

Proposta alterada de directiva do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um quadro geral relativo à informação e consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia ⁽¹⁾

(2001/C 240 E/21)

COM(2001) 296 final — 1998/0315(COD)

(Apresentada pela Comissão em conformidade com o disposto no n.º 2 do artigo 250.º do Tratado CE de 23 de Maio de 2001)

⁽¹⁾ JO C 2 de 5.1.1999, p. 3.

PROPOSTA INICIAL

PROPOSTA ALTERADA

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Acordo relativo à política social anexo ao protocolo n.º 14, relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia e, nomeadamente, o n.º 2 do seu artigo 2.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social,

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 251.º do Tratado,

Considerando que, com base no Protocolo relativo à política social, anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia, os Estados-Membros da Comunidade Europeia, à excepção do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, a seguir designados «Estados-Membros», desejando aplicar a Carta Social de 1989, adoptaram entre si um acordo relativo à política social;

Considerando que o n.º 2 do artigo 2.º do citado acordo autoriza o Conselho a adoptar, por meio de directivas, prescrições mínimas;

(1) Considerando que, nos termos do artigo 1.º do acordo, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo social;

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Suprimido

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, nomeadamente o n.º 2 do artigo 137.º,

Inalterado

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

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões ⁽²⁾,

Deliberando nos termos do procedimento previsto no artigo 251.º do Tratado ⁽³⁾,

Considerando o seguinte:

Suprimido

(1) Nos termos do artigo 136.º do Tratado, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo social;

⁽¹⁾ JO C 258 de 10.9.1999, p. 24.

⁽²⁾ 14.12.2000.

⁽³⁾ O parecer do Parlamento Europeu foi publicado no JO C 219 de 30.7.1999, p. 223.

PROPOSTA INICIAL

- (2) Considerando que o ponto 17 da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores prevê, nomeadamente, que «a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-Membros»;
- (3) Considerando que, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Acordo relativo à política social, a Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade Europeia;
- (4) Considerando que, após essa consulta, a Comissão, reputando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do referido acordo, e os mesmos transmitiram à Comissão os respectivos pareceres;
- (5) Considerando que, concluída esta segunda fase de consulta, 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 artigo 4.º do referido acordo;
- (6) Considerando que a existência de quadros jurídicos a nível comunitário e nacional que visam garantir o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que lhes dizem respeito nem sempre impediu que fossem tomadas e tornadas públicas decisões graves que afectam os trabalhadores, sem procedimentos prévios e adequados de informação;
- (7) Considerando que importa reforçar o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa, a fim de favorecer a antecipação dos riscos, desenvolver a flexibilidade da organização do trabalho e facilitar o acesso dos trabalhadores a situações de aprendizagem na empresa num quadro de segurança, promover a sensibilização dos trabalhadores para as necessidades de adaptação, aumentar a disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e acções que visam reforçar a sua empregabilidade, promover a implicação dos trabalhadores no funcionamento e futuro da empresa e melhorar a competitividade desta;

PROPOSTA ALTERADA

- (2) O ponto 17 da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores prevê, nomeadamente, que «a informação, a consulta e a participação dos trabalhadores devem ser desenvolvidas segundo regras adequadas e tendo em conta as práticas em vigor nos diferentes Estados-Membros»;
- (3) A Comissão consultou os parceiros sociais a nível comunitário sobre a possível orientação de uma acção comunitária no domínio da informação e consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade Europeia;
- (4) Após essa consulta, a Comissão, reputando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista, e os mesmos transmitiram à Comissão os respectivos pareceres;
- (5) Concluída esta segunda fase de consulta, os parceiros sociais não comunicaram à Comissão a sua intenção de dar início ao processo susceptível de conduzir à celebração de um acordo;
- (6) A existência de quadros jurídicos a nível comunitário e nacional que visam garantir o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que lhes dizem respeito nem sempre impediu que fossem tomadas e tornadas públicas decisões graves que afectam os trabalhadores, sem procedimentos prévios e adequados de informação;
- (7) Importa reforçar o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa, a fim de favorecer a antecipação dos riscos, desenvolver a flexibilidade da organização do trabalho e facilitar o acesso dos trabalhadores a situações de aprendizagem na empresa num quadro de segurança, promover a sensibilização dos trabalhadores para as necessidades de adaptação, aumentar a disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e acções que visam reforçar a sua empregabilidade, promover a implicação dos trabalhadores no funcionamento e futuro da empresa e melhorar a competitividade desta;

