

Bruxelas, 14.5.2018
COM(2018) 292 final

**RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO E
AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU**

**Relatório sobre a aplicação pelos Estados-Membros da Diretiva 2009/38/CE relativa à
instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação
e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão
comunitária (reformulação)**

{SWD(2018) 187 final}

I. Introdução

O presente relatório analisa a aplicação, pelos Estados-Membros, da versão reformulada da Diretiva 2009/38/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu¹ (a seguir «diretiva reformulada»), tal como disposto no artigo 15.º da diretiva. Ao mesmo tempo, define as medidas de acompanhamento que a Comissão tenciona adotar. Em anexo ao relatório, inclui-se um documento de trabalho da Comissão no qual se circunstanciam os resultados da avaliação².

A Diretiva 94/45/CE do Conselho³ foi objeto de uma reformulação após consulta dos parceiros sociais, que entrou em vigor em 6 de junho de 2009. O fim do período de transposição terminava dois anos mais tarde.

A avaliação objeto do presente relatório centra-se nas alterações introduzidas pela diretiva reformulada. O objetivo é avaliar a transposição e a aplicação da diretiva reformulada nos Estados-Membros, bem como os seus efeitos em termos:

- Da criação de conselhos de empresa europeus;
- Da eficácia dos direitos de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores; e
- De melhorias do quadro jurídico.

A avaliação incide também sobre a relevância, a coerência, a eficiência e o valor acrescentado da UE da diretiva reformulada, em conformidade com as Orientações sobre Legislar Melhor⁴.

O presente relatório expõe os objetivos da diretiva reformulada, as principais conclusões da avaliação da Comissão e as correspondentes respostas políticas.

II. Os conselhos de empresa europeus e o diálogo social transnacional

O diálogo social é um elemento vital do modelo social europeu. Quando o diálogo social é sólido, as economias são mais competitivas e resistem melhor aos choques. O envolvimento dos parceiros sociais na conceção e na implementação das políticas é crucial para revigorar a competitividade e a equidade, sendo igualmente condição prévia para o funcionamento da economia social de mercado da Europa. A Comissão está empenhada em reforçar o diálogo

1 Diretiva 2009/38/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de maio de 2009, relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária (reformulação) (JO L 122 de 16.5.2009, pp. 28-44).

2 SWD(2018) 187 final — Avaliação da Diretiva 2009/38/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu.

3 Diretiva 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 (JO L 254 de 30.9.1994, pp. 64-72).

4 http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2016_empl_011_evaluation_european_works_council_en.pdf

social a todos os níveis, razão pela qual lançou, em 2015, um «Novo começo para o diálogo social»⁵.

O princípio 8 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁶ estabelece que os parceiros sociais devem ser consultados sobre a conceção e a execução das políticas económicas, sociais e de emprego, em conformidade com as práticas nacionais. Devem ser incentivados a negociar e celebrar acordos coletivos em matérias que lhes digam respeito, tendo em atenção, ao mesmo tempo, a sua autonomia e o direito de ação coletiva.

O diálogo social a todos os níveis deve estar no cerne da resposta da Europa aos processos que afetam profundamente o mundo do trabalho, como a digitalização, a globalização e a evolução demográfica. A utilidade da participação dos parceiros sociais nas reformas do mercado de trabalho e na reestruturação de setores ou empresas foi já comprovada, uma vez que garante a apropriação dos processos de reforma e promove a confiança e a colaboração. Além disso, a existência de canais permanentes para o diálogo social pode ajudar a antecipar e a satisfazer as necessidades e as expectativas decorrentes dos desafios associados ao envelhecimento da população ativa e à saúde e segurança no trabalho, ou às competências e ao equilíbrio entre vida profissional e familiar.

O princípio 8 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece que os trabalhadores ou os seus representantes têm o direito de ser informados e consultados em tempo útil sobre questões que lhes digam respeito, em especial sobre a transferência, reestruturação e fusão de empresas e sobre despedimentos coletivos. Garante não apenas o direito de os trabalhadores receberem informações, mas também de serem consultados sobre este tipo de operações das empresas, o que implica um intercâmbio de pontos de vista e o estabelecimento de um diálogo coerente com o empregador.

