



Bruxelas, 17 de novembro de 2023
(OR. en)

15162/23

SOC 745
EMPL 532
ENV 1258

NOTA

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Projeto de conclusões do Conselho sobre o reforço da democracia no trabalho e a negociação coletiva ecológica, em prol do trabalho digno e do crescimento sustentável e inclusivo – <i>Aprovação</i>

1. A Presidência elaborou o projeto de conclusões do Conselho intitulado "O reforço da democracia no trabalho e a negociação coletiva ecológica, em prol do trabalho digno e do crescimento sustentável e inclusivo".
2. O projeto de conclusões foi analisado pelo Grupo das Questões Sociais em 28 de setembro e em 16 e 31 de outubro de 2023.
3. Na sequência de uma consulta escrita informal, o Grupo chegou a acordo sobre o projeto de conclusões, na versão que consta do anexo do presente documento.
4. Convida-se o Comité de Representantes Permanentes a:
 - confirmar o acordo sobre o texto do projeto de conclusões que consta do anexo; e
 - enviar ao Conselho (EPSCO), para aprovação na sua reunião de 27 de novembro de 2023, o projeto de conclusões que consta do anexo.

O reforço da democracia no trabalho e a negociação coletiva ecológica, em prol do trabalho digno e do crescimento sustentável e inclusivo

Projeto de conclusões do Conselho

CONSIDERANDO QUE:

1. A União Europeia funda-se nos valores do respeito pela dignidade humana, da liberdade, da democracia, da igualdade, do Estado de direito e do respeito pelos direitos humanos; a democracia, nas suas dimensões política, económica e social, é crucial para a nossa sociedade.
2. A democracia funciona bem quando todos podem participar e fazer ouvir efetivamente a sua voz em todas as esferas das suas vidas, incluindo no local de trabalho. A democracia no trabalho é um dos valores fundamentais e garantia de uma Europa social mais justa e inclusiva.
3. A democracia no trabalho faz parte do modelo social europeu e está presente na União e nos seus Estados-Membros sob diferentes formas, como a informação e consulta dos trabalhadores, a negociação coletiva, o diálogo social e a participação dos trabalhadores nos órgãos de administração, direção ou supervisão de uma qualquer empresa.
4. Reforçar a democracia no trabalho pode contribuir para o desenvolvimento sustentável da União e, em especial, para uma economia social de mercado competitiva e inclusiva, conduzindo ao pleno emprego, ao trabalho digno e ao progresso social, bem como ao crescimento sustentável.

RECORDANDO:

5. Os artigos 12.º, 27.º e 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que garantem a liberdade de reunião e de associação, o direito dos trabalhadores à informação e à consulta no seu local de trabalho e o direito de negociação e de ação coletiva.
6. O princípio 8 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que faz referência ao diálogo social e à participação dos trabalhadores, e o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, apresentado pela Comissão em 4 de março de 2021, que reconhece a importância do diálogo social, da negociação coletiva, da informação, da consulta e da participação dos trabalhadores e dos seus representantes a diferentes níveis (incluindo a nível empresarial e setorial). Os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e o Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais desempenham um papel importante na inspiração de medidas destinadas a configurar as transições económicas e a promover a inovação no local de trabalho, em especial tendo em vista a dupla transição em curso e as mudanças no mundo do trabalho.
7. O Compromisso Social assinado na Cimeira Social do Porto de 2021, que apela à promoção do diálogo social como componente estruturante do Modelo Social Europeu e ao seu reforço aos níveis europeu, nacional, regional, setorial e empresarial.
8. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, que estabelecem, como Objetivo de Desenvolvimento n.º 8, promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego e do trabalho digno para todos.

9. O parecer exploratório do Comité Económico e Social Europeu sobre a democracia no trabalho, de 27 de abril de 2023¹, que considera que mais democracia no mundo do trabalho depende das bases jurídicas necessárias e adequadas e de uma cooperação entre todos os intervenientes baseada no conhecimento. Tal aplica-se especialmente no contexto do desafio das transições ecológica e digital.
10. A resolução do Parlamento Europeu, de 11 de maio de 2023, sobre um roteiro para uma Europa social – dois anos após a Cimeira Social do Porto², que solicita à Comissão, aos Estados-Membros e aos parceiros sociais que trabalhem para alcançar uma maior cobertura da negociação coletiva e apela a que o financiamento da UE tenha em conta objetivos de política pública, por exemplo, os requisitos sociais.
11. O parecer exploratório do Comité Económico e Social Europeu sobre a negociação coletiva ecológica, de 14 de junho de 2023³, que considera que a negociação coletiva pode dedicar mais atenção às questões relacionadas com a transição ecológica aos níveis adequados e que a promoção da negociação coletiva ecológica a todos os níveis é uma forma adequada de o conseguir.
12. O relatório de iniciativa não legislativa do Parlamento Europeu sobre a democracia no trabalho, de 16 de dezembro de 2021⁴, que promove a participação dos trabalhadores a nível das empresas como forma de apoiar a democracia no trabalho e insta a que sejam tomadas mais medidas relacionadas com a informação, consulta e participação dos trabalhadores, os conselhos de empresa, bem como o direito das sociedades e a governação das sociedades.