PROPOSTA INICIAL

PROPOSTA ALTERADA

- (8) Considerando que uma informação e uma consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições induzidas pela globalização da economia, nomeadamente através do desenvolvimento de novos modos de organização do trabalho;
- (9) Considerando que a Comunidade Europeia definiu e aplica uma estratégia para o emprego, centrada nas noções de «antecipação», «prevenção» e «empregabilidade», que se deseja incorporar como elementos-chave de todas as políticas públicas susceptíveis de influenciarem positivamente o emprego, inclusive a nível das empresas, através da intensificação do diálogo social com vista a facilitar uma mudança em coerência com a preservação do objectivo prioritário do emprego;
- (10) Considerando que o desenvolvimento do mercado interno deve decorrer de uma forma harmoniosa, preservando os valores essenciais em que assentam as nossas sociedades, nomeadamente fazendo beneficiar todos os cidadãos do desenvolvimento económico;
- (11) Considerando que a entrada na terceira fase da União Económica e Monetária dará azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu, o que exige um acompanhamento social a nível nacional;
- (12) Considerando que os quadros jurídicos em matéria de informação e consulta dos trabalhadores existentes a nível comunitário e nacional são muitas vezes excessivamente orientados para o tratamento *a posteriori* dos processos de mudança, negligenciam os factores económicos das decisões e não favorecem uma real antecipação da evolução do emprego na empresa nem a prevenção dos riscos;
- (8) Convém, designadamente, promover e reforçar a informação e consulta sobre a situação e a evolução provável do emprego na empresa, bem como, caso a avaliação feita pelo empregador aponte para uma possível ameaça ao emprego na empresa, as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em termos de formação e melhoria das competências dos trabalhadores, para evitar esses efeitos negativos ou atenuar as suas consequências, e reforçar a empregabilidade e adaptabilidade dos trabalhadores susceptíveis de ser afectados;
- (9) Uma informação e uma consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições induzidas pela globalização da economia, nomeadamente através do desenvolvimento de novos modos de organização do trabalho;
- (10) A Comunidade Europeia definiu e aplica uma estratégia para o emprego, centrada nas noções de «antecipação», «prevenção» e «empregabilidade», que devem constituir elementos-chave de todas as políticas públicas susceptíveis de fomentar o emprego, inclusive as políticas das empresas, através da intensificação do diálogo social com vista a facilitar mudanças compatíveis com a preservação do objectivo prioritário do emprego;
- (11) O desenvolvimento do mercado interno deve decorrer de uma forma harmoniosa, preservando os valores essenciais em que assentam as nossas sociedades, nomeadamente fazendo beneficiar todos os cidadãos do desenvolvimento económico;
- (12) A entrada na terceira fase da União Económica e Monetária dará azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu, o que exige um acompanhamento social a nível nacional;
- (13) Os quadros jurídicos em matéria de informação e consulta dos trabalhadores existentes a nível comunitário e nacional são muitas vezes excessivamente orientados para o tratamento *a posteriori* dos processos de mudança, negligenciam os factores económicos das decisões e não favorecem uma real antecipação da evolução do emprego na empresa nem a prevenção dos riscos;