O quadro jurídico da UE em matéria de informação e consulta a nível nacional foi desenvolvido ao longo de várias décadas. A Diretiva 98/59/CE⁷ estabelece regras em matéria de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores antes da ocorrência de despedimentos coletivos. A Diretiva 2002/14/CE⁸ estabelece um quadro geral de informação e consulta dos trabalhadores a nível nacional. A Diretiva 2001/23/CE⁹ contém disposições que assegurem a manutenção dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores em caso de transferência de empresas¹⁰.

5 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=pt&eventsId=1028>

6 Proclamação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, de 17 de novembro de 2017.

7 Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos.

8 Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

9 Diretiva 2001/23/CE do Conselho, de 12 de março de 2001, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos.

10 Para uma visão global da legislação em matéria de participação dos trabalhadores, ver: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&langId=pt>

Através do quadro de qualidade europeu para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação¹¹, a Comissão definiu os princípios e as boas práticas a seguir pelas empresas e as autoridades públicas antes de se proceder a mudanças e quando se gerem atividades de reestruturação. O Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização foi criado há 10 anos com o objetivo de dar apoio a trabalhadores despedidos em resultado de importantes mudanças estruturais nos padrões do comércio mundial devido à globalização ou à crise económica e financeira mundial.

Os conselhos de empresa europeus constituem um importante instrumento para estruturar o diálogo social transnacional em empresas multinacionais de uma determinada dimensão. Trata-se de organismos que representam os trabalhadores europeus em empresas transnacionais. Os conselhos de empresa europeus constituem uma plataforma comum para intercâmbios sobre questões transnacionais entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores nos Estados-Membros da UE e nos países do EEE. Através deles, os trabalhadores são informados e consultados pelos quadros gestores sobre a evolução das atividades da empresa e sobre qualquer decisão importante a nível europeu suscetível de afetar o seu emprego ou as suas condições de trabalho.

Os conselhos de empresa europeus têm-se revelado essenciais para o desenvolvimento das relações laborais a nível transnacional. Nas empresas multinacionais, as decisões que afetam os trabalhadores num Estado-Membro são, muitas vezes, tomadas pela direção central localizada fora desse Estado-Membro. Os conselhos de empresa europeus contribuem para gerar solidariedade e sinergias entre trabalhadores de diferentes Estados -Membros, partilhar melhores práticas e definir, compreender e aplicar decisões relativas a questões de ordem transnacional que se colocam à empresa multinacional.

Os conselhos de empresa europeus permitem melhorar a comunicação entre os trabalhadores e a direção central. A vantagem para os empregadores pode traduzir-se em maior confiança e num empenho reforçado por parte dos trabalhadores, que contribuem com os seus conhecimentos e experiência. Uma compreensão partilhada dos desafios transnacionais com que se defronta a sociedade e a participação dos trabalhadores na tomada de decisões sobre soluções possíveis podem também facilitar a introdução de opções estratégicas da direção central numa empresa multinacional, bem como reforçar o seu impacto.

Pela missão determinante que lhes cabe na antecipação e na gestão da mudança, os conselhos de empresa europeus permitem a prevenção ou a atenuação dos efeitos negativos da reestruturação no emprego e nas condições de trabalho. De um modo mais geral, os conselhos de empresa europeus têm um papel cada vez mais importante a desempenhar na formulação, a nível da empresa, de respostas justas e sustentáveis ao impacto transnacional dos desafios associados à digitalização, à globalização e à evolução demográfica. Podem resolver uma ampla gama de questões, como a introdução de novas tecnologias e as necessidades de formação conexas, o

11 <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=11270&langId=pt>

desenvolvimento estratégico da empresa num contexto de mercados em mutação, ou a definição de melhores práticas no que respeita aos desafios associados ao envelhecimento da mão-de-obra. Alguns conselhos de empresa europeus lançaram e apoiaram a negociação e a celebração de acordos de empresa transnacionais em várias áreas, como a formação, o emprego e o desenvolvimento sustentável.

