



DIREITOS DOS TRABALHADORES À INFORMAÇÃO, CONSULTA E PARTICIPAÇÃO

A União Europeia complementa as atividades dos Estados-Membros em matéria de direitos dos trabalhadores à informação e consulta, adotando, para tal, requisitos mínimos por intermédio de diretivas ou de medidas destinadas a fomentar a cooperação entre os Estados-Membros.

BASE JURÍDICA

Artigos 5.º, 114.º, 115.º, 151.º e 153.º do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia](#) (TFUE).

OBJETIVOS

A UE apoia e complementa as atividades dos Estados-Membros relativas à participação dos trabalhadores, com o intuito de concretizar os principais objetivos da política social europeia (artigo 151.º do TFUE), que incluem a melhoria das condições de vida e de trabalho, uma proteção social adequada, elevados níveis de emprego duradouro e o combate à exclusão.

REALIZAÇÕES

A. Contexto

O direito dos trabalhadores à informação, consulta e participação tem constituído um tema central no debate europeu desde que foi adotado o primeiro Programa de Ação Social em 1974. Na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores de 1989 ([Carta Social](#)), salienta-se que seria desejável promover a participação dos trabalhadores. Todavia, as propostas da Comissão neste domínio têm-se deparado, frequentemente, com forte resistência. Até ao momento em que o Acordo relativo à Política Social foi incorporado no [Tratado de Amesterdão](#) em 1997, não existia uma base jurídica adequada para a legislação comunitária.

No que respeita ao envolvimento dos trabalhadores, o artigo 153.º do TFUE confere ao Parlamento e ao Conselho o poder de aprovarem:

- medidas destinadas a fomentar a cooperação entre Estados-Membros,
- diretivas que estabeleçam requisitos mínimos para uma implementação gradual.



Aplica-se o processo legislativo ordinário, com consulta prévia do Comité Económico e Social Europeu e do Comité das Regiões Europeu.

B. Legislação em vigor

Um primeiro grupo de diretivas diz respeito ao direito dos trabalhadores de serem informados das condições aplicáveis ao contrato ou à relação laboral, bem como ao direito de serem informados e consultados sobre os despedimentos e as transferências:

- A [Diretiva relativa à declaração escrita](#) (1991) prevê que os trabalhadores devem ser informados sobre os aspetos importantes da sua relação laboral. Em dezembro de 2017, a Comissão propôs uma [diretiva revista sobre condições de trabalho transparentes e previsíveis](#), a fim de estabelecer novos direitos (como a introdução de limitações relativas à duração do período experimental, a proibição do uso de cláusulas de exclusividade e a comunicação prévia dos horários de trabalho) para todos os trabalhadores em todas as formas de emprego, incluindo as formas não convencionais mais flexíveis e as novas formas de emprego, como os contratos sem especificação do horário de trabalho, o trabalho por cheque-serviço ou o trabalho em plataforma. A proposta foi aprovada em primeira leitura pelo Parlamento em abril de 2019 e aguarda aprovação final pelo Conselho;
- A Diretiva 75/129/CEE do Conselho relativa aos **despedimentos coletivos**, alterada pelas Diretivas 92/56/CEE e [98/59/CE](#) do Conselho, prevê que os empregadores encetem negociações com os trabalhadores em caso de despedimento coletivo, com vista a identificar formas de evitar despedimentos coletivos ou de reduzir o número de trabalhadores afetados;
- A [Diretiva 2001/23/CE do Conselho](#) relativa à **manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos** (que consolida as Diretivas 77/187/CEE e 98/50/CE do Conselho), estipula que os trabalhadores devem ser informados das razões de uma transferência e das suas consequências. Contém igualmente disposições concretas sobre a manutenção dos postos de trabalho e dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência;
- A [Diretiva 2002/14/CE](#), que estabelece um **quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia**, define normas processuais mínimas em matéria de proteção dos direitos de informação e consulta do trabalhador sobre a situação económica e de emprego que afeta o seu local de trabalho.

A Comissão efetuou um balanço de qualidade, no qual se concluiu, em julho de 2013, que as diretivas são amplamente adequadas para o fim a que se destinam e que os seus benefícios superam os custos, embora persistam algumas lacunas, nomeadamente a sua aplicação aos trabalhadores dos serviços públicos, aos marítimos e às PME, e que determinadas definições carecem de uma análise e de um debate mais aprofundados (SWD(2013)0293). Pensou-se em reformular as diretivas relativas à informação e consulta ([C\(2015\)2303](#)), mas parece que a ideia já



foi afastada, uma vez que o Programa de Trabalho da Comissão já não a menciona desde 2015.

Em janeiro de 2018, foi adotada uma [diretiva do Conselho que transpõe um acordo celebrado entre os parceiros sociais no setor do transporte marítimo](#) que põe fim à exclusão dos marítimos do âmbito das atuais diretivas relativas à informação e consulta dos trabalhadores.