PROPOSTA INICIAL

- (13) Considerando que o conjunto dessas evoluções políticas, económicas, sociais e jurídicas impõe uma adaptação do quadro jurídico existente;
- (14) Considerando que, em conformidade com o princípio de subsidiariedade e o princípio de proporcionalidade, tal como enunciados no artigo 3.ºB do Tratado, os objectivos da acção prevista, acima referidos, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, na medida em que se trata de um quadro para a informação e consulta dos trabalhadores adaptado ao novo contexto europeu descrito *supra*; que, em razão da dimensão e dos efeitos da acção prevista, esses objectivos serão alcançados de forma mais adequada a nível comunitário através da introdução de prescrições mínimas aplicáveis no conjunto da Comunidade Europeia; a presente directiva limita-se ao mínimo requerido para atingir esses objectivos e não excede o que é necessário para esse fim;
- (15) Considerando que este quadro geral deve visar o estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade Europeia e evitar constrangimentos administrativos, financeiros e jurídicos, que contrariem a criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas; que, para tal, parece adequado limitar o âmbito de aplicação da presente directiva às empresas com pelo menos 50 trabalhadores, sem prejuízo das disposições nacionais e comunitárias mais favoráveis a estes; que, para manter o equilíbrio entre os factores supramencionados, este limiar mínimo pode ser elevado para 100 trabalhadores no que respeita às medidas mais inovadoras propostas em matéria de informação e consulta dos trabalhadores sobre a evolução do emprego na empresa;

PROPOSTA ALTERADA

- (14) O conjunto dessas evoluções políticas, económicas, sociais e jurídicas impõe uma adaptação do quadro jurídico existente que prevê os instrumentos jurídicos e práticos que permitem o exercício do direito à informação e à consulta;
- (15) A presente directiva não prejudica os sistemas nacionais no âmbito dos quais o exercício concreto desse direito implica uma manifestação colectiva de vontade por parte dos respectivos titulares;
- (16) A presente directiva não deve afectar os sistemas que prevêem dispositivos de envolvimento directo dos trabalhadores, desde que estes sejam, em todo o caso, livres de exercer o direito à informação e consulta através dos seus representantes;
- (17) Em conformidade com o princípio de subsidiariedade e o princípio de proporcionalidade, tal como enunciados no artigo 5.º do Tratado, os objectivos da acção prevista, acima referidos, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, na medida em que se trata de um quadro para a informação e consulta dos trabalhadores adaptado ao novo contexto europeu descrito *supra*; mas, em razão da dimensão e dos efeitos da acção prevista, esses objectivos serão alcançados de forma mais adequada a nível comunitário através da introdução de prescrições mínimas aplicáveis no conjunto da Comunidade Europeia; a presente directiva limita-se ao mínimo requerido para atingir esses objectivos;
- (18) Este quadro geral deve visar o estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade Europeia e não obsta a que os Estados-Membros prevejam disposições mais favoráveis aos trabalhadores;
- (19) Este quadro geral tem igualmente por objectivo evitar impor restrições administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas; para tal, parece adequado limitar o âmbito de aplicação da presente directiva, consoante a opção escolhida pelos Estados-Membros, às empresas com pelo menos 50 trabalhadores ou aos estabelecimentos que empreguem pelo menos 20 trabalhadores;

PROPOSTA INICIAL

- (16) Considerando que o quadro comunitário neste domínio deve limitar ao mínimo possível os encargos impostos às empresas, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos acordados aos trabalhadores;
- (17) Considerando que os objectivos visados pela presente directiva serão alcançados através do estabelecimento de um quadro geral que inclui as definições e o objecto da informação e consulta, quadro este que competirá aos Estados-Membros preencher e adaptar às realidades nacionais, atribuindo, eventualmente, aos parceiros sociais um papel preponderante que lhes permita definir com toda a liberdade, por via de acordo, os dispositivos de informação e consulta mais conformes às suas necessidades e desejos;
- (18) Considerando que convém não afectar um certo número de especificidades no domínio da informação e consulta dos trabalhadores existentes em certos direitos nacionais de que beneficiam as empresas que prosseguem fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões;
- (19) Considerando que importa proteger as empresas contra a divulgação pública de certas informações particularmente sensíveis;
- (20) Considerando que a modernização do trabalho implica direitos e responsabilidades para ambos os parceiros sociais a nível da empresa;