Tal como com outras instâncias de diálogo social a nível das empresas, o quadro jurídico adequado não é garantia de resultados positivos. A motivação, o empenho e as capacidades dos representantes dos trabalhadores e dos empregadores são um importante fator determinante dos resultados e da qualidade dos intercâmbios nos conselhos de empresa europeus.

III. Os objetivos da diretiva reformulada

A diretiva reformulada permite a instituição de conselhos de empresa europeus para informação e consulta dos trabalhadores em questões transnacionais em empresas multinacionais que tenham pelo menos 1 000 trabalhadores no EEE e, no mínimo, 150 trabalhadores em cada um de pelo menos dois Estados-Membros.

O processo de criação de um conselho de empresa europeu é desencadeado a pedido de 100 trabalhadores em dois Estados-Membros, ou por decisão do empregador. A composição e o funcionamento dos conselhos de empresa europeus são adaptados à situação específica da empresa, através de um acordo assinado entre a direção e os representantes dos trabalhadores dos vários Estados-Membros envolvidos.

Nas empresas transnacionais, a direção central deve informar e consultar os trabalhadores europeus sobre os progressos e as decisões relevantes através dos respetivos representantes nos conselhos de empresa europeus.

A diretiva reformulada tem por objetivo atingir, em especial, os seguintes objetivos¹²:

- Assegurar o respeito pelos direitos de informação e consulta transnacional dos trabalhadores;
- Fomentar a criação de novos conselhos de empresa europeus;
- Resolver os problemas constatados na aplicação prática da Diretiva 94/45/CE;
- Resolver a questão da insegurança jurídica decorrente de deficiências em algumas das suas disposições (tais como as definições de informação e de consulta) ou da sua falta (por exemplo, a definição de transnacionalidade);
- Melhorar a articulação dos instrumentos legislativos da UE em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.

¹² Considerando 7 da Diretiva 2009/38/CE reformulada.

A diretiva procedeu às seguintes alterações significativas no articulado:

- Introduziu princípios gerais relativos às modalidades de informação e de consulta transnacional dos trabalhadores e definições precisas de informação e consulta;
- Limitou a competência dos conselhos de empresa europeus a questões de natureza transnacional e introduziu uma articulação entre os níveis de informação e consulta dos trabalhadores a nível nacional e transnacional;
- Clarificou o papel dos representantes dos trabalhadores e as possibilidades de beneficiarem de formação sem perda de remuneração;
- Clarificou as responsabilidades no fornecimento das informações que permitam a abertura de negociações e as regras de negociação de acordos com vista à instituição de novos conselhos de empresa europeus;
- Introduziu alterações nas disposições supletivas aplicáveis na falta de um acordo;
- Introduziu uma cláusula de adaptação que se aplica a acordos que regem os conselhos de empresa europeus em caso de alteração da estrutura da empresa ou do grupo de empresas.

IV. Resultados da avaliação

A Comissão analisou a aplicação da diretiva reformulada em todos os Estados-Membros e nos países do EEE e procedeu a uma avaliação com base nos dados e informações recolhidos junto de diversas fontes, designadamente um estudo externo¹³, os parceiros sociais a nível nacional e da UE, os profissionais dos conselhos de empresa europeus, institutos de investigação e peritos em direito do trabalho. Em conformidade com as exigências da estratégia «Legislar melhor» da Comissão, o presente relatório apresenta conclusões no que respeita à eficácia, à eficiência, à coerência, à pertinência e ao valor acrescentado da UE das novas disposições introduzidas pela diretiva. Os pormenores sobre essas conclusões são fornecidos nas secções IV e V do documento de trabalho dos serviços da Comissão¹⁴.

