Jornal Oficial
da União Europeia

PT
Série L

2025/2450

11.12.2025

DIRETIVA (UE) 2025/2450 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de 26 de novembro de 2025

que altera a Diretiva 2009/38/CE no que respeita à instituição e ao funcionamento dos conselhos de empresa europeus e ao exercício efetivo dos direitos de informação e consulta transnacionais

(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea e),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

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

Após consulta ao Comité das Regiões,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário ([2]),

Considerando o seguinte:

(1) Nos termos do artigo 27.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a «Carta»), é garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil nas circunstâncias e nas condições previstos pelo direito da União e pela legislação e práticas nacionais. O princípio n.º 8 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais reafirma o direito dos trabalhadores ou dos seus representantes a serem informados e consultados em tempo útil sobre questões que lhes digam respeito.

(2) No que diz respeito às questões transnacionais, o objetivo da Diretiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ([3]) é dar efeito prático a esses princípios de base, prevendo requisitos mínimos em matéria de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária.

(3) Na sua avaliação da Diretiva 2009/38/CE, de 15 de maio de 2018, a Comissão confirmou o valor acrescentado e a pertinência de princípio dessa diretiva. Concluiu que muitas das disposições da diretiva são suficientemente flexíveis para ter em conta a evolução das realidades tecnológicas e económicas e uma variedade de formas de empresa ou de grupo. Por exemplo, a diretiva aplica-se a todos os grupos de empresas de dimensão comunitária, independentemente do tipo de regime jurídico, que permitam o exercício da influência dominante entre as empresas que exercem o controlo e as empresas controladas que constituem esses grupos. Consequentemente, as empresas ligadas, por exemplo, por acordos de franquia ou de licença podem ser abrangidas pela definição de grupo de empresas de dimensão comunitária, desde que esteja comprovada uma influência dominante.

(4) No entanto, a avaliação da Comissão também identificou lacunas no que diz respeito, designadamente, à eficácia do processo de consulta, ao acesso à justiça, às sanções e à interpretação de determinados conceitos.

(5) Em 2 de fevereiro de 2023, o Parlamento Europeu adotou, nos termos do artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), uma resolução de iniciativa legislativa que contém recomendações sobre a revisão da Diretiva 2009/38/CE. Posteriormente, a Comissão realizou uma consulta dos parceiros sociais em duas fases, nos termos do artigo 154.º do TFUE, sobre a necessidade e o eventual conteúdo de medidas para colmatar as lacunas da Diretiva 2009/38/CE. A Comissão também recolheu dados através de um estudo que incluiu um inquérito específico em linha, entrevistas às partes interessadas, seminários, e uma análise da jurisprudência nacional e das disposições pertinentes das legislações nacionais.

([1]) JO C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
([2]) Posição do Parlamento Europeu de 9 de outubro de 2025 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 27 de outubro de 2025.
([3]) 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 (JO L 122 de 16.5.2009, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Os dados demonstram que a insegurança jurídica quanto ao conceito de questões transnacionais conduziu a divergências de interpretação e litígios. A fim de melhorar a segurança jurídica e reduzir o risco de tais litígios, é necessário clarificar o conceito de questões transnacionais. Para o efeito, é conveniente clarificar que a Diretiva 2009/38/CE abrange não só os casos em que é razoavelmente previsível que as medidas tidas em consideração pela direção de uma empresa ou grupo de empresas afetem os trabalhadores dessa empresa, desse grupo de empresas ou de estabelecimentos dessa empresa ou desse grupo em mais do que um Estado-Membro, mas também os casos em que é razoavelmente previsível que essas medidas afetem esses trabalhadores em apenas um Estado-Membro, e em que seja razoavelmente previsível que as consequências dessas medidas afetem os seus trabalhadores em, pelo menos, outro Estado-Membro. Tal clarificação é necessária atendendo aos casos em que uma empresa prevê medidas, como suspensões dos contratos de trabalho, reduções de efetivo, deslocalização de atividades de produção ou externalização de atividades, que visam expressamente estabelecimentos num único Estado-Membro, mas que se pode razoavelmente presumir que tenham consequências que afetem os trabalhadores dessa empresa, desse grupo ou de estabelecimentos dessa empresa ou desse grupo noutro Estado-Membro, designadamente devido a alterações na cadeia de abastecimento ou nas atividades de produção transfronteiriças. O conceito de questões transnacionais abrange medidas que podem afetar os trabalhadores de forma substancial e não meramente trivial, e que não dizem respeito apenas a trabalhadores individuais ou a decisões operacionais ordinárias. Para o efeito, importa clarificar que o âmbito dos potenciais efeitos das questões transnacionais na força de trabalho e no nível de gestão implicado deve ser tido em conta para determinar se uma questão é da competência de um conselho de empresa europeu.

(7) As definições de informação e consulta constantes da Diretiva 2009/38/CE incluem requisitos normativos. Por razões de coerência e clareza jurídica, é conveniente transferir essas disposições normativas para o artigo sobre o funcionamento do conselho de empresa europeu e o procedimento de informação e consulta dos trabalhadores.

(8) A eleição e nomeação dos representantes dos trabalhadores rege-se pela legislação e práticas nacionais. Os sistemas nacionais de eleição e nomeação dos representantes dos trabalhadores variam consoante os Estados-Membros. Os representantes dos trabalhadores podem ser representantes sindicais, sempre que a legislação ou a prática nacional de um Estado-Membro assim preveja.

(9) Tendo em vista a celebração de um acordo que institua um conselho de empresa europeu, a direção central deve negociar com um grupo especial de negociação que represente os trabalhadores. A fim de aumentar a segurança jurídica a este respeito, importa clarificar que a direção central é obrigada a convocar um número de reuniões com o grupo especial de negociação que seja suficiente para que ambas as partes cheguem a tal acordo.