PROPOSTA ALTERADA

- (20) O quadro comunitário neste domínio deve limitar ao mínimo possível os encargos impostos às empresas, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos;
- (21) O objectivo da presente directiva será alcançados através do estabelecimento de um quadro geral que inclui os princípios, as definições e as formas de informação e consulta, quadro este que os Estados-Membros deverão respeitar e adaptar às realidades nacionais, atribuindo, eventualmente, aos parceiros sociais um papel preponderante que lhes permita definir com toda a liberdade, por via de acordo, as formas de informação e consulta mais conformes às suas necessidades e desejos;
- (22) Convém não afectar certas regras específicas no domínio da informação e consulta dos trabalhadores, existentes em certos direitos nacionais, dirigidas às empresas que prosseguem fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões;
- (23) Importa proteger as empresas contra a divulgação pública de certas informações particularmente sensíveis;
- (24) Deve-se permitir que o empregador não informe e consulte sempre que tal prejudique gravemente a empresa, ou quando o empregador tem de dar seguimento imediato a uma injunção que lhe é dirigida por uma autoridade de controlo ou de supervisão;
- (25) A informação e a consulta implicam direitos e responsabilidades para os parceiros sociais a nível da empresa;

PROPOSTA INICIAL

- (21) Considerando que é necessário fixar a nível comunitário uma sanção reforçada dissuasiva aplicável aquando de decisões que violam gravemente as obrigações decorrentes da presente directiva, sem prejuízo das obrigações gerais dos Estados-Membros nesse domínio;
- (22) Considerando que a presente directiva aplica-se também às questões visadas pela Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos ⁽¹⁾, e a Directiva 77/187/CEE, de 17 de Fevereiro de 1977, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos, com a redacção que lhe foi dada pela Directiva 98/50/CE do Conselho, de 29 de Junho de 1998 ⁽²⁾;
- (23) Considerando que outros direitos de informação e consulta dos trabalhadores, nomeadamente os derivados da 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⁾;

ADOPTOU A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

Objecto e princípios

1. A presente directiva tem como objectivo estabelecer um quadro geral que preveja à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas situadas na Comunidade Europeia.

⁽¹⁾ JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

⁽²⁾ JO L 61, de 5.3.1977 p. 26 em JO L 201 de 17.7.1998, p. 88.

⁽³⁾ JO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

PROPOSTA ALTERADA

- (26) É necessário fixar a nível comunitário uma sanção reforçada dissuasiva aplicável aquando de decisões que violam gravemente as obrigações decorrentes da presente directiva, sem prejuízo das obrigações gerais dos Estados-Membros nesse domínio.
- (27) A presente directiva aplica-se também às questões visadas pela Directiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de Julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos colectivos ⁽¹⁾, e a Directiva 2001/23/CE de 12 de Março de 2001, de Conselho, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos ⁽²⁾;
- (28) A presente directiva não obsta a outros direitos de informação e consulta dos trabalhadores, nomeadamente os derivados da 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⁾ e da Directiva 97/74/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, que torna extensível ao Reino Unido a aplicação desta directiva ⁽⁴⁾;
- (29) A aplicação das disposições da presente directiva não deve constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido;

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Inalterado

1. A presente directiva tem como objectivo estabelecer um quadro geral que estabeleça requisitos mínimos quanto ao direito à informação e consulta dos trabalhadores nas empresas situadas na Comunidade Europeia.

⁽¹⁾ JO L 225 de 12.8.1988, p. 16. Esta directiva codifica a Directiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975 (JO L 48 de 22.2.1975, p. 29) e a Directiva 92/56/CEE do Conselho, de 24 de Junho de 1992 (JO L 245 de 26.8.1992, p. 3).

