



Bruxelas, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

**Quadro de qualidade da UE
para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação**

1. INTRODUÇÃO

A presente comunicação apresenta um quadro de qualidade da UE para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação (QQR). Vem na sequência do Livro Verde intitulado «Reestruturação e antecipação da mudança: que lições tirar da experiência recente?», de 17 de janeiro de 2012¹, e da solicitação do Parlamento Europeu, de 15 de janeiro de 2013, na sua Resolução sobre a informação e consulta dos trabalhadores, a antecipação e a gestão da reestruturação, assente no artigo 225.º do TFUE (conhecida como Relatório Cercas)².

Quando se trata de aumentar os níveis de emprego e combater o desemprego, os desafios que se nos colocam são consideráveis. Os esforços neste domínio passam por um recurso acrescido a políticas ativas do mercado de trabalho e pela reforma dos sistemas de educação e formação, de modo a garantir que os candidatos a emprego possuem as competências certas e as empresas podem contar com uma mão-de-obra competitiva. Para isso, são necessárias ferramentas de antecipação, capazes de estabelecer, com a maior eficácia possível, correspondências entre oferta e procura de mão-de-obra. É neste contexto mais vasto que devem ser consideradas medidas que visem facilitar a adaptação das empresas e as transições no mercado de trabalho, graças a uma melhor antecipação das necessidades de capital humano.

Por mais necessários e inevitáveis, os ajustamentos económicos e as reestruturações podem ter repercussões no emprego e impactos sociais aos quais deve ser dada resposta através de medidas políticas adequadas. O Observatório Europeu da Reestruturação (ERM)³ registou um total de 250 operações de reestruturação no terceiro trimestre de 2013. Estas operações traduziram-se em de 57 081 anúncios de supressão de postos de trabalho e em 27 792 anúncios de criação de novos postos de trabalho, o que corresponde a uma perda líquida de 29 289 empregos.

O QQR implica que se proceda com maior rigor à identificação e ao acompanhamento do cumprimento de certos princípios e boas práticas de antecipação da mudança e gestão das atividades de reestruturação nas empresas, bem como a nível das autoridades públicas. O objetivo é facilitar o investimento em capital humano e levar à reafetação de recursos humanos a atividades com elevado potencial de crescimento e a empregos de qualidade, em linha com a estratégia Europa 2020, ao mesmo tempo que se assegura uma melhoria das condições de trabalho.

As perspetivas subjacentes a este QQR contribuirão para a competitividade das empresas a longo prazo e a empregabilidade sustentada dos seus trabalhadores, mitigando as despesas conexas, designadamente o custo social da mudança. O quadro inscreve-se ainda nos grandes objetivos políticos da UE, em especial os fixados na estratégia Europa 2020 e noutras importantes iniciativas que visam a competitividade económica sustentável e uma recuperação geradora de emprego, especialmente na economia real.

¹ COM(2012) 7 final.

² <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2013-0005+0+DOC+XML+V0//PT>.

³ O Observatório Europeu da Reestruturação (ERM) é uma fonte de dados única à escala da UE sobre operações de reestruturação de grande envergadura. Assegura um acompanhamento dos efeitos dessas operações no emprego na UE28 e na Noruega. O ERM tem por base notícias vindas a público numa seleção jornais (três a cinco por país). São tidos em consideração todos os anúncios que referem a redução ou a criação de pelo menos 100 postos de trabalho ou que afetam 10% da mão-de-obra em empresas com mais de 250 trabalhadores. Porque o ERM assenta em títulos de imprensa selecionados, a sua cobertura das atividades de reestruturação em cada país é indicativa e não pode ser considerada representativa. Não obstante, os dados do ERM fornecem efetivamente uma imagem correta das reestruturações do mercado de trabalho, que é, em linhas gerais, coerente com os dados provenientes de fontes mais representativas, tais como o Inquérito às Forças de Trabalho da União Europeia.