(10) É possível que os membros dos grupos especiais de negociação necessitem de aconselhamento jurídico para desempenharem as suas funções ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE. Todavia, não é suficientemente claro que tenham direito à cobertura dos encargos jurídicos associados. Para esse efeito, importa clarificar que a direção central suporta essas despesas quando incorridas pelos membros dos grupos especiais de negociação. Essas despesas deverão ser previamente notificadas pelos grupos especiais de negociação à direção central. Se o montante exato das despesas não for previamente conhecido, deverá ser comunicada à direção central uma estimativa das despesas, incluindo informações sobre a sua natureza. É conveniente limitar a responsabilidade da direção central por tais despesas a custas judiciais razoáveis, a fim de assegurar que a direção central não é responsável por custas manifestamente desproporcionadas, sem uma ligação justificável com a prestação do aconselhamento jurídico pertinente, ou criadas por ações manifestamente infundadas, frívolas ou vexatórias. Além disso, a Diretiva 2009/38/CE confere aos Estados-Membros o poder discricionário de criar regras orçamentais relativas ao funcionamento dos grupos especiais de negociação e dos conselhos de empresa europeus com base em disposições supletivas, tendo em conta o princípio segundo o qual as despesas relativas ao exercício adequado das funções do grupo especial de negociação devem ser suportadas pela direção central. Por conseguinte, as disposições Diretiva 2009/38/CE relativas ao número de peritos a financiar pela direção central são redundantes e deverão ser suprimidas.

(11) A Diretiva 2009/38/CE exige que as partes num acordo de conselho de empresa europeu determinem o local das reuniões do conselho de empresa europeu. Essas partes deverão também determinar o formato de tais reuniões, nomeadamente se são presenciais, em linha ou híbridas, sobretudo a fim de evitar qualquer dúvida quanto à sua liberdade de chegar a acordo, por um lado, para realizar algumas ou todas as reuniões num ambiente virtual, utilizando ferramentas de reunião em linha, reduzindo a pegada ambiental das reuniões em consonância com as metas da União, nacionais e das empresas em matéria de redução das emissões, assegurando simultaneamente uma partilha significativa e eficiente de informações e consultas a custos ambientais e financeiros mais baixos, e, por outro lado, para realizar reuniões presenciais que possam proporcionar um ambiente confidencial que inspire confiança e que constitua uma oportunidade de intercâmbios presenciais.

(12) Pode também haver insegurança e litígios no que diz respeito à cobertura de determinadas despesas e ao acesso a determinados recursos durante o funcionamento dos conselhos de empresa europeus. Em conformidade com o princípio da autonomia das partes, é conveniente exigir que certos tipos de recursos financeiros e materiais sejam especificamente determinados nos acordos de conselhos de empresa europeus, a saber, a eventual assistência por peritos – como representantes de organizações sindicais reconhecidas a nível da União, peritos em matérias técnicas ou peritos jurídicos –, a cobertura dos honorários dos peritos e a eventual participação dos peritos em reuniões. Os acordos deverão igualmente abranger a prestação de formação pertinente aos membros do conselho de empresa europeu e a cobertura das despesas associadas, sem prejuízo do requisito de ministrar a formação necessária nos termos da Diretiva 2009/38/CE.

(13) O requisito na Diretiva 2009/38/CE de ter em conta, sempre que possível, a necessidade de uma representação equilibrada dos trabalhadores em termos de género ao determinar a composição dos conselhos de empresa europeus revelou-se insuficiente para promover o equilíbrio entre os géneros. As mulheres continuam sub-representadas na maioria dos conselhos de empresa europeus. Por conseguinte, é necessário definir objetivos mais eficazes e específicos em matéria de equilíbrio entre os géneros, a aplicar pela direção e pelos representantes dos trabalhadores aquando da negociação ou renegociação dos seus acordos. A fim de atingir esses objetivos, em determinados casos pode ser necessário dar prioridade ao sexo sub-representado na composição dos conselhos de empresas europeus ou dos seus comités restritos. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia ([4]), essa ação positiva é possível, em conformidade com o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, desde que as medidas tomadas para alcançar o objetivo de equilíbrio entre os géneros não confiram, de forma automática e incondicional, prioridade às pessoas de um determinado género, mas permitam ter em conta outros critérios, como os méritos e as qualificações e o processo de eleição previsto pela legislação nacional aplicável. Por conseguinte, as partes nos acordos de conselhos de empresa europeus deverão dispor da flexibilidade necessária para respeitar as limitações jurídicas e factuais da ação positiva. Por considerações semelhantes, é igualmente conveniente que se procure alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres na composição dos grupos especiais de negociação, de modo a que o equilíbrio entre os géneros já seja promovido durante a fase de negociação.

(14) Os dados disponíveis demonstram que o início das negociações é, por vezes, adiado para além do período de seis meses previsto na Diretiva 2009/38/CE. Em alguns casos, a direção não toma medidas nem recusa expressamente iniciar negociações na sequência de um pedido de criação de um conselho de empresa europeu. Por conseguinte, é necessário especificar que as disposições supletivas previstas na Diretiva 2009/38/CE são aplicáveis quando a primeira reunião do grupo especial de negociação não é convocada no prazo de seis meses a contar do pedido de criação de um conselho de empresa europeu, independentemente de a direção central se recusar expressamente a encetar negociações.

(15) Ao partilhar informações sensíveis com membros dos grupos especiais de negociação, membros dos conselhos de empresa europeus ou representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, a direção central pode exigir que essas informações sejam partilhadas a título confidencial e proibir a sua divulgação. A fim de evitar a utilização excessiva de tais restrições de confidencialidade e alinhar as disposições pertinentes da Diretiva 2009/38/CE pelas disposições correspondentes da Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ([5]), as restrições de confidencialidade só deverão ser possíveis para proteger os interesses legítimos da empresa em causa. A existência desses interesses legítimos deverá ser avaliada com base em critérios objetivos a determinar na legislação nacional. Além disso, ao partilhar informações a título confidencial, a direção central deverá ser obrigada a apresentar, ao mesmo tempo, razões que justifiquem a confidencialidade. As restrições de confidencialidade só deverão ser aplicadas enquanto persistirem as razões que justificam essa confidencialidade. A definição de disposições adequadas para salvaguardar a confidencialidade das informações sensíveis pode criar confiança e facilitar a partilha dessas informações, protegendo ao mesmo tempo os interesses das empresas e dos trabalhadores, nomeadamente para evitar riscos crescentes, como a espionagem industrial.

(16) A possibilidade de a direção central não transmitir informações aos membros dos grupos especiais de negociação, aos membros dos conselhos de empresa europeus, ou aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, deverá limitar-se aos casos em que essa transmissão possa prejudicar gravemente o funcionamento das empresas em causa. Por razões de transparência e de vias de recurso eficazes, a direção central deverá também ser obrigada a especificar as razões que justificam a não transmissão de informações de uma forma que permita um controlo jurídico suficiente, sem divulgar informações protegidas.