A. Transposição e clareza jurídica

A grande maioria dos Estados-Membros transpôs corretamente a legislação da UE. Embora a maior parte das disposições tenha sido transposta literalmente para a legislação nacional, alguns países elaboraram disposições mais detalhadas, que ultrapassam os requisitos mínimos da diretiva reformulada.

¹³ *ICF Evaluation study of Directive 2009/38*, encomendado pela DG EMPL- setembro de 2016.

¹⁴ SWD (2018) 187 final — Avaliação da Diretiva 2009/38/CE relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu.

A maioria das partes interessadas e dos profissionais que foram consultados foi de opinião que a reformulação da diretiva melhorou a clareza do quadro jurídico, ao passo que uma percentagem não negligenciável considerou não poder responder devido à falta de experiência com as disposições reformuladas. Subsistem alguns desafios práticos, em especial aquando da negociação ou da aplicação das disposições do acordo dos conselhos de empresa europeus a nível da empresa. O volume do contencioso a nível nacional é reduzido e não se alterou em comparação com a tendência observada em relação à diretiva original. Não foram intentadas quaisquer ações a nível da UE.

B. Eficácia

A diretiva reformulada imprimiu alguma dinâmica à criação de conselhos de empresa europeus e à renegociação de acordos existentes, ao mesmo tempo que não travou a tendência de redução da criação de conselhos de empresa europeus. A avaliação constatou que cerca de 20 conselhos de empresa europeus foram criados por ano desde a aplicação da diretiva reformulada, principalmente em empresas com sede em França, na Suécia e nos EUA.

Globalmente, a França, a Alemanha e o Reino Unido acolhem a maior parte dos conselhos de empresa europeus devido à dimensão das empresas em causa, mas também ao desenvolvimento das relações laborais nesses países. A dimensão média das empresas que criam conselhos de empresa europeus desde a adoção da diretiva reformulada é menor do que era o caso ao abrigo da legislação anterior.

É possível melhorar os incentivos à criação de conselhos de empresa europeus, uma vez que se estima que metade das empresas elegíveis para o efeito ainda não o fez. Embora o número absoluto de conselhos de empresa europeus tenha aumentado após a adoção da diretiva reformulada, é possível prever um aumento da criação líquida destes órgãos. As razões são complexas e múltiplas, incluindo: a falta de conhecimento dos requisitos legais por parte dos parceiros sociais a nível nacional; alteração das estruturas das empresas devido a fusões ou aquisições; a ausência de uma obrigação de instituir um conselho de empresa europeu; empresas sediadas em países com uma tradição de diálogo social menos desenvolvida; e o período de tempo para os parceiros sociais negociarem um acordo dos conselhos de empresa europeus.

Embora o conceito de transnacionalidade esteja mais bem definido na diretiva reformulada, a sua interpretação em casos concretos continua a ser muitas vezes difícil para os profissionais dos conselhos de empresa europeus.

A diretiva reformulada melhorou a informação dos trabalhadores em termos de qualidade e de âmbito, mas no que se refere à consulta, foi menos eficaz. Apesar de terem o direito de expressar opiniões, os membros dos conselhos de empresa europeus parecem ter pouca influência no processo de decisão das empresas, nomeadamente em casos de reestruturação.

Os conselhos de empresa europeus são considerados pelos empregadores como instrumentos úteis, trazendo benefícios para todas as partes de várias formas, como seja: melhorar o entendimento comum das questões entre os membros; explicar as decisões; iniciar debates

estratégicos; e apresentar importantes propostas de ação, dependendo dos temas em debate. Apesar de não dispor de quaisquer poderes de negociação formal, os conselhos de empresa europeus desempenham igualmente um papel na negociação de acordos coletivos transnacionais¹⁵ em algumas empresas multinacionais.

Relativamente à execução, a avaliação revela várias situações nos Estados-Membros no que diz respeito à capacidade de os conselhos de empresa europeus agirem perante a justiça. Em metade dos Estados-Membros, existem mecanismos de resolução alternativa de litígios. Em termos globais, a avaliação apontou deficiências nos meios que permitem aos conselhos de empresa europeus fazerem valer os seus direitos, bem como significativas diferenças no tipo e no nível das sanções.