¹ Parecer exploratório do Comité Económico e Social Europeu sobre a democracia no trabalho, de 27 de abril de 2023, SOC/746-EESC-2022: <https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/opinions/democracy-work>

² Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de maio de 2023, sobre um roteiro para uma Europa social – dois anos após a Cimeira Social do Porto https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0203_PT.html

³ Parecer exploratório do Comité Económico e Social Europeu sobre a negociação coletiva ecológica, de 14 de junho de 2023: <https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/opinions/green-collective-bargaining>

⁴ [Textos aprovados – Quadro europeu sobre os direitos de participação dos trabalhadores e revisão da Diretiva Conselho de Empresa Europeu – Quinta-feira, 16 de dezembro de 2021 \(europa.eu\)](#)

13. A Decisão (UE) 2023/936 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, sobre o Ano Europeu das Competências, que prevê a adoção de medidas como o fomento da conceção de percursos de transição e de parcerias de competências em larga escala, bem como de estratégias e formação nacionais, setoriais e específicas das empresas que incidam sobre as competências, nomeadamente através do diálogo social e de uma participação dos parceiros sociais.
14. A legislação da UE em vigor em matéria de participação dos trabalhadores a nível nacional e transnacional, nomeadamente a Diretiva 2002/14/CE que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores, a Diretiva 98/59/CE relativa aos despedimentos coletivos e a reformulação da Diretiva 2009/38/CE relativa aos conselhos de empresa europeus, bem como as Diretivas 2001/86/CE e 2003/72/CE relativas ao envolvimento dos trabalhadores nas atividades das sociedades europeias e das sociedades cooperativas europeias.
15. A Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática⁵, que convida os Estados-Membros a prever a participação plena e significativa, incluindo a informação e a consulta, dos trabalhadores a todos os níveis e dos seus representantes no que diz respeito à antecipação da mudança e à gestão dos processos de reestruturação, incluindo os relacionados com a transição ecológica.

⁵ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

16. **Para efeitos das presentes conclusões**, entende-se por "negociação coletiva" todas as negociações, de acordo com as legislações e práticas nacionais, em cada Estado-Membro, entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e um ou mais sindicatos, por outro, para a determinação das condições de trabalho e de emprego; **por "convenção coletiva" entende-se um acordo escrito relativo às disposições em matéria de condições de trabalho e emprego celebrado pelos parceiros sociais com capacidade para negociar em nome dos trabalhadores e dos empregadores, respetivamente, de acordo com a legislação e práticas nacionais, incluindo as convenções coletivas que tenham sido declaradas de aplicação geral.**
17. A Recomendação do Conselho, de 12 de junho de 2023, relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia, que dá aos Estados-Membros orientações, por exemplo, sobre a forma de promover o diálogo social, incluindo a negociação coletiva, através da garantia de um ambiente propício ao diálogo social bipartido e tripartido, do envolvimento dos parceiros sociais de forma sistemática, significativa e em tempo útil e da garantia de que os parceiros sociais têm acesso a informações úteis.
18. As convenções pertinentes da OIT, nomeadamente a Convenção n.º 87 sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical e a Convenção n.º 98 sobre o Direito de Organização e de Negociação Coletiva.

SALIENTANDO QUE:

19. A democracia no trabalho exige sistemas de negociação coletiva que funcionem bem, a promoção da negociação coletiva e estratégias e espaços para a realização dos diferentes tipos de participação dos trabalhadores e dos seus representantes numa empresa, tendo em conta as diferentes formas de organização, gestão e supervisão empresariais.
20. Os diferentes modelos nacionais de governação das sociedades permitem a participação dos trabalhadores nessa governação. Esses modelos podem contribuir para o crescimento sustentável e inclusivo e para o trabalho digno, e permitem aumentar a competitividade das empresas e a participação dos trabalhadores, bem como o seu empenho em atingir os objetivos de uma empresa.
21. Um diálogo regular, transparente, respeitoso e amplo entre os parceiros sociais pode gerar um maior nível de confiança e contribuir para o desenvolvimento de processos de adaptação mais bem-sucedidos e equilibrados no contexto das múltiplas mudanças com que se deparam as empresas e outras organizações.
22. As transições ecológica e digital, juntamente com outras transformações que afetam o mundo do trabalho, como as alterações demográficas e a migração, tornam necessário tomar mais medidas para reforçar a democracia no trabalho, a fim de continuar a promover o crescimento sustentável e inclusivo e o trabalho digno.
23. A legislação da UE em vigor em matéria de informação e consulta dos trabalhadores deve continuar a ser adequada à sua finalidade e ter em conta a recente evolução no mundo do trabalho.
24. Desde o primeiro momento, a participação dos trabalhadores nos processos de tomada de decisões das empresas pode ser benéfica para as decisões estratégicas, atenuando assim o risco de futuros conflitos.