O QQR aborda essencialmente as dimensões social e de emprego da antecipação das mudanças estruturais. Uma perspetiva mais ampla destas mudanças abrange não apenas a sua incidência na mão-de-obra, mas também o impacto na indústria e no conjunto da sociedade, nas cidades e regiões onde ocorre. Neste contexto, qualquer debate sobre mudança estrutural deve também abordar o papel das políticas industriais e regionais na antecipação da adaptação de regiões e setores a essa mudança. As estratégias de «especialização inteligente» a desenvolver no quadro dos fundos estruturais da UE para 2014-2020 são pertinentes e apontam vias que a Comissão deverá aprofundar.

A Comissão está convicta de que a apresentação, a todas as partes interessadas, de boas práticas desenvolvidas ao longo dos anos neste domínio contribuirá para uma sensibilização acrescida e para uma implementação mais eficaz e generalizada de práticas de gestão da mudança e de reestruturações proativas e socialmente responsáveis, em benefício de todas as partes envolvidas e do conjunto da sociedade.

Nessa perspetiva, a Comissão apela aos Estados-Membros para que apoiem e promovam a implementação do QQR através dos meios adequados, e insta todas as partes interessadas a cooperar com base nos princípios e nas boas práticas apontados. A Comissão irá supervisionar a forma como o QQR é aplicado e julgará da pertinência de o rever até 2016. Deste processo dará conta ao Parlamento Europeu.

2. CONTEXTO POLÍTICO

A UE tem em vigor um extenso quadro legislativo que regula a forma como o diálogo social nas empresas e grupos de empresas deve abordar, entre outros aspetos, a antecipação da mudança e os processos de reestruturação.

Os fundos estruturais, em especial o Fundo Social Europeu, são usados para apoiar a adaptação económica, as transições no mercado de trabalho e a proteção social dos trabalhadores despedidos ou em risco de despedimento. A UE criou também o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG), que é um instrumento específico para ajudar os trabalhadores que perderam os seus empregos.

Além disso, os parceiros sociais e a Comissão lançaram várias iniciativas específicas no domínio da antecipação e gestão da mudança e dos processos de reestruturação (ver pormenores no anexo I). A mais recente iniciativa deste tipo, o Livro Verde sobre Reestruturação de janeiro de 2012, identificou práticas e políticas bem sucedidas em matéria de antecipação e reestruturação, que foram aplicadas durante os piores anos da crise⁴.

Todos estes esforços testemunham o empenho da Comissão em relançar a economia europeia através da implementação da estratégia Europa 2020, do Semestre Europeu e de outras importantes iniciativas nos domínios do emprego, das competências e da política industrial.

A Comissão tomou recentemente a iniciativa de modernizar o acervo da União em matéria de insolvência. A reforma das regras da UE nesta matéria procura facilitar a sobrevivência das empresas e representa uma segunda oportunidade para os empresários. Esta nova abordagem europeia relativa à falência e à insolvência das empresas, orientada para a salvação destas últimas, visa essencialmente preservar postos de trabalho e salvar emprego.

⁴ Na sua resolução adotada em 15 de janeiro de 2013, o Parlamento Europeu solicitou à Comissão que avançasse com uma nova iniciativa sobre informação e consulta dos trabalhadores e antecipação a gestão da reestruturação, segundo as recomendações detalhadas que propõe na resolução.

2.1. O contributo da legislação laboral da UE para a reestruturação

As diretivas da UE em matéria de informação e consulta dos trabalhadores⁵ preveem essencialmente a participação dos representantes dos trabalhadores no processo de reestruturação (garantindo-lhe direitos processuais à informação e à consulta). Desempenham um papel crucial na promoção de uma abordagem que visa antecipar a mudança e fomentar a cooperação para lhe encontrar respostas adequadas.

A informação e consulta dos trabalhadores em tempo útil assume um papel particularmente importante na antecipação da mudança e na devida preparação e gestão dos processos de reestruturação. Além disso, pode contribuir para reduzir as perdas de postos de trabalho, mantendo ao mesmo tempo os níveis de empregabilidade e diminuindo os custos dos ajustamentos graças à flexibilidade interna.