⁽²⁾ JO L 82 de 22.3.2001, p. 29. Esta directiva codifica a Directiva 77/187/CEE do Conselho, de 14 de Fevereiro de 1977 (JO L 61 de 5.3.1977 p. 26) e a Directiva 98/50/CE do Conselho de 29 de Junho de 1998 (JO n.º L 201 de 17.7.1998, p. 88), que a tinha alterado.

⁽³⁾ JO L 254 de 30.9.1994, p. 64.

⁽⁴⁾ JO L 10, de 16.1.1998, p. 23.

PROPOSTA INICIAL

2. Na definição ou implementação das formas de informação e consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores trabalharão num espírito de cooperação e no respeito dos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores.

*Artigo 2.º***Definições e âmbito de aplicação**

1. Para efeitos da presente directiva, entende-se por:
 - a) «empresas», as empresas públicas ou privadas que exercem uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos, situadas no território dos Estados-Membros da Comunidade Europeia e com pelo menos 50 trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 4.º;
 - b) «empregador», a pessoa singular ou colectiva que seja parte nos contratos ou relações de trabalho com os trabalhadores;
 - c) «representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;
 - d) «informação», a transmissão pelo empregador aos representantes dos trabalhadores de informações com os dados pertinentes relativamente às matérias enumeradas no n.º 1 do artigo 4.º, num momento, de uma forma e com um conteúdo tais que assegurem o efeito útil desta diligência e, nomeadamente, permitam aos representantes dos trabalhadores proceder a um exame apropriado e preparar, eventualmente, a consulta;

PROPOSTA ALTERADA

2. As formas de informação e consulta serão definidas e implementadas de modo a assegurar o efeito útil dessa diligência.

3. Na definição ou implementação das formas de informação e consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores trabalharão num espírito de cooperação e no respeito dos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa e dos trabalhadores.

Inalterado

Definições

- Para efeitos da presente directiva, entende-se por:
- a) «empresas», as empresas públicas ou privadas que exercem uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos, situadas no território dos Estados-Membros da Comunidade Europeia;
 - b) «estabelecimento», um local de actividade que constitua uma parte desprovida de personalidade jurídica de uma empresa e onde a actividade económica seja exercida em permanência através do recurso a meios humanos e materiais;
 - c) «empregador», a pessoa singular ou colectiva que seja parte nos contratos ou relações de trabalho com os trabalhadores, de acordo com a legislação e prática nacionais;
 - d) «trabalhador», qualquer pessoa que, no Estado-Membro respectivo, esteja protegida como trabalhador pela legislação laboral nacional e de acordo com as práticas nacionais;
 - e) «representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou práticas nacionais;
 - 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;

PROPOSTA INICIAL

PROPOSTA ALTERADA

e) «consulta», a organização de um diálogo e de uma troca de pontos de vista entre o empregador e os representantes dos trabalhadores relativamente às matérias enumeradas no n.º 1, alíneas b) e c), do artigo 4.º:

g) «consulta», a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador;

— num momento, de uma forma e com um conteúdo tais que assegurem o efeito útil dessa iniciativa;

Suprimido

— ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada;

— com base em informações pertinentes fornecidas pelo empregador e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular;

— incluindo o direito de os representantes dos trabalhadores se reunirem com o empregador e de obterem uma resposta motivada ao seu eventual parecer;

— incluindo, em caso de decisões dependentes do poder de direcção do empregador, a procura de um acordo prévio sobre as decisões visadas no n.º 1, alínea c), do artigo 4.º.

2. No respeito dos princípios e objectivos da presente directiva, os Estados-Membros podem prever disposições específicas aplicáveis às empresas que tenham directa e essencialmente fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões, desde que, à data de adopção da presente directiva, tais disposições específicas já existam no direito nacional.

