

DIRECTIVA 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

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

Tendo em conta a proposta da Comissão ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social ⁽²⁾,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões ⁽³⁾,

Deliberando nos termos do artigo 251.º do Tratado ⁽⁴⁾, à luz do projecto comum aprovado pelo Comité de Conciliação em 23 de Janeiro de 2002,

Considerando o seguinte:

- (1) Nos termos do artigo 136.º do Tratado, a Comunidade e os Estados-Membros têm nomeadamente por objectivo a promoção do diálogo entre parceiros sociais.
- (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 da consulta dos trabalhadores nas empresas da Comunidade.
- (4) Após essa consulta, a Comissão, reputando desejável uma acção comunitária, consultou novamente os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista e os parceiros sociais transmitiram à Comissão os respectivos pareceres.
- (5) Concluída esta segunda fase de consultas, 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 e de consulta.

- (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 à formação 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 visem reforçar a sua empregabilidade, promover o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento e no futuro da empresa e melhorar a competitividade desta.
- (8) Convém, designadamente, promover e reforçar a informação e a 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 de 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) A informação e a consulta em tempo útil constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e adaptação das empresas às novas condições resultantes da globalização da economia, nomeadamente através do desenvolvimento de novas formas de organização do trabalho.
- (10) A Comunidade 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, nomeadamente a nível das empresas, através da intensificação do diálogo social com vista a facilitar uma mudança consentânea com a preservação do objectivo prioritário do emprego.

⁽¹⁾ JO C 2 de 5.1.1999, p. 3.

⁽²⁾ JO C 258 de 10.9.1999, p. 24.

⁽³⁾ JO C 144 de 16.5.2001, p. 58.

⁽⁴⁾ Parecer do Parlamento Europeu de 15 de Abril de 1999 (JO C 219 de 30.7.1999, p. 223), confirmado em 16 de Setembro de 1999 (JO C 54 de 25.2.2000, p. 55), posição comum do Conselho de 27 de Julho de 2001 (JO C 307 de 31.10.2001, p. 16) e decisão do Parlamento Europeu de 23 de Outubro de 2001 (ainda não publicada no Jornal Oficial). Decisão do Parlamento Europeu de 5 de Fevereiro de 2002 e decisão do Conselho de 18 de Fevereiro de 2002.

- (11) O desenvolvimento do mercado interno deve efectuar-se de uma forma harmoniosa, preservando os valores essenciais em que assentam as nossas sociedades e fazendo beneficiar todos os cidadãos do desenvolvimento económico.
- (12) A entrada na terceira fase da União Económica e Monetária deu azo a um aprofundamento e aceleração das pressões competitivas a nível europeu. Exige-se assim um reforço das medidas a nível nacional.
- (13) Os quadros jurídicos existentes a nível comunitário e nacional em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores são muitas vezes excessivamente orientados para o tratamento *a posteriori* dos processos de mudança, negligenciam os factores económicos das decisões e não favorecem uma verdadeira antecipação da evolução do emprego na empresa nem a prevenção dos riscos.
- (14) O conjunto dessas evoluções políticas, económicas, sociais e jurídicas impõe uma adaptação do quadro jurídico existente que preveja os instrumentos jurídicos e práticos que permitam 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 afecta os sistemas que prevêem dispositivos de envolvimento directo dos trabalhadores, desde que estes sejam, em qualquer caso, livres de exercer o direito à informação e à consulta através dos seus representantes.
- (17) Atendendo a que os objectivos da acção encarada, acima referidos, não podem ser suficientemente realizados pelos Estados-Membros, na medida em que se trata de criar um quadro para a informação e a consulta dos trabalhadores adaptado ao novo contexto europeu acima descrito, e podem pois, devido à dimensão e aos efeitos da acção prevista, ser melhor alcançados ao nível comunitário, a Comunidade pode tomar medidas em conformidade com o princípio de subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade previsto no mesmo artigo, a presente directiva não excede o necessário para atingir aqueles objectivos.
- (18) O presente quadro geral visa o estabelecimento de prescrições mínimas aplicáveis em toda a Comunidade, não obstante a que os Estados-Membros prevejam disposições mais favoráveis aos trabalhadores.
- (19) O presente quadro geral visa igualmente 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.
- (20) Tal tem em conta e não põe em causa outras medidas e práticas nacionais com o objectivo de promover o diálogo social nas empresas não abrangidas pela presente directiva, bem como na administração pública.
- (21) Contudo, a título transitório, os Estados-Membros em que não estejam previstos regimes legais de informação e de consulta dos trabalhadores ou de representação dos mesmos devem ter a possibilidade de limitarem mais o âmbito de aplicação da presente directiva no que respeita ao número de trabalhadores.
- (22) O quadro comunitário em matéria de informação e de consulta deve limitar ao mínimo possível os encargos impostos às empresas ou aos estabelecimentos, assegurando ao mesmo tempo o exercício efectivo dos direitos concedidos.
- (23) O objectivo da presente directiva será alcançado através do estabelecimento de um quadro geral que inclui os princípios, as definições e as formas de informação e de consulta, quadro este que os Estados-Membros deverão respeitar e adaptar às realidades nacionais, assegurando quando adequado, que os parceiros sociais tenham 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.
- (24) Convém não afectar certas regras específicas no domínio da informação e da consulta dos trabalhadores, existentes em certos direitos nacionais, dirigidas às empresas ou aos estabelecimentos que prosseguem fins políticos, de organização profissional, confessionais, caritativos, educativos, científicos ou artísticos, bem como fins de informação ou de expressão de opiniões.
- (25) Importa proteger as empresas e os estabelecimentos contra a divulgação de certas informações particularmente sensíveis.
- (26) Deve-se permitir que o empregador não informe nem consulte quando tal prejudique gravemente a empresa ou o estabelecimento ou quando o empregador tenha de dar imediato cumprimento a uma ordem que lhe tenha sido dirigida por uma autoridade de controlo ou de supervisão.
- (27) A informação e a consulta implicam direitos e obrigações para os parceiros sociais a nível da empresa ou do estabelecimento.