25. O acesso dos representantes dos trabalhadores aos órgãos de administração, direção ou supervisão das empresas é um elemento essencial para a integração da perspectiva dos trabalhadores no sistema geral de gestão das empresas, em especial nas empresas transnacionais, e que deve ser desenvolvido em conformidade com a legislação ou as práticas nacionais.
26. A transição digital e a digitalização das empresas colocam novos desafios à aplicação efetiva dos direitos à informação e à consulta. Estas transições afetam os espaços físicos onde se trabalha e, por extensão, o conceito de estabelecimento. Além disso, a utilização da inteligência artificial e da gestão algorítmica na organização do trabalho, nas relações laborais ou nas novas formas de trabalho pode ter impacto no modo como se processa a informação e a consulta dos trabalhadores. A aplicação efetiva dos direitos à informação e à consulta, bem como a negociação coletiva, desempenham um papel crucial na criação e no respeito dos direitos dos trabalhadores, quer no contexto dos processos de digitalização, quer no da utilização da inteligência artificial e de algoritmos na organização do trabalho e nas relações laborais.
27. O diálogo social, incluindo a negociação coletiva, a todos os níveis, é um instrumento ideal para promover a formação e a requalificação dos trabalhadores, uma vez que os parceiros sociais têm conhecimento em primeira mão das competências atuais e futuras que o mercado de trabalho exige, inclusive no contexto das transições ecológica e digital.

28. O diálogo social, incluindo a negociação coletiva, a todos os níveis e no âmbito das competências de ambos, é também crucial para assegurar transições adequadas entre empregos, a criação de empregos de qualidade na transição, nomeadamente empregos verdes, ou a aplicação efetiva de salários e condições de trabalho adequados, o que inclui os empregos relacionados com a saúde e a segurança no trabalho e a aprendizagem ao longo da vida.
29. A negociação coletiva ecológica, a todos os níveis, incluindo a nível intersetorial e setorial, e a nível empresarial, local, regional, nacional e europeu, definida como o teor da negociação coletiva sobre questões relacionadas com a transição ecológica, desempenha um papel fundamental na consecução dos objetivos do Pacto Ecológico Europeu e na transição para uma economia inclusiva e com impacto neutro no clima. O papel dos parceiros sociais, cuja autonomia deve ser respeitada, é crucial para a conceção e aplicação de soluções equilibradas que facilitem uma transição justa para uma economia descarbonizada e favoreçam uma Europa ecológica e social.
30. Tendo em conta o que precede, a democracia no trabalho e a negociação coletiva ecológica em prol do trabalho digno e do crescimento sustentável e inclusivo exigem parceiros sociais fortes, bem como a promoção do diálogo social e da negociação coletiva tendo em vista aumentar a sua cobertura.
31. As presentes Conclusões baseiam-se nos anteriores trabalhos e compromissos políticos do Conselho, do Parlamento Europeu, da Comissão e de outras partes interessadas neste domínio. Estes compromissos políticos anteriores estão igualmente incluídos nos documentos enumerados no anexo.

O CONSELHO CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as competências nacionais, tendo em conta as práticas nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais nacionais, A:

32. Promover, na legislação ou nas práticas nacionais, um maior desenvolvimento de diferentes formas de democracia no trabalho.
33. Tomar medidas para continuar a apoiar a aplicação efetiva do quadro europeu relativo aos direitos dos trabalhadores à informação e à consulta, por exemplo, os sistemas existentes de sanções efetivas e de proteção dos representantes dos trabalhadores.
34. Continuar a reforçar o diálogo social, promover uma maior cobertura da negociação coletiva e facilitar uma negociação coletiva eficaz, em estreita cooperação com os parceiros sociais, em consonância com a Recomendação do Conselho de 12 de junho de 2023, respeitando simultaneamente a autonomia dos parceiros sociais e o princípio da negociação livre e voluntária.
35. Partilhar experiências e boas práticas dos mecanismos nacionais e europeus com vista à participação dos trabalhadores nos órgãos de administração, direção ou supervisão das empresas.
36. Incentivar ainda mais o desenvolvimento da negociação coletiva ecológica a nível intersetorial, setorial e empresarial, em estreita cooperação com os parceiros sociais, respeitando simultaneamente a sua autonomia e o princípio da negociação livre e voluntária.