([4]) Acórdão do Tribunal de Justiça de 28 de março de 2000, Badeck e o., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

([5]) 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 (JO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) A fim de aumentar a clareza jurídica, é conveniente prever disposições relativas à transmissão confidencial de informações e à não transmissão de informações em dois artigos distintos. Além disso, a disposição que permite aos Estados-Membros criarem regras específicas para as empresas que prosseguem o objetivo de orientação ideológica deverá ser transferida para um artigo relativo à relação com outras disposições nacionais, uma vez que diz respeito à aplicação mais ampla dos requisitos da Diretiva 2009/38/CE.

(18) As decisões sobre questões transnacionais podem acarretar consequências de grande alcance para os trabalhadores, como no caso de reduções de efetivos decorrentes de planos de negócios, planos sociais ou inovações nos processos. Uma consulta transnacional eficaz exige um diálogo genuíno entre a direção central e os conselhos de empresa europeus ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta. Tal implica que a informação e a consulta sejam conduzidas de uma forma significativa e atempada que permita aos representantes dos trabalhadores formularem o seu parecer antes da adoção da decisão. Implica igualmente que os pareceres emitidos pelos conselhos de empresa europeus ou pelos representantes dos trabalhadores recebam uma resposta fundamentada da direção central ou de qualquer outro nível de direção mais apropriado antes de a decisão sobre a medida proposta ser adotada. A Diretiva 2009/38/CE deve prever requisitos explícitos nesse sentido, a fim de garantir a segurança jurídica.

(19) No contexto da informação e da consulta relativa a questões transnacionais, é importante assegurar que as empresas ou os grupos de empresas de dimensão comunitária possam tomar decisões de forma eficaz e que a informação e a consulta não resultem em atrasos indevidos no processo de tomada de decisões. É igualmente essencial que os representantes dos trabalhadores disponham de tempo suficiente para formarem, coordenarem e formularem os seus pontos de vista sobre questões transnacionais, por vezes complexas, tendo em conta todas as modalidades acordadas de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores. A fim de permitir que as partes conciliem essas considerações na prática, os requisitos mínimos para o processo de consulta deverão permanecer suficientemente flexíveis, permitindo-lhes agendar o processo conforme adequado à luz das respetivas circunstâncias e conteúdo da consulta. Em vez de impor um prazo rígido para que os representantes dos trabalhadores emitam o seu parecer e para que a direção apresente uma resposta fundamentada, é conveniente prever o princípio de que a consulta deve realizar-se num prazo razoável, tendo em conta o grau de urgência da questão. Este princípio permite às partes acelerar o processo de consulta em situações urgentes. Importa igualmente clarificar que o requisito de a direção apresentar uma resposta fundamentada antes da adoção de uma decisão se aplica quando os representantes dos trabalhadores formularem o seu parecer num prazo razoável, tendo em conta todas as circunstâncias pertinentes, como a complexidade ou a importância da questão, ou os interesses da direção em tomar rapidamente uma decisão.

(20) As disposições da Diretiva 2009/38/CE relativas ao papel e à proteção dos representantes dos trabalhadores deverão ser alteradas a fim de aumentar a clareza e a exatidão, em especial no que diz respeito à proteção dos membros dos grupos especiais de negociação e dos membros dos conselhos de empresa europeus contra medidas de retaliação ou despedimentos relativas ao exercício das suas funções. Os membros do grupo especial de negociação, os membros do conselho de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta deverão gozar, no exercício das suas funções, de proteção e de garantias equivalentes às previstas para os representantes nacionais dos trabalhadores na legislação e práticas nacionais no país de emprego.

(21) A fim de evitar litígios, é igualmente necessário especificar que a direção central arca com os custos razoáveis de formação e despesas conexas dos membros do grupo especial de negociação e dos membros do conselho de empresa europeu, necessários ao exercício das suas funções, desde que a direção central tenha sido previamente informada dos mesmos.

(22) Em alguns Estados-Membros, os titulares de direitos ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE deparam-se com dificuldades em instaurar processos judiciais para fazer valer os seus direitos. Por conseguinte, é necessário reforçar as obrigações dos Estados-Membros de assegurarem vias de recurso eficazes e o acesso à justiça, bem como a supervisão, por parte da Comissão, do cumprimento dessas obrigações. No que diz respeito aos titulares de direitos ao abrigo dessa diretiva, incluindo os grupos especiais de negociação e os conselhos de empresa europeus, os Estados-Membros deverão, em conformidade com o direito nacional em matéria de legitimidade processual ou de forma de representação legal, garantir o acesso a processos judiciais e, se aplicável, a processos administrativos para fazer valer os direitos no âmbito da Diretiva 2009/38/CE. Além disso, deverá clarificar-se que os processos pertinentes têm de permitir uma execução atempada e eficaz. Sempre que os Estados-Membros imponham processos pré-judiciais obrigatórios de resolução extrajudicial, é importante assegurar que tais requisitos não impeçam as partes de exercerem plenamente o seu direito de acesso ao sistema judicial nem tornem impossível ou excessivamente difícil, na prática, o exercício dos direitos que lhes são conferidos pelo direito da União, no que diz respeito a eventuais atrasos, efeitos nos prazos, custos e outros obstáculos potenciais ([6]). Deverá clarificar-se na Diretiva 2009/38/CE que, caso os Estados-Membros subordinem o acesso a processos judiciais à realização prévia de um processo de resolução alternativa de litígios, esse procedimento de resolução alternativa de litígios não deverá prejudicar nem limitar o direito das partes em causa de instaurarem processos judiciais. Além disso, para efeitos de supervisão pela Comissão, os Estados-Membros deverão ser obrigados a notificar a Comissão da forma e das circunstâncias em que os titulares de direitos no âmbito da Diretiva 2009/38/CE podem instaurar processos judiciais e, se pertinente, processos administrativos, no que diz respeito aos seus direitos no âmbito dessa diretiva.