No quadro da sua política que tem por objetivo legislar melhor, a Comissão procedeu a um «balanço de qualidade» da legislação da UE na área da participação dos trabalhadores, que analisa três diretivas relacionadas com a informação e a consulta dos trabalhadores a nível nacional⁶ (Diretivas 98/59/CE relativa aos despedimentos coletivos, 2001/23/CE relativa às transferências de empresas e 2002/14/CE que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores).

O exercício concluiu que este quadro legislativo é globalmente adequado aos fins que serve. As três diretivas são, de um modo geral, pertinentes, eficazes, coerentes e reforçam-se mutuamente. Os benefícios que geram são suscetíveis de compensar os custos. Além disso, as diretivas parecem ter contribuído para atenuar o choque da recessão e mitigar as consequências sociais negativas das operações de reestruturação durante a crise.

Não obstante, a avaliação evidenciou algumas lacunas e insuficiências no que respeita ao âmbito e ao funcionamento das diretivas. A exclusão do âmbito de aplicação das diretivas das empresas mais pequenas, das administrações públicas (por oposição às empresas públicas, essas sim abrangidas) e dos marítimos foi questionada por algumas partes interessadas, que a consideram redutora do valor prático dessas diretivas para uma parte significativa da mão-de-obra.

O balanço de qualidade evidenciou também alguns fatores que, em circunstâncias específicas, podem ter contribuído para a eficácia das diretivas, nomeadamente, a (baixa) incidência de órgãos representativos; a qualidade da sua participação (em particular, a forma como são consultados, que é muitas vezes limitada ou formal); a sua influência estratégica; a sensibilização insuficiente para os direitos e obrigações; a conformidade e a aplicação da legislação. Em resultado, alguns dos objetivos das diretivas, em especial a redução do número de despedimentos coletivos, a melhoria da gestão e da antecipação da mudança e o reforço da adaptabilidade e da empregabilidade dos trabalhadores, parecem não ter sido plenamente atingidos.

Por último, o balanço de qualidade apontou possíveis incoerências entre as diretivas relativas à informação e consulta dos trabalhadores, em especial no que toca às definições. A correção destas lacunas contribuirá para melhorar a reestruturação também a nível da empresa.

No que respeita a ações não legislativas, estudos realizados destacaram a importância de estabelecer uma cultura de diálogo social, sensibilizar empregadores e trabalhadores para os

⁵ Ver lista no anexo I.

⁶ SWD(2013) 293, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1942&furtherNews=yes>

direitos e obrigações em matéria de informação e consulta a nível da empresa e aplicar, efetivamente, estes direitos em caso de não conformidade.

No que respeita ao quadro legislativo, a Comissão comprometeu-se a analisar a possibilidade de consolidar as diretivas em vigor em matéria de informação e consulta. Esta ação foi confirmada na Comunicação REFIT, adotada pela Comissão em 2 de outubro de 2013⁷. A Comissão irá consultar os parceiros sociais a nível europeu, em conformidade com o artigo 154.º do TFUE.

2.2. Os instrumentos de apoio financeiro da UE

O êxito das empresas e da indústria da UE nos mercados globais depende de poderem contar com uma mão-de-obra altamente qualificada e adaptável.

Com investimentos anuais superiores a 10 mil milhões de euros na UE, o Fundo Social Europeu (FSE) é a principal ferramenta usada para investir na melhoria das competências da mão-de-obra e da sua capacidade de adaptação à mudança. Fá-lo apoiando reformas dos sistemas de educação e colocando uma tónica especial na melhoria da correspondência entre as competências ensinadas e as que o mercado de trabalho precisa (dotando, por exemplo, as pessoas de competências transferíveis, como as competências digitais, as línguas ou o empreendedorismo), na melhoria das transições entre a escola e o mundo do trabalho (através do apoio a mais ações de formação profissional, a regimes de aprendizagens ou estágios) ou no reforço da oferta de ações de aprendizagem ao longo da vida, tanto no contexto profissional como fora dele. Todas estas intervenções não apenas reforçam as oportunidades dos indivíduos no mercado de trabalho, como ajudam também os empregadores a ter acesso a trabalhadores com as competências certas e a capacidade de se adaptarem a mudanças, com efeitos positivos na competitividade.