No que respeita ao setor público, nenhuma das diretivas relativas ao direito de informação e consulta dos trabalhadores se aplica às administrações públicas (ver processos do Tribunal de Justiça C-583/10, Nolan, e C-108/10, Scattolon). Ao negociar a Diretiva Quadro Geral em 2001, o Parlamento tentou ampliar o âmbito de aplicação da diretiva ao setor público, mas o Conselho rejeitou esta tentativa. Em dezembro de 2015, o Comité de Diálogo Social Setorial sobre Administrações do Governo Central assinou um acordo setorial sobre normas mínimas comuns em matéria de direitos de informação e consulta dos trabalhadores da administração central, e solicitou a sua execução por meio de uma diretiva do Conselho. Em 5 de março de 2018, a Comissão informou os parceiros sociais de que não submeteria ao Conselho este acordo para execução.

Um segundo grupo de diretivas abrange os direitos de informação e consulta dos trabalhadores em situações com uma componente transnacional:

- Diretiva 94/45/CE do Conselho, com as modificações que lhe foram introduzidas pela [Diretiva 2009/38/CE](#) relativa à instituição de um **Conselho de Empresa Europeu** (EWC). Os EWC reúnem a direção central de uma empresa e os representantes dos trabalhadores de toda a Europa para debater temas como o desempenho da empresa, as suas perspetivas e práticas laborais e as suas políticas de reestruturação e de recursos humanos. Além disso, foram concedidos aos trabalhadores determinados direitos em matéria de informação e consulta no domínio do ambiente de trabalho. A legislação relativa ao EWC abrange as empresas multinacionais com um número não inferior a 1 000 trabalhadores na UE/EEE e com, pelo menos, 150 trabalhadores em dois ou mais Estados-Membros. Existe uma [base de dados específica](#), mantida pelo Instituto Sindical Europeu (ETUI), que fornece dados sobre os EWC;
- A [Diretiva 2004/25/CE](#) relativa às **ofertas públicas de aquisição**, nos termos da qual os trabalhadores das empresas em causa, ou os seus representantes, devem ter a oportunidade de manifestar as suas opiniões sobre os efeitos previsíveis da oferta no emprego. São igualmente aplicáveis as normas habituais referentes à informação e consulta dos trabalhadores;
- A [Diretiva 2011/35/UE](#) relativa às **fusões das sociedades anónimas**, nos termos da qual os trabalhadores das empresas em processo de fusão beneficiam de direitos idênticos aos previstos na diretiva relativa às transferências de empresas.

Em 14 de maio de 2018, a Comissão publicou uma [avaliação REFIT](#) da Diretiva relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu e concluiu que a qualidade e o âmbito das informações aos trabalhadores melhoraram, mas a diretiva não provocou um aumento do ritmo de criação de novos EWC. A Comissão propôs a elaboração de



um manual prático para os participantes nos EWC e a atribuição de financiamento aos parceiros sociais para apoiar a execução e a eficácia dos EWC.

Um terceiro grupo de diretivas visa estabelecer as regras aplicáveis às situações em que exista uma componente transnacional, que garante direitos de participação parciais no processo decisório:

- A [Diretiva 2001/86/CE do Conselho](#), que completa o **estatuto da sociedade europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores**, estabelece regras relativas à participação dos trabalhadores nas decisões sobre o desenvolvimento estratégico da empresa. Os trabalhadores não só são informados e consultados através de uma instância análoga a um Conselho de Empresa Europeu, mas também está prevista a respetiva participação nos conselhos de administração naqueles casos em que esta forma de participação tenha sido utilizada nas empresas fundadoras ao nível nacional (o chamado princípio do «antes e depois»);
- A [Diretiva 2003/72/CE do Conselho](#), que completa o **estatuto da sociedade cooperativa europeia no que diz respeito ao envolvimento dos trabalhadores**, garante que os representantes dos trabalhadores possam exercer influência sobre o funcionamento das sociedades cooperativas europeias;
- A [Diretiva \(UE\) 2017/1132](#) relativa a determinados aspetos do direito das sociedades contém igualmente regras para a determinação do regime de participação dos trabalhadores a aplicar às **fusões transfronteiriças das sociedades de responsabilidade limitada**.

O quarto grupo é composto por: dois acordos transeitoriais entre os parceiros sociais (implementados pela [Diretiva 97/81/CE do Conselho](#) relativa ao trabalho a tempo parcial e pela [Diretiva 99/70/CE](#) relativa aos contratos de trabalho a termo), e a [Diretiva 2008/104/CE](#) relativa ao trabalho temporário e várias outras diretivas relativas à saúde e à segurança, todas elas incluindo disposições implícitas em matéria de informação e consulta.