(23) A avaliação da Diretiva 2009/38/CE efetuada pela Comissão em 2018 revelou que as sanções aplicáveis em caso de incumprimento dos requisitos em matéria de informação e consulta transnacionais não são, muitas vezes, suficientemente efetivas, dissuasivas ou proporcionais. Por conseguinte, é conveniente determinar a obrigação de os Estados-Membros preverem sanções efetivas, dissuasivas e proporcionadas. Deverão ser previstas sanções financeiras em caso de incumprimento dos procedimentos de informação e consulta previstos na Diretiva 2009/38/CE. Poderiam ser igualmente previstas outras formas de sanções. A fim de serem efetivas, dissuasivas e proporcionais, as sanções deverão ser determinadas tendo em conta a gravidade, a duração e as consequências do incumprimento e se esse incumprimento é de natureza dolosa ou negligente. Para que as sanções sejam dissuasivas, o volume de negócios da empresa ou do grupo em causa deverá ser tido em conta ou as sanções aplicáveis deverão ter um caráter igualmente dissuasivo.

(24) Os grupos especiais de negociação, os conselhos de empresa europeus e, atuando em seu nome, os seus membros, deverão dispor dos meios necessários para cobrir as despesas de representação jurídica e de participação em processos judiciais e, se aplicável, em processos administrativos. Esses custos podem abranger as despesas de viagem e de estadia decorrentes da participação nos referidos processos dos membros que atuam em nome do grupo em causa. Os Estados-Membros deverão prever que a direção central arque com os custos razoáveis da representação legal e da participação em processos judiciais e, se aplicável, em processos administrativos, ou tomar outras medidas equivalentes para assegurar que os grupos especiais de negociação e os conselhos de empresa europeus não sejam, de facto, impedidos de participar em processos judiciais e, se aplicável, em processos administrativos, devido à falta de recursos financeiros. Tal poderá alcançar-se, por exemplo, exigindo a atribuição de um orçamento operacional adequado ao conselho de empresa europeu, a criação de fundos de solidariedade a nível nacional, a prestação de serviços de seguros que cubram as custas judiciais, a concessão de acesso a apoio judiciário em determinadas circunstâncias ou outras disposições em conformidade com a legislação e práticas nacionais.

([6]) Acórdão do Tribunal de Justiça de 18 de março de 2010 nos processos apensos C-317/08, C-318/08, C-319/08 e C-320/08, Alassini e o., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) As empresas que dispõem de um acordo de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores celebrado antes de 23 de setembro de 1996, ou seja, antes da data de aplicação da Diretiva 94/45/CE do Conselho ([7]), estão isentas da aplicação das obrigações decorrentes da Diretiva 2009/38/CE. As instâncias de informação e consulta dos trabalhadores criadas ao abrigo desses acordos foram criadas e continuam a funcionar fora do âmbito de aplicação do direito da União. A Diretiva 2009/38/CE não confere aos trabalhadores das empresas isentas a possibilidade de solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu ao abrigo da referida diretiva. Todavia, por razões de clareza jurídica, igualdade de tratamento e eficácia, os trabalhadores e os seus representantes em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária deverão, em princípio, ter o direito de solicitar a instituição de um conselho de empresa europeu. Quase 30 anos após a criação, a nível da União, de um quadro legislativo que prevê requisitos mínimos em matéria de informação e consulta transnacionais dos trabalhadores, as mesmas razões prevalecem sobre as considerações de continuidade dos acordos preexistentes que inicialmente motivaram a isenção. Essa isenção deverá portanto ser eliminada, sem prejuízo do estatuto jurídico desses acordos, que continuam a ser regidos pelas regras nacionais aplicáveis. O início e a condução das negociações para a instituição de conselhos de empresa europeus nas empresas que disponham desses acordos deverão ser sujeitos ao procedimento previsto pela Diretiva 2009/38/CE, ao passo que o período após o qual as disposições supletivas entram em vigor deverá ser reduzido de três para dois anos, em consonância com o período aplicável à adaptação dos acordos em vigor relativos ao conselho de empresa europeu.

(26) Além disso, pelas mesmas considerações, deverão aplicar-se os mesmos requisitos mínimos a todas as empresas de dimensão comunitária que dispõem de conselhos de empresa europeus que operam ao abrigo da Diretiva 2009/38/CE e àquelas em que foi assinado ou revisto um acordo de conselho de empresa europeu entre 5 de junho de 2009 e 5 de junho de 2011. Por conseguinte, a isenção dessas empresas da aplicação da Diretiva 2009/38/CE deverá igualmente ser eliminada.

(27) Os conselhos de empresa europeus que operam com base nas disposições supletivas previstas no anexo I da Diretiva 2009/38/CE têm o direito de se reunir com a direção central uma vez por ano, a fim de serem informados e consultados sobre a evolução das atividades da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária em causa e sobre as suas perspetivas. A fim de reforçar a informação e consulta transnacionais desses conselhos de empresa europeus, é conveniente, nas disposições supletivas, aumentar o número dessas reuniões ordinárias para duas reuniões presenciais.

(28) Além disso, deverão ser introduzidas determinadas alterações técnicas das disposições supletivas previstas no anexo I da Diretiva 2009/38/CE, a fim de assegurar a coerência com o dispositivo.

(29) Por conseguinte, é conveniente alterar a Diretiva 2009/38/CE a fim de incluir todas as empresas elegíveis no seu âmbito de aplicação, clarificar alguns dos seus conceitos fundamentais, melhorar o processo de informação e consulta transnacionais e assegurar vias de recurso e execução eficazes.

(30) Nos termos do artigo 27.º da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, as pessoas com deficiência devem ser capazes de exercer os seus direitos laborais e sindicais, em condições de igualdade com as demais. Uma vez que a União e os Estados-Membros são partes nessa Convenção, a Diretiva 2009/38/CE e a legislação nacional pertinente devem ser interpretadas em conformidade com esse princípio, por exemplo no que diz respeito à acessibilidade e às adaptações razoáveis para os membros dos grupos especiais de negociação, os membros dos conselhos de empresa europeus e os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação ou consulta, bem como no que respeita à assunção de custos conexos pela direção central.

([7]) 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, p. 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) Nos termos das Diretivas 2014/23/UE ([8]), 2014/24/UE ([9]) e 2014/25/UE ([10]) do Parlamento Europeu e do Conselho, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para assegurar que, ao executarem os contratos públicos, os operadores económicos cumpram as obrigações aplicáveis em matéria social e laboral determinadas pelo direito da União. A integração, consoante o caso, de critérios de sustentabilidade social nos critérios de adjudicação concebidos pelas entidades adjudicantes para identificar as propostas economicamente mais vantajosas pode contribuir para a aplicação efetiva dos requisitos previstos na presente diretiva. No entanto, a presente diretiva não cria qualquer obrigação adicional em relação às referidas diretivas.