C. Eficiência

A diretiva reformulada não gera custos adicionais para os empregadores em relação à diretiva de 1994. Os custos quantificáveis para a criação de conselhos de empresa europeus parecem mesmo ter diminuído em relação à diretiva de 1994, mas este facto pode simplesmente refletir a menor dimensão das empresas que criam conselhos de empresa europeus na sequência da reformulação. Para a maioria dos empregadores, os benefícios são superiores aos custos conexos. O direito à formação sem perda de remuneração é, em grande medida, respeitado e constitui um importante apoio aos representantes dos conselhos de empresa europeus no exercício das suas funções em empresas multinacionais. A avaliação conclui que a diretiva reformulada não impõe obrigações de carácter administrativo, financeiro e jurídico de modo a constituir um encargo excessivo para as empresas.

D. Pertinência

A diretiva reformulada é considerada relevante por todas as partes interessadas e a necessidade de continuar a desenvolver o diálogo transnacional é reconhecida pelos parceiros sociais. Em termos do aumento da proteção dos trabalhadores, constatou-se que a diretiva reformulada deu um importante contributo para garantir o diálogo social transnacional a nível da empresa. Os conselhos de empresa europeus permitem uma divulgação em cascata da informação em toda a empresa e cria um efeito de alavanca entre o nível da UE e os níveis locais, facilitando assim a introdução de iniciativas estratégicas e conduzindo a melhorias qualitativas nas soluções estratégicas encontradas na empresa.

E. Coerência com outros instrumentos da UE

As novas regras são, em geral, consideradas internamente consistentes e coerentes com outra legislação da UE em matéria dos direitos dos trabalhadores à informação e à consulta, incluindo a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. As discrepâncias são justificadas pelos objetivos específicos nos instrumentos legislativos relevantes, como os que incidem sobre despedimentos coletivos ou a transferência da propriedade das empresas.

15 Base de dados da Comissão Europeia: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=pt>

Embora os direitos de informação e consulta transnacional dos conselhos de empresa europeus se apliquem a todos os temas que afetam as condições de emprego dos trabalhadores, os conselhos de empresa europeus não são uma instância de negociação e, por conseguinte, têm um objetivo diferente do de informação e consulta a nível local, um processo que visa alcançar um acordo entre representantes dos trabalhadores e o empregador.

F. Valor acrescentado da UE

Em termos de subsidiariedade, os conselhos de empresa europeus revestem uma verdadeira dimensão transnacional da UE. Apenas um ato legislativo da UE, transposto para a legislação nacional, pode regular a questão dos procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores em empresas transnacionais.

No que diz respeito à proporcionalidade, a diretiva reformulada concede aos Estados-Membros flexibilidade para adaptar as suas disposições de forma a se adequarem às relações laborais e aos sistemas jurídicos nacionais, em particular na determinação das modalidades de designação ou eleição dos representantes dos trabalhadores, a sua proteção jurídica e as sanções adequadas em caso de incumprimento na aplicação da legislação.

A diretiva reformulada estabelece um quadro jurídico a nível da UE que promove a organização nas empresas de procedimentos de informação e consulta a nível transnacional, que de outro modo revestiriam uma natureza puramente voluntária e ocorreriam num vazio jurídico.

V. Respostas políticas a nível da UE

A análise anteriormente exposta identificou os seguintes desafios que exigem uma ação a nível da UE:

- O número limitado de conselhos de empresa europeus;
- A eficácia do procedimento de consulta;
- A necessidade de partilhar e trocar boas práticas existentes; e
- Deficiências na aplicação de determinadas disposições da diretiva.

Por conseguinte, a Comissão propõe que se adote as seguintes medidas:

- Elaborar e divulgar um manual prático para profissionais dos conselhos de empresa europeus;
- Prever fundos para os parceiros sociais, a fim de apoiar a instituição e a eficácia dos conselhos de empresa europeus; e
- Assegurar a plena transposição das principais disposições da diretiva reformulada nos Estados-Membros.