Para aproveitar plenamente as potencialidades do FSE, é essencial que todas as partes interessadas, em especial os parceiros sociais, sejam associados à programação e, se for caso disso, à realização das intervenções. Com vista ao próximo exercício financeiro para 2014-2020, é necessário que os Estados-Membros cumpram as regras definidas no futuro ato delegado da Comissão relativo à aplicação do princípio da parceria.

Agindo em complementaridade com o FSE, o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) proporciona um apoio individual, limitado e pontual, a trabalhadores despedidos em circunstâncias difíceis e, na sua maioria, no quadro de despedimentos coletivos. O FEG ajuda os trabalhadores a atenuar as consequências negativas da reestruturação através do financiamento de medidas como a assistência na procura de trabalho, o aconselhamento de carreira, formação e reconversão adaptados a cada perfil e promoção do empreendedorismo, bem como de subsídios individuais para a participação em várias atividades de requalificação e formação.

Desde o seu início em 2007 até agosto de 2013, o FEG recebeu 110 candidaturas de 20 Estados-Membros, tendo apoiado mais de 100 000 trabalhadores⁸.

⁷ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, «Programa para a adequação e a eficácia da regulamentação (REFIT): resultados e próximas etapas», de 2 de outubro de 2013, COM(2013) 685 final.

⁸ Ver Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre as atividades do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização em 2012, de 14 de novembro de 2013, COM(2013) 782 final.

Repartição das candidaturas do FEG por setores industriais, 2007-agosto de 2013	
Indústria automóvel	19.
Máquinas e equipamentos	12
Têxteis	10
Indústria gráfica	9
Construção de edifícios	7
Telemóveis	6
Metais de base, Equipamentos eletrónicos	5
Artigos de vestuário	4
Comércio a retalho	3
Calçado, Carpintaria e Marcenaria, Metalurgia, Eletrodomésticos, Construção naval	2
Outros (20 setores)	1

No próximo período de programação 2014-2020, o FSE e o FEG continuarão a financiar investimentos em capital humano. O FSE, em conjugação com a nova Iniciativa para o Emprego dos Jovens, reforçará os apoios ao emprego juvenil e à implementação dos mecanismos da Garantia para a Juventude, ao passo que o FEG cofinanciará medidas de assistência a trabalhadores despedidos em resultado não só da globalização, mas também de crises económicas graves.

O FEDER contribui também para o reforço da coesão económica e social, ao corrigir os principais desequilíbrios regionais através de apoio ao desenvolvimento e ao ajustamento estrutural das economias regionais, designadamente a reconversão de regiões industriais em declínio e de regiões menos desenvolvidas, e o fomento da cooperação transfronteiriça, transnacional e inter-regional. Este apoio reforça a competitividade e a inovação, gera e preserva postos de trabalho duradouros e garante um desenvolvimento sustentável. Esta missão do FEDER prosseguirá no próximo período de programação 2014-2020.

O Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER) pós-2013 disponibiliza vários instrumentos que ajudam a acompanhar as mudanças económicas e sociais nas zonas rurais. Apoiar o desenvolvimento de explorações e empresas agrícolas, investimentos na criação de empresas, a melhoria e expansão de serviços básicos à população e infraestruturas relacionadas, bem como a cooperação económica, ambiental ou social entre diferentes tipos de intervenientes. Estas intervenções podem ser completadas por ações de formação e informação destinadas aos operadores nos setores agrícola, alimentar e da silvicultura, bem como a PME que operam em zonas rurais.

O Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP) também apoia investimentos em capital humano para assegurar uma melhor correspondência das

competências dos operadores com as que são necessárias, seja no setor das pescas e da aquacultura ou, de um modo mais geral, no mercado de trabalho. Fá-lo, por exemplo, através do apoio a programas de estágio ou de ações de aprendizagem ao longo da vida. O FEAMP pode ainda contribuir para o reforço da competitividade não só do setor das pescas e da aquacultura, mas também das indústrias marinhas e, mais geralmente, das economias costeiras.