(32) Ao aplicarem o direito da União, os Estados-Membros devem respeitar os direitos consagrados na Carta e promover a sua aplicação, em conformidade com o artigo 51.º da Carta, incluindo o direito à liberdade de associação a todos os níveis, em especial em questões políticas, sindicais e cívicas, o que implica o direito de todas as pessoas a formarem e aderirem a sindicatos para a proteção dos seus interesses.

(33) Para que os representantes dos trabalhadores e a direção central das empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária disponham de tempo suficiente para analisar os requisitos mínimos revistos e preparar a sua aplicação, é conveniente adiar por um ano a aplicação das disposições adotadas pelos Estados-Membros para dar cumprimento à presente diretiva,

(34) É possível que os acordos de conselho de empresa europeu celebrados no âmbito da Diretiva 94/45/CE ou da Diretiva 2009/38/CE antes da transposição da presente diretiva não abordem os requisitos relativos ao conteúdo desses acordos, com a redação que lhe é dada pela presente diretiva. Por conseguinte, é conveniente prever disposições transitórias que permitam às partes nesses acordos alterarem os seus acordos.

(35) Atendendo a que o objetivo global da presente diretiva, nomeadamente assegurar a eficácia dos requisitos da Diretiva 2009/38/CE em matéria de informação e consulta dos trabalhadores das empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à natureza e dimensão intrinsecamente transnacionais desses requisitos, ser mais bem alcançados a nível da União, a União pode adotar medidas em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente diretiva não excede o necessário para atingir esse objetivo,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

Artigo 1.º

A Diretiva 2009/38/CE é alterada do seguinte modo:

1) O artigo 1.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 3 passa a ter a seguinte redação:

«3. A informação e a consulta dos trabalhadores efetuam-se ao nível adequado de direção e de representação, em função da matéria tratada. Para tal, a competência do conselho de empresa europeu e o alcance do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores regido pela presente diretiva limita-se às questões transnacionais, tendo em conta os possíveis efeitos nos trabalhadores e no nível de gestão implicado.»;

b) O n.º 4 passa a ter a seguinte redação:

«4. Consideram-se transnacionais as questões relativamente às quais é razoavelmente previsível que digam respeito a toda a empresa de dimensão comunitária ou ao grupo de empresas de dimensão comunitária ou, pelo menos, a duas empresas ou estabelecimentos da empresa ou do grupo de empresas situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.

([8]) Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à adjudicação de contratos de concessão (JO L 94 de 28.3.2014, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos e que revoga a Diretiva 2004/18/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e que revoga a Diretiva 2004/17/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Considera-se que tais condições estão preenchidas se:

a) For razoavelmente previsível que as medidas tidas em consideração pela direção da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária afetem os trabalhadores dessa empresa, desse grupo ou de qualquer estabelecimento dessa empresa ou desse grupo em mais do que um Estado-Membro; ou

b) For razoavelmente previsível que as medidas tidas em consideração pela direção da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária afetem os trabalhadores dessa empresa, desse grupo ou de qualquer estabelecimento dessa empresa ou desse grupo num Estado-Membro, e os seus trabalhadores pelo menos noutro Estado-Membro sejam afetados pelas consequências dessas medidas.»;

2) No artigo 2.º, n.º 1, as alíneas f) e g) são substituídas pelo seguinte texto:

«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;

g) "Consulta", o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre os representantes dos trabalhadores e a direção central ou qualquer outro nível de direção mais apropriado;»;

3) No artigo 3.º, o n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

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

4) O artigo 5.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

«1. A fim de atingir o objetivo a que se refere o n.º 1 do artigo 1.º, a direção central deve encetar as negociações para a instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta, por iniciativa própria ou mediante pedido escrito, coletivo ou individual, de, no mínimo, 100 trabalhadores, ou dos seus representantes, provenientes de, pelo menos, duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.»;

b) No n.º 2, a alínea b) passa a ter a seguinte redação:

«b) Os membros do grupo especial de negociação são eleitos ou designados de forma a tentar atingir uma representação equilibrada em termos de género, em que cada um dos sexos deve representar, pelo menos, 40 % dos membros do grupo especial de negociação e em número proporcional ao número de trabalhadores empregados em cada Estado-Membro pela empresa de dimensão comunitária ou pelo grupo de empresas de dimensão comunitária, sendo atribuído, para cada Estado-Membro, um lugar por cada fração de trabalhadores empregados nesse Estado-Membro, correspondente a 10 %, ou a uma fração desta percentagem, do número de trabalhadores empregados em todos os Estados-Membros. Se o objetivo de equilíbrio entre os géneros não for alcançado, o grupo especial de negociação expõe por escrito os motivos aos trabalhadores. A não consecução do objetivo de equilíbrio entre os géneros não impede a criação de um grupo especial de negociação.»;

c) No n.º 4, o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:

«4. Para efeitos da celebração de um acordo nos termos do artigo 6.º, a direção central deve convocar um número suficiente de reuniões de negociação com o grupo especial de negociação. Desse facto deve informar as direções locais.»;

d) O n.º 6 passa a ter a seguinte redação:

«6. As despesas relativas às negociações referidas nos n.ºs 3 e 4 devem ser suportadas pela direção central, de modo a que o grupo especial de negociação possa cumprir de forma adequada a sua missão. Essas despesas incluem os custos razoáveis com peritos, incluindo peritos jurídicos, na medida do necessário para o efeito. As despesas devem ser notificadas à direção central antes da sua realização.