Artigo 3.º

Inalterado

Procedimentos de informação e consulta derivados de um acordo

Âmbito de aplicação

1. A presente directiva aplica-se, consoante a opção escolhida pelos Estados-Membros:

— às empresas que empreguem, num Estado-Membro, pelo menos 50 trabalhadores, ou

— aos estabelecimentos que empreguem, num Estado-Membro, pelo menos 20 trabalhadores.

Os Estados-Membros determinarão a forma de cálculo dos limites de trabalhadores empregados.

PROPOSTA INICIAL

PROPOSTA ALTERADA

1. Os Estados-Membros podem autorizar os parceiros sociais a nível apropriado, incluindo a nível da empresa, a definirem livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as modalidades de aplicação dos dispositivos de informação e consulta dos trabalhadores visados nos artigos 1.º, 2.º e 4.º da presente directiva.

2. Os acordos referidos no n.º 1 do presente artigo podem prever, no respeito dos objectivos gerais estabelecidos pela directiva e dentro de condições e limites a fixar pelos Estados-Membros, dispositivos diferentes dos referidos no n.º 1, alíneas d) e e), do artigo 2.º e no artigo 4.º da presente directiva.

Artigo 4.º

Conteúdo e modalidades da informação e consulta

1. Sem prejuízo das disposições e/ou práticas mais favoráveis aos trabalhadores em vigor nos Estados-Membros e na ausência de um acordo como o referido no artigo 3.º, a informação e consulta dos trabalhadores incluem:

- a) a informação sobre a evolução recente e a evolução razoavelmente previsível das actividades da empresa e da sua situação económica e financeira;
- b) a informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução razoavelmente previsível do emprego na empresa, bem como, quando a avaliação feita pelo empregador aponte para uma possível ameaça do emprego na empresa, as medidas de antecipação previstas, nomeadamente em termos de formação e melhoria das competências dos trabalhadores, que visam evitar esses efeitos negativos ou atenuar as suas consequências, e reforçar a empregabilidade e adaptabilidade dos trabalhadores susceptíveis de serem por tal afectados;

2. No respeito dos princípios e objectivos da presente directiva, os Estados-Membros podem prever disposições específicas aplicáveis às empresas que tenham directa e essencialmente fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões, desde que, à data de adopção da presente directiva, tais disposições específicas já existam no direito nacional.

Suprimido

Inalterado

Modalidades da informação e consulta

1. Na observância dos princípios enunciados no artigo 1.º e sem prejuízo das disposições e/ou práticas mais favoráveis aos trabalhadores que se encontrem em vigor, os Estados-Membros determinarão as formas de exercício do direito à informação e consulta por parte dos trabalhadores, a nível adequado, de acordo com o disposto nos n.ºs 2, 3 e 4.

2. A informação e consulta incluem:

- a) a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa e da sua situação económica e financeira;
- b) a informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução provável do emprego na empresa, bem como sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

PROPOSTA INICIAL

c) a informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho e dos contratos de trabalho, incluindo as visadas pelas disposições comunitárias referidas no n.º 1 do artigo 8.º.

2. Os Estados-Membros assegurarão uma informação e uma consulta efectivas e com um efeito útil na acepção do artigo 1.º e do n.º 1, alíneas d) e e), do artigo 2.º. Para esse efeito, determinarão as modalidades da informação e consulta sobre as matérias enumeradas no n.º 1.

3. Os Estados-Membros podem excluir das obrigações de informação e consulta visadas na alínea b) do n.º 1 as empresas com menos de 100 trabalhadores.

PROPOSTA ALTERADA

c) a informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear alterações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho, incluindo as visadas pelas disposições referidas no n.º 1 do artigo 9.º.

3. A informação é prestada num momento, de uma forma e com um conteúdo apropriados, susceptíveis, nomeadamente, de permitir que os representantes dos trabalhadores procedam a um exame apropriado e preparem, se for caso disso, as consultas.