- (28) Em caso de violação das obrigações previstas na presente directiva devem aplicar-se procedimentos administrativos ou judiciais, bem como sanções eficazes, dissuasivas e proporcionadas à gravidade das infracções.
- (29) A presente directiva não deverá prejudicar as disposições, quando estas sejam mais específicas, da 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 da Directiva 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 ⁽²⁾.
- (30) A presente directiva não deverá afectar outros direitos de informação e de consulta, 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⁾.
- (31) A execução da presente directiva não deverá constituir motivo suficiente para justificar uma redução do nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido,

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos da presente directiva, entende-se por:

- «Empresa», uma empresa pública ou privada que exerça uma actividade económica, com ou sem fins lucrativos, situada no território dos Estados-Membros;
- «Estabelecimento», uma unidade de actividade, definida de acordo com a legislação e as práticas nacionais e situada no território de um Estado-Membro, onde a actividade económica seja exercida a título permanente através do recurso a meios humanos e materiais;
- «Empregador», a pessoa singular ou colectiva que seja parte em contratos ou em relações de trabalho com os trabalhadores, de acordo com a legislação e as práticas nacionais;
- «Trabalhador», qualquer pessoa que, no respectivo Estado-Membro, esteja protegida como trabalhador pela legislação laboral nacional e de acordo com as práticas nacionais;
- «Representantes dos trabalhadores», os representantes dos trabalhadores previstos nas legislações e/ou nas práticas nacionais;
- «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;
- «Consulta», a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador.

Artigo 3.º

Âmbito de aplicação

- 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 determinam a forma de cálculo dos limiares de trabalhadores empregados.

2. Na observância dos princípios e objectivos da presente directiva, os Estados-Membros podem prever disposições específicas aplicáveis às empresas ou aos estabelecimentos 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 entrada em vigor da presente directiva, disposições dessa natureza já existam no direito nacional.

3. Os Estados-Membros podem derrogar a presente directiva mediante disposições especiais aplicáveis às tripulações de navios que operam no alto mar.

ADOPTARAM A PRESENTE DIRECTIVA:

Artigo 1.º

Objecto e princípios

- A presente directiva tem por objectivo estabelecer um quadro geral que defina requisitos mínimos quanto ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores nas empresas ou nos estabelecimentos situados na Comunidade.
- As regras em matéria de informação e de consulta são definidas e implementadas de acordo com a legislação e as práticas nacionais em matéria de relações laborais em cada um dos Estados-Membros, de modo a assegurar o seu efeito útil.
- Na definição ou implementação das regras em matéria de informação e de consulta, o empregador e os representantes dos trabalhadores devem actuar num espírito de cooperação e no respeito pelos seus direitos e obrigações recíprocos, tendo em conta os interesses da empresa ou do estabelecimento e os dos trabalhadores.

⁽¹⁾ JO L 225 de 12.8.1998, p. 16.

⁽²⁾ JO L 82 de 22.3.2001, p. 16.

⁽³⁾ JO L 254 de 30.9.1994, p. 64. Directiva com a redacção que lhe foi dada pela Directiva 97/74/CE (JO L 10 de 16.1.1998, p. 22).

Artigo 4.º

Regras em matéria de informação e de consulta

1. Na observância dos princípios enunciados no artigo 1.º e sem prejuízo das disposições e/ou práticas em vigor, mais favoráveis aos trabalhadores, os Estados-Membros determinam as regras de exercício do direito à informação e à consulta a nível adequado, de acordo com o presente artigo.

