais". Além disso, foram levados em consideração os seguintes direitos dos representantes dos funcionários: formação, controlo e reuniões preparatórias sem a presença do empregador e aconselhamento especializado na seleção dos representantes. Além disso, implica a obrigação de a gestão informar os parceiros sociais europeus sobre o início das negociações para a criação do Conselho de Empresa Europeu. Por último, é alterada a fórmula que define a composição dos representantes dos funcionários, seja do grupo especial de negociação que do próprio Conselho de Empresa Europeu.

Deve ser notado que as empresas e grupos de empresas estabelecidos em Espanha que operem a nível comunitário e atendem qualquer uma das condições estabelecidas numa disposição adicional estão excluídas do âmbito de aplicação da Lei 10/2011 se:

a) Em 22 de setembro de 1996, já existia um acordo celebrado com os representantes dos funcionários aplicável a todos os funcionários da empresa ou grupo, que prevê a informação e consulta transnacional dos funcionários e atende, pelo menos, as condições para negociações em nome dos funcionários espanhóis por pessoas autorizadas, em conformidade com o disposto nos artigos 87 e 88 do Estatuto de funcionários, que é tornou-se oficial nos termos do artigo 13, parágrafo 2 da Lei 10/1997, de 24 de abril;

b) acordo celebrado nos termos dos artigos 12 e 13 da Lei 10/1997, de 24 de abril de 1997, assinado entre 22 de setembro de 1996 e 5 de junho de 2009 e alterado entre 5 de junho de 2009 e 5 de junho de 2011;

“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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

c) contrato nos termos do artigo 12 e 13 da Lei 10/1997, de 24 de abril de 1997, celebrado entre 5 de junho de 2009 e 5 de junho de 2011.

Ao término de qualquer contrato que possa existir nos termos do disposto no número anterior, as partes podem acordar em prorrogá-lo, caso contrário, aplicam-se as disposições da referida lei.

O perfil dos participantes da entrevista e dos grupos focais dinâmicos incluiu responsáveis pelas relações de trabalho, relações internacionais, recursos humanos, presidentes de CEE e membros dos sindicatos nos CEE das empresas GESTAMP, AIRBUS, NAVANTIA, VALEO, INTER AIR, Acerinox, CONFEDERACIÓN EMPRESÁRIOS DE ANDALUCÍA. A autora do relatório nacional agradece às empresas Peninsular del Latón, Santa Bárbara, Confederación de Empresarios de Asturias, Confederação dos Empresários do País Basco e Catalunha pela sua participaçãono projeto, embora em escala muito menor.

A partir de sua experiência, os participantes das entrevistas e grupos focais concluíram após o debate que o principal objetivo da participação da CEE (que inclui os conceitos de informação e consulta), portanto, não é a participação "informal/burocrática/obrigatória", mas a participação "real". O CEE deve ser um órgão onde a sua opinião possa ser ouvida e considerada, é um local para o diálogo estratégico, que não é menos importante do que as negociações.

O CEE deve ser um organismo que evite posições unilaterais que possam dificultar o progresso do diálogo social europeu com vista à construção e à unificação. E, sem dúvida, com base na sua própria experiência, o próprio CEE tem muito cuidado para que este espaço de diálogo não seja de forma alguma desproporcionado em termos de capacidades e competências a nível nacional, mas que facilite o trabalho de negociação de cada uma das partes. Com base na discussão, os participantes concluíram que os recursos técnicos, humanos, financeiros e logísticos exigem um planejamento muito eficiente e gastos financeiros muito grandes.

“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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.”

Todos concordaram que o fato de que muito mais reuniões foram realizadas do que sua portaria exigia, devido por emergência econômica e de saúde, bem como a incapacidade física de realizar essas reuniões pessoalmente, foi uma experiência educacional fantástica para otimizar a logística geral relacionada à realização dessas reuniões antes da pandemia de COVID-19. Destacam-se os seguintes recursos:

- Sistemas de tradução simultânea para o diálogo, em alguns casos em 9 línguas diferentes, que exigem a disponibilidade de 18 tradutores profissionais durante a reunião;

-Tradução para a língua de cada Estado-Membro de todos os documentos a disponibilizar na reunião;

-Reserva de instalações que atendam aos requisitos de conforto para a realização de reuniões com a participação de um grande número de pessoas;

- Logística de viagens de comboio, avião, táxi, hotéis, diárias, etc.;

- Criar um local no Intranet de cada empresa onde todas as informações discutidas nessas reuniões possam estar disponíveis em tempo real.

Os participantes do foco trocaram experiências sobre como realizar uma reunião do CEE e consideraram os seguintes aspetos: quem toma a iniciativa de enviar convites? Na maioria dos casos, há um calendário anual com reuniões individuais, e o convite é anunciado pelo presidente do conselho. A iniciativa para reuniões de emergência é acordada por ambas as partes, dependendo da necessidade, e é decidido se será realizada pessoalmente ou online. Tudo é tratado numa reunião ou precisa de mais reuniões? Os participantes concordaram que, após a pandemia de coronavírus, as reuniões são muito mais eficientes, muito mais bem preparadas e projetadas, de modo que geralmente não saem do cronograma original. O que resta é um modo misto de participação: alguns podem comparecer pessoalmente e outros podem participar remotamente;

Como é que as informações obtidas na reunião do CEE são comunicadas aos outros funcionários? Os participantes apontaram unanimemente que o partido sindical tem o direito

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

de divulgar informações, e a empresa organiza a comunicação como parte da comunicação estratégica.