O CONSELHO CONVIDA A COMISSÃO, no respeito do papel e da autonomia dos parceiros sociais europeus e nacionais, A:

37. Criar iniciativas destinadas a aumentar a sensibilização para as regras nacionais e da UE em matéria de direito dos trabalhadores à informação, à consulta e à participação, salientar os efeitos positivos, com base em dados concretos, da participação dos trabalhadores e promover o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros.
38. Contribuir para reforçar o diálogo social na UE e encorajar iniciativas para promover uma maior cobertura da negociação coletiva e permitir uma negociação coletiva eficaz, por exemplo através do financiamento público, do apoio às empresas ou de contratos públicos.
39. Continuar a analisar, em estreita cooperação com os parceiros sociais europeus, se a legislação da UE em vigor em matéria de informação e consulta dos trabalhadores continua a ser adequada à sua finalidade. Tal deve ter em conta, por exemplo, as mudanças trazidas pela transição digital, como a utilização da inteligência artificial e da gestão algorítmica na organização do trabalho, nas relações laborais ou nas novas formas de trabalho, bem como os desafios relacionados com a aplicação efetiva dos direitos à informação e à consulta nos Estados-Membros;
40. Refletir sobre a necessidade e a pertinência de progressos na legislação da UE no que diz respeito à participação dos trabalhadores nas empresas, em especial nas empresas transnacionais. Tal deve ter em conta, por exemplo, a necessidade de assegurar que a criação de sociedades europeias e de sociedades cooperativas europeias, bem como de operações transfronteiriças, não permita contornar nem comprometa os direitos de participação dos trabalhadores.

41. Incentivar o diálogo social sobre a transformação digital das empresas e o seu impacto nas condições de trabalho, e promover uma abordagem da utilização da inteligência artificial, dos algoritmos e da digitalização centrada no ser humano, respeitando os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.
42. Promover o desenvolvimento da negociação coletiva ecológica a nível europeu, intersetorial, setorial e empresarial na concretização da transição ecológica. Esse desenvolvimento deve respeitar plenamente as características dos sistemas nacionais de negociação coletiva e poderá incluir as seguintes questões: as novas oportunidades de emprego e a criação de empregos verdes; o impacto da transição ecológica na coesão territorial e social; as transições entre diferentes setores de atividade; a necessária melhoria das competências, formação e requalificação dos trabalhadores; as medidas de que carecem os grupos de trabalhadores e os territórios mais vulneráveis às mudanças decorrentes da transição ecológica; a saúde e segurança no trabalho; as condições de trabalho; a mobilidade em termos de deslocação para o local de trabalho; e ofertas de formação e especialização adequadas para os parceiros sociais.

Referências

1. UE (interinstitucional)

- Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Pilar Europeu dos Direitos Sociais proclamado pelo Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão em 17 de novembro de 2017.
https://commission.europa.eu/publications/european-pillar-social-rights-booklet_pt

2. Legislação da UE

- Diretiva 2001/86/CE do Conselho, de 8 de outubro de 2001, que completa o estatuto da Sociedade Europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores.
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))
- 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.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32002L0014>
- Diretiva 2003/72/CE do Conselho, de 22 de julho de 2003, que completa o estatuto da sociedade cooperativa europeia no que respeita ao envolvimento dos trabalhadores.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0072>
- 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.
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:PT:PDF>
- Diretiva (UE) 2019/2121 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de novembro de 2019, que altera a Diretiva (UE) 2017/1132 na parte respeitante às transformações, fusões e cisões transfronteiriças.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L2121>

- Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática.

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(04\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(04))

- Recomendação do Conselho, de 12 de junho de 2023, relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia.

3. Parlamento Europeu

- Relatório do Parlamento Europeu, de 16 de dezembro de 2021, sobre a democracia no trabalho: um quadro europeu sobre os direitos de participação dos trabalhadores e revisão da Diretiva relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0331_PT.html

- Resolução do Parlamento Europeu, de 2 de fevereiro de 2023, que contém recomendações à Comissão sobre a revisão da Diretiva relativa ao Conselho de Empresa Europeu.

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0028_PT.html

- Resolução do Parlamento Europeu, de 1 de junho de 2023, sobre o reforço do diálogo social.

[Textos aprovados – Reforço do diálogo social – Quinta-feira, 1 de junho de 2023 \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/Textos%20aprovados%20-%20Reforço%20do%20diálogo%20social%20-%20Quinta-feira,%201%20de%20junho%20de%202023)

4. Comissão Europeia

- Comunicação da Comissão sobre o reforço do diálogo social na União Europeia: rentabilizar plenamente o seu potencial para assegurar transições justas

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0040>

5. Nações Unidas

- Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável

<https://sdgs.un.org/goals>