Desde que respeitem este princípio, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do grupo especial de negociação.»;

5) O artigo 6.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 2 é alterado do seguinte modo:

i) as alíneas c) e d) passam a ter a seguinte redação:

«c) As atribuições e o procedimento de informação e consulta do conselho de empresa europeu bem como as modalidades de articulação entre a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, no respeito dos princípios e requisitos enunciados no artigo 1.º, n.º 3, e no artigo 9.º;

d) O formato, o local, a frequência e a duração das reuniões do conselho de empresa europeu;»;

ii) as alíneas f) e g) passam a ter a seguinte redação:

«f) Os recursos financeiros e materiais a afetar ao conselho de empresa europeu, incluindo, pelo menos, os seguintes aspetos:

i) o eventual recurso a peritos e a participação desses peritos em reuniões, incluindo o eventual recurso a peritos jurídicos e representantes de organizações sindicais reconhecidas a nível comunitário e participação desses peritos jurídicos e representantes em reuniões, para assistir o conselho de empresa europeu no exercício das suas funções,

ii) a prestação de formação pertinente aos membros do conselho de empresa europeu, sem prejuízo do disposto no artigo 10.º, n.º 4, primeiro parágrafo;

g) A data de entrada em vigor do acordo, a sua duração, a sua eventual prorrogação, as modalidades segundo as quais o acordo pode ser alterado ou denunciado, bem como os casos em que deve ser renegociado e o seu processo de renegociação, incluindo, se for o caso, quando ocorrem alterações na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária.»;

b) É inserido o seguinte número:

«2-A. A direção central e o grupo especial de negociação, aquando da negociação ou da renegociação de um acordo de conselho de empresa europeu, determinam as disposições necessárias e envidam todos os esforços razoáveis para alcançar, sem prejuízo da legislação e práticas nacionais em matéria de eleição ou nomeação dos representantes dos trabalhadores, o objetivo de equilíbrio entre os géneros, segundo o qual cada um dos sexos deve representar, pelo menos, 40 % dos membros do conselho de empresa europeu e, se for caso disso, pelo menos 40 % dos membros do comité restrito. Se o objetivo de equilíbrio entre os géneros não for alcançado, o conselho de empresa europeu expõe por escrito os motivos aos trabalhadores. A não consecução do objetivo de equilíbrio entre os géneros não impede a criação de um conselho de empresa europeu ou um comité restrito.»;

6) No artigo 7.º, n.º 1, o segundo travessão passa a ter a seguinte redação:

«— se a primeira reunião do grupo especial de negociação não for convocada pela direção central no prazo de seis meses a contar do pedido apresentado nos termos do artigo 5.º, n.º 1,»;

7) O artigo 8.º passa a ter a seguinte redação:

«*Artigo 8.º*

Prestação de informações a título confidencial

1. Os Estados-Membros devem dispor que os membros dos grupos especiais de negociação, os membros dos conselhos de empresa europeus ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não estão autorizados a divulgar as informações que a direção central lhes prestou expressamente a título confidencial, nos interesses legítimos da empresa, em conformidade com critérios objetivos definidos pelo Estado-Membro. Além disso, a direção central pode determinar disposições adequadas de transmissão e armazenamento que contribuam para salvaguardar a confidencialidade das informações.

2. Caso a direção central preste informações a título confidencial nos termos do n.º 1, deve informar os membros dos grupos especiais de negociação, os membros dos conselhos de empresa europeus ou os representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, das razões que justificam a confidencialidade e determinar, se possível, a duração da obrigação de confidencialidade.

3. A obrigação de confidencialidade a que refere o n.º 1 deve continuar a ser aplicável, independentemente do local onde as pessoas a que se refere esse número se encontrem, mesmo após o termo do seu mandato, até as razões para a obrigação de confidencialidade se tornarem obsoletas.»;

8) É inserido o seguinte artigo:

«*Artigo 8.º-A*

Não transmissão de informações

1. Os Estados-Membros devem prever, em casos específicos e nas condições e limites previstos na legislação nacional, que a direção central situada no seu território não é obrigada a transmitir informações aos membros dos grupos especiais de negociação, aos membros dos conselhos de empresa europeus ou aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, nem aos peritos que lhes prestem assistência, caso a natureza dessa informação seja tal que, em conformidade com critérios objetivos definidos pelo Estado-Membro, a transmissão dessa informação prejudicasse gravemente o funcionamento das empresas em causa.

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

2. Caso a direção central não transmita informações pelo motivo referido no n.º 1, deve informar os membros dos grupos especiais de negociação, os membros dos conselhos de empresa europeus ou os representantes dos trabalhadores, no âmbito de um procedimento de informação e consulta, das razões que justificam a não transmissão de informações.»;

9) Os artigos 9.º e 10.º passam a ter a seguinte redação:

«*Artigo 9.º*

Funcionamento do conselho de empresa europeu e do procedimento de informação e consulta dos trabalhadores

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

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

2. A informação relativa a questões transnacionais é disponibilizada num momento, de uma forma e com um conteúdo suscetíveis de permitir, nomeadamente, que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas possíveis incidências e preparem, se for caso disso, as consultas com o órgão competente da empresa de dimensão comunitária ou o grupo de empresas de dimensão comunitária. A disponibilização de tais informações tem igualmente em conta quaisquer modalidades nos termos do artigo 6.º, n.º 2, alínea c).

3. A consulta deve realizar-se num momento, de uma forma e com um conteúdo que permitam aos representantes dos trabalhadores formularem o seu parecer antes da adoção da decisão, com base nas informações disponibilizadas nos termos do n.º 2, sem prejuízo das responsabilidades da direção e num prazo razoável, tendo em conta a urgência da questão. Os representantes dos trabalhadores têm direito a uma resposta fundamentada por escrito da direção central ou de qualquer outro nível de direção mais apropriado antes da adoção da decisão sobre as medidas em causa, desde que os representantes dos trabalhadores tenham formulado o seu parecer num prazo razoável, em conformidade com o presente número.

Artigo 10.º

Papel e proteção dos representantes dos trabalhadores

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

2. Sem prejuízo do disposto nos artigos 8.º e 8.º-A, os membros do conselho de empresa europeu têm o direito e os meios necessários para informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão comunitária ou, à falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta, em especial antes e depois das reuniões com a direção central.

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

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

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

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

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

4. Na medida em que isso seja necessário para o desempenho das suas funções de representação num contexto internacional, os membros do grupo especial de negociação e do conselho de empresa europeu beneficiam de formações sem perda de remuneração.

Sem prejuízo dos acordos celebrados nos termos do artigo 6.º, n.º 2, alínea f), os custos razoáveis dessas formações e despesas conexas devem ser suportados pela direção central, desde que esta tenha sido delas previamente informada.»;

10) O artigo 11.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

«2. Os Estados-Membros determinam as medidas adequadas em caso de incumprimento das disposições nacionais aprovadas em execução da presente diretiva. Devem, nomeadamente, assegurar que:

a) Estão disponíveis procedimentos adequados para permitir a aplicação atempada e eficaz dos direitos e obrigações decorrentes da presente diretiva;

b) São aplicáveis sanções efetivas, dissuasivas e proporcionais em caso de violação dos direitos e obrigações decorrentes da presente diretiva.