4. A informação é prestada:

- num momento, de uma forma e com um conteúdo apropriados;
- ao nível pertinente de direcção e de representação, em função da matéria tratada;
- com base em informações pertinentes fornecidas pelo empregador e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular;
- de modo a permitir que os representantes dos trabalhadores se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado;
- com o objectivo de alcançar um acordo sobre as decisões dependentes do poder de direcção do empregador referidas no n.º 2, alínea c).

*Artigo 5.º***Informação e consulta decorrentes de um acordo**

Os Estados-Membros podem confiar aos parceiros sociais a nível apropriado, incluindo a nível da empresa ou do estabelecimento, a tarefa de definir livremente e em qualquer momento, por via de acordo, as formas de informação e consulta dos trabalhadores. Esses acordos podem prever, no respeito dos princípios enunciados no artigo 1.º e dentro de condições e limites a fixar pelos Estados-Membros, disposições diferentes das referidas no artigo 4.º.

PROPOSTA INICIAL

*Artigo 5.º***Informações confidenciais**

1. Os Estados-Membros devem prever, os representantes dos trabalhadores, bem como os peritos que os assistam, não sejam autorizados a revelar a terceiros, informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. Esta obrigação mantém-se, independentemente do local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

2. Os Estados-Membros preverão que, em casos específicos e nas condições e limites fixados na legislação nacional, o empregador não seja obrigado a comunicar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja susceptível, segundo critérios objectivos, de afectar gravemente o funcionamento da empresa ou de a prejudicar.

Artigo 6.º **Protecção dos representantes dos trabalhadores**

Os representantes dos trabalhadores gozam, no exercício das suas funções, de uma protecção e de garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes foram confiadas.

*Artigo 7.º***Defesa dos direitos**

1. Os Estados-Membros devem prever medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores; assegurarão, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente directiva, incluindo procedimentos de recurso administrativos ou judiciais que o empregador ou os representantes dos trabalhadores podem desencadear quando consideram que a outra parte não cumpre as suas obrigações decorrentes do artigo 5.º.

PROPOSTA ALTERADA

Artigo 6.º

Inalterado

1. Os Estados-Membros devem prever que, nas condições e limites fixados na legislação nacional, os representantes dos trabalhadores, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não sejam autorizados a revelar a terceiros, salvo se estes forem trabalhadores sujeitos a uma obrigação de confidencialidade, informações que lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial, no interesse legítimo da empresa. Esta obrigação mantém-se, independentemente do local em que se encontrem, mesmo após o termo dos respectivos mandatos.

Inalterado

3. Sem prejuízo dos procedimentos nacionais existentes, os Estados-Membros devem prever procedimentos de recurso administrativo ou judicial aplicáveis no caso de o empregador exigir confidencialidade ou não prestar informações nos termos dos números anteriores. Podem prever, além disso, procedimentos destinados a salvaguardar a confidencialidade das informações em questão.

Artigo 7.º

Inalterado

Artigo 8.º

Inalterado

1. Os Estados-Membros devem prever medidas adequadas em caso de incumprimento do disposto na presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores; assegurarão, nomeadamente, a existência de procedimentos administrativos ou judiciais que permitam fazer respeitar as obrigações decorrentes da presente directiva.

PROPOSTA INICIAL

2. Os Estados-Membros devem prever sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Essas sanções devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.

3. Os Estados-Membros deverão prever que, em caso de violação grave pelo empregador das obrigações de informação e consulta sobre as decisões referidas no n.º 1, alínea c), do artigo 4.º, que teriam consequências directas e imediatas em termos de modificação substancial ou de ruptura dos contratos ou relações de trabalho, essas decisões não produzam efeitos jurídicos sobre os contratos ou as relações de trabalho dos trabalhadores afectados. A não-produção de efeitos jurídicos subsiste enquanto o empregador não cumprir as suas obrigações ou, se tal se tiver tornado impossível, não for estabelecida uma reparação adequada segundo as modalidades e os procedimentos a determinar pelos Estados-Membros.