O Erasmus+, o programa de educação, formação e juventude para o período 2014-2020, contribui também para apoiar políticas de aprendizagem ao longo da vida. A sua arquitetura integra os diferentes setores educativos e colmata o fosso entre aprendizagem formal, não formal e informal. Este novo programa financiará, designadamente, reformas nos Estados-Membros destinadas a modernizar os sistemas de educação e formação e promover a inovação, o empreendedorismo e a empregabilidade.

2.3. Iniciativas setoriais

Nos anos mais recentes, em várias setores particularmente afetados por reestruturações, tais como os setores automóvel, a siderurgia, a defesa, a indústria gráfica e os têxteis, a Comissão, as autoridades nacionais e regionais e os principais representantes da indústria e dos sindicatos estabeleceram uma intensa cooperação, que se desenvolve também no contexto do diálogo social europeu. Esta cooperação resultou em orientações específicas aos agentes relevantes sobre formas de melhor antecipar e gerir a mudança e os processos de reestruturação⁹. Há que salientar que muitas das boas práticas apresentadas no QQR estão já a ser implementadas em muitas empresas e setores industriais. No anexo II apresentam-se exemplos destas recomendações para os setores automóvel e siderúrgico.

2.4. O Livro Verde de janeiro de 2012

Integrado no âmbito da estratégia Europa 2020 e, em particular, das iniciativas emblemáticas «Uma política industrial integrada para a era da globalização» e «Agenda para novas competências e empregos», a Comissão adotou um Livro Verde intitulado «Reestruturação e antecipação da mudança: que lições tirar da experiência recente?» que visava identificar práticas e políticas bem sucedidas na área da reestruturação e da adaptação à mudança no contexto da recuperação da crise, com vista manter a competitividade da mão-de-obra e facilitar as transições profissionais.

DESTAQUES DAS RESPOSTAS AO LIVRO VERDE¹⁰

Verifica-se um amplo consenso sobre a importância crucial de medidas de antecipação, em especial a nível das empresas, mas também à escala regional e setorial.

A quase totalidade dos respondentes destacou o papel do diálogo social e a transparência na tomada de decisão como fatores vitais para o desenvolvimento de confiança e consensos entre todas as partes interessadas.

Muito foi debatido sobre a importância da formação e do reforço de competências enquanto elementos essenciais da vida profissional para o aumento da competitividade das empresas e a empregabilidade dos trabalhadores.

⁹ Ver, no que respeita aos setores automóvel e siderúrgico, http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/automotive/cars-2020/index_en.htm e http://ec.europa.eu/enterprise/sectors/metals-minerals/files/steel-action-plan_en.pdf

¹⁰ Informações mais detalhadas sobre os resultados do Livro Verde em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

A oportunidade de um instrumento da UE relativamente a esta matéria suscitou divergências. Os parceiros sociais europeus concordaram quanto à importância e relevância desta questão para o seu trabalho e manifestaram vontade de reforçar a cooperação.

3. IMPLICAÇÕES POLÍTICAS MAIS VASTAS

3.1. O contexto macroeconómico

A crise financeira e da dívida soberana de 2008 teve um forte impacto na economia europeia. O legado da crise, os processos de desalavancagem, a fragmentação dos sistemas financeiros e dos mercados de crédito, a que se juntam elevados níveis de desemprego, continuarão a travar o crescimento nos próximos tempos. As suas repercussões diminuirão gradualmente à medida que se vá procedendo à correção dos desequilíbrios macroeconómicos acumulados. As melhorias no mercado laboral levarão tempo a concretizar-se, prevendo-se que a taxa de desemprego continue a registar níveis inaceitavelmente elevados em muitas partes da Europa ainda durante algum tempo, e que a situação social geral continue em crise.