Os Estados-Membros preveem sanções pecuniárias dissuasivas para o caso de incumprimento das disposições nacionais de transposição das obrigações previstas nos n.os 2 e 3 do artigo 9.º. Essas sanções são determinadas tendo em conta os critérios enumerados no terceiro parágrafo do presente número, sem prejuízo da eventualidade de prever outros tipos de sanções adicionais.

Para efeitos da alínea b), ao determinarem as sanções, os Estados-Membros têm em conta a gravidade, a duração e as consequências do incumprimento, e averiguam se esse incumprimento é de natureza dolosa ou negligente. No caso de sanções pecuniárias, têm igualmente em conta o volume de negócios anual da empresa ou do grupo em causa ou asseguram que as sanções aplicáveis têm um caráter dissuasivo equivalente.»;

b) O n.º 3 é alterado do seguinte modo:

i) o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:

«3. Os Estados-Membros preveem processos judiciais e, se for caso disso, processos administrativos que permitam aos membros do grupo especial de negociação ou do conselho de empresa europeu, ou aos representantes dos trabalhadores no âmbito de um procedimento de informação e consulta, dar início a processos relacionados com a aplicação do artigo 8.º ou 8.º-A.»,

ii) é aditado o seguinte parágrafo:

«A duração dos processos, a que se refere o primeiro parágrafo, permite o exercício efetivo dos direitos de informação e consulta previstos na presente diretiva.»;

c) São aditados os seguintes números:

«4. No que diz respeito aos direitos conferidos pela presente diretiva, os Estados-Membros asseguram o acesso efetivo aos processos judiciais e, se aplicável, aos processos administrativos pelos grupos especiais de negociação, pelos conselhos de empresa europeus ou pelos seus membros ou representantes atuando em seu nome. Os Estados-Membros devem prever que os custos razoáveis de representação jurídica e participação em tais processos fiquem a cargo da direção central ou tomar outras medidas de efeito equivalente para evitar qualquer restrição de facto do acesso a esses processos por causa de falta de recursos financeiros.

5. Caso os Estados-Membros subordinem o acesso a processos judiciais à realização prévia de um processo de resolução alternativa de litígios, o recurso a esse procedimento não prejudica o direito das partes em causa de instaurarem processos judiciais.»;

11) O artigo 12.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

«2. As modalidades de articulação entre a informação e consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores são determinadas, no interesse de uma boa coordenação entre eles, pelo acordo a que se refere o artigo 6.º. Esse acordo não prejudica as disposições da legislação e/ou práticas nacionais em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.»;

b) É aditado o seguinte número:

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

12) O artigo 14.º é suprimido;

13) São inseridos os seguintes artigos:

«*Artigo 14.º-A*

Disposições transitórias

1. Se, após 1 de janeiro de 2028, um acordo de conselho de empresa europeu celebrado antes de 2 de janeiro de 2029, nos termos dos artigos 5.º e 6.º da Diretiva 94/45/CE ou dos artigos 5.º e 6.º da presente diretiva, não abordar, como consequência das alterações que entraram em vigor em 31 de dezembro de 2025, um ou vários dos elementos e requisitos do artigo 6.º da presente diretiva, a direção central deve, mediante pedido escrito do conselho de empresa europeu ou de, pelo menos, 100 trabalhadores ou dos seus representantes em, pelo menos, duas empresas ou estabelecimentos situados, no mínimo, em dois Estados-Membros diferentes, encetar negociações para adaptar esse acordo de modo a abordar esse ou esses elementos e requisitos do artigo 6.º da presente diretiva. A direção central pode igualmente encetar essas negociações por sua própria iniciativa. Tais negociações podem limitar-se a abordar no acordo os elementos e requisitos do artigo 6.º da presente diretiva que foram inseridos em 31 de dezembro de 2025.

2. Caso o acordo de conselho de empresa europeu contenha disposições processuais para a sua adaptação ou renegociação, a adaptação pode ser negociada em conformidade com essas disposições. Caso contrário, a adaptação deve seguir o procedimento previsto no artigo 5.º, em conjugação com o artigo 13.º, segundo e terceiro parágrafos.

3. Caso um procedimento de adaptação, efetuado ao abrigo do presente artigo, não conduza a um acordo no prazo de dois anos a contar da data do pedido dos trabalhadores ou dos seus representantes, ou da data em que foram encetadas as negociações pelo conselho de empresa europeu ou pela direção central por sua iniciativa, são aplicáveis as disposições supletivas previstas no anexo I.

4. O presente artigo não tem por efeito isentar as partes em acordos de conselho de empresa europeu do cumprimento dos requisitos mínimos aplicáveis constantes da presente diretiva.

Artigo 14.º-B

Empresas anteriormente isentas

Sempre que sejam encetadas negociações nos termos do artigo 5.º da presente diretiva com vista à celebração de um acordo nos termos da presente diretiva numa empresa de dimensão comunitária ou num grupo de empresas de dimensão comunitária em que tenha sido celebrado, antes da data de aplicação da Diretiva 94/45/CE, um acordo aplicável a todos os trabalhadores prevendo a informação e consulta transnacionais dos trabalhadores que ainda esteja em vigor, o período a que se refere o artigo 7.º, n.º 1, terceiro travessão, da presente diretiva, é reduzido para dois anos. O início das negociações não afeta os termos dos acordos em vigor.»;

14) O anexo I é alterado em conformidade com o anexo da presente diretiva.

Artigo 2.º

1. Os Estados-Membros devem adotar e publicar, até 1 de janeiro de 2028, as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva. Os Estados-Membros comunicam imediatamente à Comissão o texto dessas disposições.

Os Estados-Membros devem aplicar essas disposições a partir de 2 de janeiro de 2029. No entanto, devem aplicar as disposições de transposição do artigo 1.º, pontos 12 e 13, na medida em que digam respeito ao artigo 14.º e aos n.os 1, 2 e 3 do artigo 14.º-A, a partir de 2 de janeiro de 2028.