2. A informação e a consulta incluem:

- a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica.
- b) A informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;
- c) A informação e a consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, incluindo as abrangidas pelas disposições comunitárias referidas no n.º 1 do artigo 9.º

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

4. A consulta efectua-se:

- a) Em momento, de forma e com conteúdo apropriados,
- b) Ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada,
- c) Com base em informações fornecidas pelo empregador, nos termos da alínea f) do artigo 2.º, e no parecer que os representantes dos trabalhadores têm o direito de formular,
- d) De modo a permitir que os representantes dos trabalhadores se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada ao parecer que tenham formulado,
- e) Com o objectivo de alcançar um acordo sobre as decisões que sejam da competência do empregador referidas na alínea c) do n.º 2.

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 regras em matéria de informação e de consulta dos trabalhadores. Esses acordos e os acordos vigentes na data a que se refere o artigo 11.º, bem

como quaisquer subsequentes renovações desses acordos, podem prever, no respeito dos princípios enunciados no artigo 1.º e nas condições e nos limites fixados pelos Estados-Membros, disposições diversas das referidas no artigo 4.º

Artigo 6.º

Informações confidenciais

1. Os Estados-Membros devem estabelecer que, nas condições e nos limites fixados na legislação nacional, os representantes dos trabalhadores, bem como os peritos que eventualmente os assistam, não sejam autorizados a revelar aos trabalhadores, nem a terceiros, informações que, no interesse legítimo da empresa ou do estabelecimento, lhes tenham sido expressamente comunicadas a título confidencial. Esta obrigação aplica-se independentemente do local em que se encontrem e mesmo após o termo dos respectivos mandatos. Contudo, um Estado-Membro pode autorizar os representantes dos trabalhadores ou quem os assista a transmitir informações confidenciais a trabalhadores e a terceiros que estejam vinculados a uma obrigação de confidencialidade.

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

3. Sem prejuízo dos procedimentos nacionais existentes, os Estados-Membros devem estabelecer vias de recurso administrativo ou judicial aplicáveis no caso de o empregador exigir confidencialidade ou não prestar informações nos termos dos n.ºs 1 e 2. Podem estabelecer, além disso, procedimentos destinados a salvaguardar a confidencialidade das informações em questão.

Artigo 7.º

 Protecção dos representantes dos trabalhadores

Os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores gozam, no exercício das suas funções, de protecção e garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas.

Artigo 8.º

Defesa dos direitos

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

2. Os Estados-Membros devem estabelecer 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.

Artigo 9.º

Relação entre a presente directiva e outras disposições comunitárias e nacionais

1. A presente directiva não prejudica os processos de informação e de consulta específicos referidos no artigo 2.º da Directiva 98/59/CE do Conselho e no artigo 7.º da Directiva 2001/23/CE do Conselho.
2. A presente directiva não prejudica as disposições aprovadas nos termos da Directiva 94/45/CE do Conselho e da Directiva 97/74/CE do Conselho.
3. A presente directiva não prejudica outros direitos de informação, de consulta e de participação estabelecidos nos direitos nacionais.
4. A execução da presente directiva não constitui motivo suficiente para justificar qualquer regressão relativamente à situação existente em cada Estado-Membro e relativamente ao nível geral de protecção dos trabalhadores no âmbito por ela abrangido.

Artigo 10.º

Disposições transitórias

Não obstante o artigo 3.º, os Estados-Membros em que, à data de entrada em vigor da presente directiva, não exista qualquer regime geral legal e permanente de informação e de consulta dos trabalhadores nem qualquer regime geral legal e permanente de representação de trabalhadores nos locais de trabalho para aqueles efeitos, podem limitar a aplicação das disposições nacionais de execução da presente directiva:

- a) Até 23 de Março de 2007, às empresas com pelo menos 150 trabalhadores ou aos estabelecimentos com pelo menos 100 trabalhadores;
- b) Durante o ano subsequente à data fixada na alínea a), às empresas com pelo menos 100 trabalhadores ou aos estabelecimentos com pelo menos 50 trabalhadores.

Artigo 11.º

Transposição da directiva

1. Os Estados-Membros aprovam as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente directiva até 23 de Março de 2005 ou asseguram-se de que os parceiros sociais introduzem, por via de acordo, as disposições necessárias, devendo os Estados-Membros tomar todas as disposições necessárias para que possam, a qualquer momento, garantir os resultados impostos pela presente directiva. Do facto devem informar 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 aprovadas pelos Estados-Membros.

Artigo 12.º

Reexame pela Comissão

Até 23 de Março de 2007, a Comissão procederá, em consulta com os Estados-Membros e os parceiros sociais a nível comunitário, ao reexame da aplicação da presente directiva, tendo em vista propor as alterações eventualmente necessárias.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

A presente directiva entra em vigor no dia da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

Artigo 14.º

Destinatários

Os Estados-Membros são os destinatários da presente directiva.

Feito em Bruxelas, em 11 de Março de 2002.

Pelo Parlamento Europeu

O Presidente

P. COX

Pelo Conselho

O Presidente

J. PIQUÉ I CAMPS