Os participantes da entrevista e do grupo focal compartilharam suas experiências sobre os princípios de confidencialidade em determinados tópicos durante as discussões na CEE. Eles acreditam que a confidencialidade é uma questão fundamental, especialmente para as empresas que estão no mercado de ações. É importante comprometer-se a respeitar esses princípios e ter uma ideia clara de quais informações são confidenciais, a quem não devem ser divulgadas e por quanto tempo estão vinculadas à confidencialidade. Se isso for claramente definido e compreendido, não há dificuldade em respeitar esse princípio.

A autora do relatório nacional enfatiza que, à luz das relações laborais em Espanha, e porque a realidade do sector empresarial espanhol consiste principalmente em médias, pequenas e microempresas, bem como o fato de entre as grandes empresas existirem diferentes modelos de empresas multinacionais que não são abrangidas pela Diretiva, pode-se argumentar que a criação e implementação de Conselhos de Empresa Europeus na Espanha está progredindo lentamente.

Segundo os especialistas, a alteração da legislação pode ser demasiado abrangente, uma vez que não existem balanços publicados a nível nacional, desagregados por setor de atividade, que permitam avaliar o funcionamento do CEE em Espanha.

Tendo em consideração que não há estudos ou análises publicadas que confirmem os benefícios e o papel das atividades deste órgão em empresas multinacionais, considera-se altamente recomendável iniciar com o desenvolvimento de estudos que listarão todas as boas práticas e todas as boas experiências no campo da gestão conjunta de crises econômicas e de saúde que o CEE alcançou durante a pandemia de coronavírus.

A fim de aumentar a eficiência do CEE, são necessários incentivos governamentais para criar estes organismos, bem como apoio aos custos relacionados com o seu funcionamento, ou seja: financiamento do acesso a formação de alta qualidade para que os membros do CEE possam

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

desenvolver eficientemente as suas competências. É necessário um financiamento para poder realizar atividades de divulgação de boas práticas, vantagens e benefícios para as empresas em que o CEE opera em termos de melhoria do diálogo social, das relações e de eventuais vantagens competitivas no mercado em que os efeitos deste CEE podem ser demonstrados; iniciativas como fóruns, reuniões, conferências e seminários destinados a recapitular o funcionamento do atual CEE e a trabalhar para superar as dificuldades que enfrentam no cumprimento dos seus objetivos relacionados com a informação, consulta e participação; orientações (juridicamente não vinculativas) emitidas pela Comissão Europeia, que dizem respeito à interpretação em termos de eficiência e garantias do bom funcionamento do CEE.

Análise do Relatório eslovaco

As opiniões dos membros da Associação Nacional dos Empregadores (RÚZ) sobre as vantagens e desvantagens do funcionamento do CEE indicam que é necessário recordar o contexto histórico do desenvolvimento deste tema a nível da União Europeia, a fim de compreender adequadamente a situação. As discussões sobre os Conselhos de Empresa Europeus nos debates a nível da União Europeia remonta a meados dos anos noventa, quando foi adoptada a Diretiva 94/45/CE relativa aos Conselhos de Empresa Europeus.

De acordo com o processo estabelecido, os CEE estabelecidos deveriam funcionar com base num acordo assinado entre a gestão e os funcionários após negociações no âmbito de uma equipa especial de negociação. Na época em que a Diretiva original CEE foi adotada, em 1994, era importante para os representantes dos empregadores que estes fossem constituídos por um número significativo de empresas que tinham instituído órgãos de informação e de aconselhamento, sem terem de cumprir as disposições fundamentais da Diretiva de 1994. Ainda hoje, em 2023, esta é uma percentagem significativa de empresas, ou seja, cerca de 30-40% do número total, o que equivale a algo em torno de 1200 dos CEE existente. O artigo 13 ou acordos voluntários tornaram-se cruciais para os empregadores a este respeito. Na opinião da RÚZ, se a estrutura da empresa ou grupo de empresas mudar significativamente, por exemplo, devido à aquisição, os instrumentos também devem ser ajustados. Este ajustamento

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

será efetuado em conformidade com as disposições dos contratos em vigor e, na falta destes, a pedido dos funcionários, em conformidade com o processo de negociação de um novo acordo, no qual participarão os membros da CEE existente. Esses CEE continuarão a operar, com possíveis alterações, até que um novo acordo seja alcançado. Esta disposição (artigo 13 da Diretiva 2009/38/CE é aplicável a todas as situações.