A. Melhorar a criação e o funcionamento dos conselhos de empresa europeus através de um manual prático

A fim de facilitar a aplicação da diretiva reformulada, a Comissão prevê a publicação de um manual com os seguintes objetivos:

- Multiplicar os conselhos de empresa europeus, sobretudo nos Estados-Membros e nos setores onde são, até agora, escassos;
- Continuar a melhorar a eficácia dos conselhos de empresa europeus, sobretudo como instrumento para apoiar a elevação das normas sociais na UE;
- Disseminar boas práticas pela codificação e partilha de exemplos concretos de abordagens que têm funcionado bem na prática.

O manual fornecerá aconselhamento e orientações concretas para os empregadores, os membros dos conselhos de empresa europeus, os representantes sindicais, os trabalhadores e outras partes interessadas. Deverá também ajudar os empregadores e representantes da empresa a cumprir as suas obrigações, tal como previstas na diretiva reformulada, e ajudar as pessoas no processo de criação e funcionamento dos conselhos de empresa europeus.

A Comissão irá desenvolver este documento de orientação em 2018, em colaboração com os parceiros sociais e com o apoio de peritos e profissionais. Ao trabalhar em estreita colaboração com os parceiros sociais, a Comissão poderá recolher boas práticas e exemplos específicos de acordos celebrados em empresas multinacionais que poderiam ser partilhados em toda a UE.

Para assegurar uma disseminação tão ampla quanto possível do manual e aumentar a sensibilização entre os profissionais e os parceiros sociais a todos os níveis, prevê-se uma série de medidas de comunicação. Entre estas incluem-se publicidade num sítio Web específico, a organização de atividades com parceiros sociais e eventos apoiados pela Comissão. O manual será publicado em todas as línguas oficiais da UE.

B. Mobilizar os instrumentos financeiros da UE para apoiar os conselhos de empresa europeus

Anualmente, a Comissão lança um convite à apresentação de propostas¹⁶ para financiar atividades destinadas a desenvolver a participação dos trabalhadores nas empresas, ou seja, qualquer atividade (incluindo a informação, a consulta e a participação) através da qual os representantes dos trabalhadores possam influir nas decisões a tomar no âmbito da empresa. Uma prioridade específica relacionada com os conselhos de empresa europeus será incluída no primeiro convite à apresentação de propostas lançado após a publicação do manual. Trata-

¹⁶ Convite à apresentação de propostas da Comissão Europeia «Informação, consulta e representação dos representantes das empresas», Prerrogativa e competências específicas da DG EMPL — Decisão da Comissão C (2016)6596/F1 relativa aos convites à apresentação de propostas para 2017.
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=629&langId=pt&callId=511&furtherCalls=yes>

se de proporcionar ajuda financeira¹⁷ aos parceiros sociais para o desenvolvimento de projetos de publicidade e apoio à utilização do manual prático entre as partes interessadas. A Comissão poderá ainda financiar iniciativas que favoreçam o cumprimento dos requisitos legais em vigor, sensibilizem o público para os potenciais benefícios dos conselhos de empresa europeus para as empresas e os representantes dos trabalhadores, e melhorem os processos de instituição e funcionamento dos conselhos de empresa europeus.

C. Assegurar a aplicação da diretiva reformulada nos Estados-Membros

O presente relatório e o documento de trabalho que lhe está associado identificam as principais áreas de cooperação futura com os Estados-Membros e as medidas de controlo do cumprimento da diretiva.

A Comissão continuará a apoiar o trabalho dos Estados-Membros com vista a melhorar a aplicação das disposições da diretiva, e facilitará os intercâmbios entre Estados-Membros, designadamente sobre a conceção de «sanções efetivas, proporcionadas e dissuasivas»¹⁸ em caso de violação das suas disposições.

¹⁷ Esta iniciativa não requer recursos suplementares do orçamento da UE.

¹⁸ Artigo 10.º, n.º 1, e considerandos 35 e 36 da Diretiva 2009/38.