C. Outras iniciativas

As empresas e os representantes dos trabalhadores começaram a celebrar acordos de empresa transnacionais (AET), uma forma de diálogo social nas empresas multinacionais, no contexto da crescente internacionalização das empresas. Os AET revestem-se de diversas formas e são elaborados conjuntamente, com vista à respetiva aplicação em mais de um Estado-Membro pelos representantes das empresas e pelas organizações de trabalhadores. No entanto, este tipo de prática é suscetível de gerar questões de natureza jurídica e política relativas à relação entre os diferentes níveis verticais de diálogo social (internacional, europeu e nacional) e as esferas de aplicação horizontais (transeitoral, setorial e ao nível da empresa). Além disso, os AET podem entrar em conflito com as normas e as referências nacionais, havendo um número reduzido de mecanismos de resolução de litígios.

A Comissão anunciou a sua intenção de acompanhar e monitorizar o desenvolvimento de acordos de empresa transnacionais através do apoio ao intercâmbio de



experiências e à investigação. Mantém uma [base de dados](#) sobre os acordos de empresa transnacionais.

Em abril de 2018, a Comissão apresentou um pacote de propostas relativas à reforma do direito das sociedades da UE, incluindo uma proposta de alteração da diretiva de 2017 no que respeita às transformações, fusões e cisões transfronteiriças.

Em consonância com o [Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), que confere a todos os trabalhadores de todos os setores o direito de serem informados e consultados sobre qualquer questão que lhes seja pertinente, um dos objetivos da presente proposta consiste em melhorar a proteção dos trabalhadores, através do reforço da informação sobre transformações, fusões ou cisões transfronteiriças. Cada empresa terá de entregar aos trabalhadores um relatório sobre a forma como uma tal operação poderá afetá-los. A opinião dos trabalhadores deve, então, ser tida em conta durante a assembleia geral. No caso concreto das transformações e das cisões transfronteiriças, os trabalhadores poderão apresentar os seus pontos de vista sobre o projeto de condições da operação proposta.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais vai além do atual acervo comunitário, na medida em que é aplicável independentemente do número de trabalhadores em causa e prevê o direito de os trabalhadores serem informados, mas também consultados, sobre quaisquer operações de uma empresa.

No que respeita à proteção dos direitos de participação dos trabalhadores, já existem normas específicas relativas às fusões, que permanecerão inalteradas. Para as transformações e as cisões, propõe-se que as empresas sigam, em princípio, as normas do Estado-Membro de destino.

A proposta relativa às transformações, fusões e cisões transfronteiriças foi aprovada em primeira leitura pelo Parlamento em 18 de abril de 2019 e aguarda aprovação final pelo Conselho.

O PAPEL DO PARLAMENTO EUROPEU

O Parlamento aprovou várias resoluções instando a que o direito de participação dos trabalhadores nas decisões das empresas seja assegurado e a que este direito se aplique tanto às empresas nacionais como às empresas transnacionais, independentemente do seu estatuto jurídico. O Parlamento instou igualmente ([Resolução de 19 de fevereiro de 2009](#)) à inclusão dos trabalhadores do setor público no âmbito de aplicação das diretivas relativas à informação e consulta.

Na sua [Resolução, de 15 de janeiro de 2013, sobre a informação e consulta dos trabalhadores, a antecipação e a gestão da reestruturação](#), o Parlamento instou a Comissão a apresentar um projeto de ato legislativo com disposições que prevejam que os representantes dos trabalhadores sejam plenamente informados sobre qualquer proposta de reestruturação e estipulem um período de tempo razoável para a realização de consultas.

O Parlamento reiterou este apelo à adoção de legislação na sua [Resolução, de 22 de outubro de 2014, sobre o Semestre Europeu para a coordenação das políticas](#)



[económicas](#) e, novamente, numa [Resolução, de 13 de junho de 2017, sobre as fusões e cisões transfronteiriças](#).

Na sequência do anúncio de planos relativos a uma vasta reestruturação na Caterpillar e na Alstom em 2016, o Parlamento aprovou uma [Resolução, em 5 de outubro de 2016, sobre a necessidade de uma política de reindustrialização europeia](#), na qual solicitou a todas as autoridades competentes que assegurem que todas as partes envolvidas respeitem na íntegra a regulamentação nacional e europeia em matéria de informação e consulta dos trabalhadores, especialmente durante as reestruturações.

Na sua [Resolução, de 19 de janeiro de 2017, sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#), o Parlamento recordou a importância de envolver os trabalhadores na tomada de decisão e na gestão das empresas e destacou que as empresas da economia social, como as cooperativas, são um bom exemplo de criação de emprego de qualidade, de apoio à inclusão social e de promoção de uma economia participativa.

Aoife Kennedy
05/2019