O papel da Diretiva relativa a CEE consistia em clarificar as regras processuais para a criação e o funcionamento dos Conselhos de Empresa Europeus, em que pode clarificar alguns dos conceitos fundamentais, como "informação" e "consulta", no contexto das atividades do CEE. Estes processos foram particularmente enfraquecidos pelas recentes crises económicas e sociais (incluindo a pandemia), tendo havido flutuações em outros processos de diálogo social. A este respeito, é necessário reconhecer o objeto da presente Diretiva. A Diretiva CEE é uma diretiva social, não uma diretiva relativa aos direitos das empresas. Por conseguinte, é do interesse dos empregadores que a presente Diretiva mantenha o seu carácter. Segundo os representantes dos empregadores, deve ser evitada uma alteração do carácter da presente diretiva, uma vez que não consideramos adequado excluir a utilização de terminologia como "participação" dos funcionários nas atividades do CEE no âmbito da presente diretiva.

Depois de 2017, surgiram novas propostas a nível da Comissão Europeia. Em 2018, a Comissão Europeia elaborou um relatório sobre a aplicação da versão revista da Diretiva CEE de 2009 pelos Estados-Membros. Uma das principais conclusões da Comissão no presente relatório foi que a grande maioria dos Estados-Membros transpôs corretamente a legislação da UE. Isso sugere que não há necessidade de tentativas atuais de mudança legislativa.

Conclusões

Os relatórios nacionais mostram a diversidade de atitudes em relação à CEE e, sobretudo, a questão fundamental da necessidade de uma diretiva sobre o seu estabelecimento. Estas diferenças decorrem, em grande medida, da composição dos parceiros do projeto. A organização dos empregadores da Eslováquia indica claramente: a principal recomendação dos representantes dos empregadores na Eslováquia é manter o status quo o maior tempo

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

possível e não cumprir as recomendações do relatório de Dennis Radtke sobre as alterações à Diretiva CEE. O relatório de Espanha, nas suas conclusões, favorece a realização de apenas ações brandas relacionadas, por exemplo, à publicação de guias.

Ao mesmo tempo, relatórios da Polónia e de Portugal mostram que um grande grupo de representantes dos funcionários do CEE (especialmente na Polónia) manifesta uma série de problemas com o funcionamento prático dos CEE, apontando, entre outras coisas, para a necessidade de especificar o conceito de uma questão "supranacional", garantir o processo adequado de informação e consulta (neste contexto, chama-se a atenção principalmente para a situação em que estes processos são realizados pela gestão central de uma empresa transnacional), regular a questão da abordagem do ECC ao tribunal e, sobretudo, o problema da ausência de um sistema de sanções adequadas em caso de falta de implementação das disposições do acordo que estabeleça o CEE ou em caso de falta do início das negociações ou de falta de prestação de informações pela gestão central necessárias ao início do processo negocial (ou seja, o reforço da equipa especial de negociação).

Devido à situação especial relacionada com o início do processo legislativo na UE (quando o texto foi redigido, realizou-se a primeira fase da consulta aos parceiros sociais europeus), na parte introdutória do Relatório comparativo, a posição da Confederação Europeia dos Sindicatos (CES) e da BusinessEurope foi apresentada à Comissão Europeia na primeira fase da consulta.

No final, podemos citar as palavras do Comissário para o Trabalho e os Direitos Sociais: os *Conselhos de Empresa Europeus facilitam um importante diálogo social nas grandes empresas multinacionais, o que proporciona soluções sustentáveis e promove a confiança e a parceria entre funcionários e empregadores. Isto é necessário para gerir com eficiência as mudanças estruturais causadas pela transição digital e verde. Congratulamo-nos com a resolução do Parlamento Europeu e aguardamos o parecer dos parceiros sociais para garantir que a Diretiva CEE mantém o seu objetivo* (Nicolas Schmit, 11-04-2023).

Para resumir, de acordo com a autora, os CEE (e outros fóruns de diálogo social, informação e consulta) estão atualmente enfrentando desafios cada vez mais claros relacionados à transição verde, política climática e digitalização em um sentido amplo (incluindo o uso de inteligência

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."

artificial). Ao mesmo tempo, estamos enfrentando uma mudança difícil e multidimensional na situação geopolítica e nas consequências da agressão russa contra a Ucrânia. As consequências mencionadas referem-se, entre outras coisas, aos preços da energia e à disponibilidade de matérias-primas. Todos esses desafios são (mais do que óbvios) particularmente visíveis na indústria metalúrgica. O papel do presente Relatório comparativo não consiste em decidir sobre a necessidade de alterações à Diretiva CEE. A autora, no entanto, propõe uma tese sobre a necessidade de fortalecer essa instituição, principalmente à luz dos novos desafios que o mundo do trabalho enfrentará no futuro próximo.

É, sem dúvida, crucial que os sindicatos e as organizações patronais dos Estados-Membros (e dos países candidatos) sejam informados dos processos relacionados com a discussão de potenciais alterações à Diretiva CEE, o que lhes permite formular os seus pontos de vista e avaliações sobre os processos atuais.

"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 or European Commission. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them."