As disposições adotadas pelos Estados-Membros devem fazer referência à presente diretiva ou ser acompanhadas dessa referência aquando da sua publicação oficial. Os Estados-Membros determinam o modo como deve ser feita a referência.

2. Os Estados-Membros devem comunicar à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.

Os Estados-Membros devem notificar a Comissão até 1 de janeiro de 2028 dos meios pelos quais os grupos especiais de negociação, os conselhos de empresa europeus e os representantes dos trabalhadores podem, nos termos dos n.os 2 a 5 do artigo 11.º da Diretiva 2009/38/CE, conforme alterada, instaurar processos judiciais e, se pertinente, administrativos, relativamente a todos os direitos decorrentes dessa diretiva.

Artigo 3.º

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

Artigo 4.º

Os destinatários da presente diretiva são os Estados-Membros.

Feito em Estrasburgo, em 26 de novembro de 2025.

Pelo Parlamento Europeu	*Pelo Conselho*
A Presidente	*A Presidente*
R. METSOLA	M. BJERRE

ANEXO

DISPOSIÇÕES SUPLETIVAS

O anexo I da Diretiva 2009/38/CE é alterado do seguinte modo:

1) O ponto 1 é alterado do seguinte modo:

a) O proémio passa a ter a seguinte redação:

«1. A fim de realizar o objetivo referido no artigo 1.º, n.º 1, e nos casos previstos no artigo 7.º, n.º 1, e no artigo 14.º-A, será instituído um conselho de empresa europeu, cujas competências e composição são regidas pelas seguintes regras:»;

b) Na alínea a), o segundo e terceiro parágrafos passam a ter a seguinte redação:

«A informação a prestar ao conselho de empresa europeu sobre questões transnacionais incide, nomeadamente, sobre a estrutura, a situação económica e financeira, a evolução provável e a produção e as vendas da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária. A informação e a consulta do conselho de empresa europeu incidem, nomeadamente, sobre a situação e a evolução provável do emprego, os investimentos, as políticas em matéria de competências e formação, a antecipação da mudança e a gestão dos processos de reestruturação, incluindo os ligados às transições ecológica e digital, as alterações de fundo das condições de trabalho, nomeadamente a organização do trabalho ou as relações contratuais, a introdução de novos métodos de trabalho ou processos de produção, bem como as transferências de produção, fusões, redução da dimensão ou encerramentos de empresas, estabelecimentos ou partes importantes dos mesmos, e os despedimentos coletivos, inclusive nas empresas controladas.

A consulta é conduzida de modo a que os representantes dos trabalhadores possam reunir-se com a direção central ou com qualquer outro nível de direção mais apropriado. Os representantes dos trabalhadores têm direito a uma resposta escrita fundamentada a qualquer parecer que possam emitir antes da adoção da decisão sobre as medidas em causa, desde que o seu parecer tenha sido formulado num prazo razoável;»;

c) Na alínea b), é aditado o seguinte parágrafo, depois do primeiro parágrafo:

«Ao fazê-lo e na medida do possível, cada um dos sexos deve representar, pelo menos, 40 % dos membros do conselho de empresa europeu e dos membros do comité restrito. A não consecução do objetivo de equilíbrio entre os géneros não impede a criação do conselho de empresa europeu. Se o objetivo de equilíbrio entre os géneros não for alcançado, o conselho de empresa europeu expõe por escrito os motivos aos trabalhadores.»;

2) O ponto 2 passa a ter a seguinte redação:

«2. O conselho de empresa europeu tem o direito de se reunir presencialmente com a direção central, pelos menos, duas vezes por ano para ser informado e consultado, com base num relatório elaborado pela direção central, sobre a evolução das atividades da empresa ou grupo de empresas de dimensão comunitária e sobre as suas perspetivas. As direções locais serão informadas desse facto. Em casos excecionais, podem ser utilizados meios digitais de comunicação e coordenação para realizar essas reuniões ordinárias, quando adequado e acordado, e assegurando simultaneamente informações e consultas significativas.»;

3) O ponto 3 é alterado do seguinte modo:

a) O primeiro e o segundo parágrafos passam a ter a seguinte redação:

«3. Em circunstâncias excecionais ou em caso de decisões no âmbito das quais seja razoavelmente previsível que possam vir a ser consideravelmente afetados os interesses dos trabalhadores e se a urgência não permitir que a informação ou consulta tenham lugar na reunião seguinte do conselho de empresa europeu, particularmente em caso de transferências de local de trabalho, de encerramento de estabelecimentos ou empresas ou de despedimentos coletivos, o comité restrito ou, se este não existir, o conselho de empresa europeu, tem o direito de ser informado em tempo útil. Tem o direito de se reunir, a seu pedido, com a direção central ou qualquer outro nível de direção mais apropriado no âmbito da empresa ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, com competência para tomar decisões, de modo a ser informado e consultado.

Em caso de reunião organizada com o comité restrito, podem igualmente participar os membros do conselho de empresa europeu que tenham sido eleitos ou designados pelos estabelecimentos e/ou empresas afetados pelas circunstâncias ou decisões em questão ou em relação aos quais seja razoavelmente previsível que venham a ser afetados por tais circunstâncias ou decisões.»;

b) O quinto parágrafo passa a ter a seguinte redação:

«A informação e a consulta previstas nas circunstâncias acima referidas efetuam-se sem prejuízo das disposições do artigo 1.º, n.º 2, e dos artigos 8.º e 8.º-A.»;

4) O ponto 5 passa a ter a seguinte redação:

«5. O conselho de empresa europeu ou o comité restrito podem ser assistidos por peritos da sua escolha, na medida em que tal seja necessário ao desempenho das suas funções. Esses peritos podem incluir representantes de organizações sindicais reconhecidas a nível comunitário. A pedido do conselho de empresa europeu, esses peritos têm o direito de estar presentes nas reuniões do conselho de empresa europeu e nas reuniões com a direção central a título consultivo. A direção central deve ser previamente informada desse facto.»;

5) O ponto 6 passa a ter a seguinte redação:

«6. As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu são suportadas pela direção central.

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

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

As despesas de funcionamento do conselho de empresa europeu abrangem custos razoáveis para peritos jurídicos. As despesas de funcionamento devem ser notificadas à direção central antes da sua realização.

Desde que respeitem os princípios constantes do presente número, os Estados-Membros podem fixar regras orçamentais para o funcionamento do conselho de empresa europeu.».