O disposto no parágrafo precedente aplica-se também às obrigações correspondentes dos acordos visados no artigo 3.º.

É considerada como violação grave na aceção dos parágrafos precedentes:

- a) a ausência total de informação e/ou consulta dos representantes dos trabalhadores previamente à tomada de decisão ou anúncio público da mesma; ou
- b) a retenção de informações importantes ou o fornecimento de informações inexactas que tornam não efectivo o exercício do direito à informação e consulta.

Artigo 8.º

Relação entre a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais

1. A presente directiva constitui o quadro geral para a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade Europeia. Aplica-se igualmente no âmbito dos processos de informação e consulta referidos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho e no artigo 6.º da Directiva 77/187/CEE do Conselho.

PROPOSTA ALTERADA

2. Os Estados-Membros devem prever sanções adequadas aplicáveis em caso de violação das disposições da presente directiva pelo empregador ou pelos representantes dos trabalhadores. Essas sanções devem ser efectivas, proporcionadas e dissuasivas.

3. Os Estados-Membros deverão prever que, em caso de violação grave pelo empregador das obrigações de informação e consulta sobre as decisões referidas no n.º 2, alínea c), do artigo 4.º, que teriam consequências directas e imediatas em termos de modificação substancial ou de ruptura dos contratos ou relações de trabalho, essas decisões não produzam efeitos jurídicos sobre os contratos ou as relações de trabalho dos trabalhadores afectados. A não-produção de efeitos jurídicos subsiste enquanto o empregador não cumprir as suas obrigações ou, se tal se tiver tornado impossível, não for estabelecida uma reparação adequada segundo as modalidades e os procedimentos a determinar pelos Estados-Membros.

O disposto no parágrafo precedente aplica-se também às obrigações correspondentes dos acordos visados no artigo 5.º.

Inalterado

Artigo 9.º

Inalterado

1. A presente directiva constitui o quadro geral para a informação e consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade Europeia. Aplica-se igualmente no âmbito dos processos de informação e consulta referidos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho e no artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE do Conselho.

PROPOSTA INICIAL

2. A presente directiva não prejudica as disposições adoptadas em conformidade com 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 formação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária.

3. A presente directiva não prejudica outros direitos de informação, consulta e participação dos trabalhadores previstos nos direitos nacionais.

*Artigo 9.º***Transposição da directiva**

1. Os Estados-Membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva até ... (dois anos após a adopção), ou assegurarão que os parceiros sociais introduzam, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam estar, em qualquer momento, em condições de garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

2. Quando os Estados-Membros aprovarem essas disposições, estas devem incluir uma referência à presente directiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. As modalidades dessa referência serão estabelecidas pelos Estados-Membros.

*Artigo 10.º***Reexame pela Comissão**

Até ... (cinco anos após a adopção), a Comissão procederá, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível comunitário, à aplicação da presente directiva, com vista a propor ao Conselho as eventuais alterações necessárias.

Artigo 11.º

Os Estados-Membros são destinatários da presente directiva.

PROPOSTA ALTERADA

2. A presente directiva não prejudica as disposições adoptadas em conformidade com 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 formação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária e com a Directiva 97/74/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, que torna extensível ao Reino Unido a aplicação desta directiva.

Inalterado

4. A aplicação do disposto na presente directiva não constitui motivo suficiente para justificar uma regressão em relação à situação existente nos Estados-Membros e relativa ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido.

Artigo 10.º

Inalterado

1. Os Estados-Membros adoptarão as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para darem cumprimento à presente directiva até ... (três anos após a adopção), ou assegurarão que os parceiros sociais introduzam, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias que lhes permitam estar, em qualquer momento, em condições de garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto informarão imediatamente a Comissão.

Inalterado

Artigo 11.º

Inalterado

Artigo 12.º

Inalterado