Desta conjuntura resultam desafios políticos. Para que a atividade económica recupere uma base sustentável, é necessário mudar também a composição da produção. Muito particularmente, os países que registavam grandes desequilíbrios externos antes da crise precisam de alargar o respetivo setor das exportações e melhorar a competitividade relacionada e não relacionada com os preços. Há que aumentar o peso do setor dos bens transacionáveis, o que implica uma transferência de recursos do setor dos bens não transacionáveis. Para ganhar em competitividade, poderá ser necessária a adoção de tecnologias mais eficientes em termos de recursos, melhores apoios e investimentos em competências e formas diferentes de organizar a produção.

Ao mesmo tempo, a atual conjuntura macroeconómica, caracterizada por fraca procura de mão-de-obra, taxas de ingresso no emprego persistentemente baixas e níveis crescentes de desemprego de longa duração, agrava os custos dos processos de reestruturação em curso. Esta situação exige enquadramentos políticos eficazes para apoiar e acompanhar todos os agentes envolvidos nesses processos.

3.2. A reestruturação e uma recuperação geradora de emprego no contexto da estratégia Europa 2020

A UE tem respondido com determinação e reformas económicas aos graves efeitos da crise. Em consequência, foram conseguidos progressos na via da restauração da estabilidade macroeconómica e dos mercados financeiros, através de uma melhoria da governação e da introdução de reformas políticas e regulamentares para satisfazer os requisitos de uma verdadeira união monetária.

Em 2010, a Comissão adotou a estratégia Europa 2020 em prol de um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo¹¹. A Análise Anual do Crescimento (AGS) define anualmente as principais prioridades para o ano seguinte. A AGS para 2014 confirma que a promoção do crescimento e da competitividade, bem como a luta contra os efeitos da crise em termos sociais e de emprego, estão no cerne da agenda política da UE.

Neste contexto, a AGS sublinha que a reestruturação acompanha um regresso ao crescimento, à medida que as empresas e as famílias se desfazem de dívidas excessivas e os fatores de

¹¹ COM(2010) 2020 «EUROPA 2020 - Estratégia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo».

produção são transferidos para setores mais produtivos da economia. A recuperação significa encontrar novas fontes de crescimento e competitividade a mais longo prazo, com atividades de conhecimento intensivo e elevada produtividade para a economia europeia, o que não pode ser alcançado sem uma gestão correta do processo de reestruturação da base industrial da UE e, de um modo mais geral, da economia.

A AGS destaca ainda a necessidade de apoiar a criação de emprego em áreas capazes de gerar significativas oportunidades de emprego nos próximos anos. A economia verde e os setores digital e da saúde foram identificados como setores de rápido crescimento emergentes de profundas transformações estruturais da nossa economia e da sociedade. Para tal, há que desenvolver quadros estratégicos em que as políticas de emprego e competências desempenhem um papel ativo no apoio à criação de emprego nestes setores e que antecipem e se ajustem aos novos padrões de crescimento, em especial no que respeita a novas empresas tecnológicas de rápido crescimento.

Estas prioridades políticas são desenvolvidas a nível da UE no contexto do Semestre Europeu, quando são dirigidas aos Estados-Membros recomendações sobre reformas estruturais de apoio ao crescimento económico, à competitividade e ao emprego. É também necessário analisar em profundidade as nossas políticas macroeconómicas, a sua implementação e as modalidades da sua governação. As reformas da política macroeconómica empreendidas para estabilizar a economia da UE têm de ser completadas por iniciativas bem coordenadas na área da política microeconómica, capazes de dinamizar o potencial produtivo e aumentar a competitividade.

3.3 O papel da política industrial

As incertezas macroeconómicas e a rigidez estrutural traduzem-se em perspetivas preocupantes para a indústria europeia, ainda que os principais indicadores agora disponíveis sugiram uma melhoria do desempenho industrial. Os nossos resultados externos melhoraram significativamente, mas estamos ainda aquém dos níveis de produção industrial anteriores à crise e o investimento privado continua a ser baixo.

Em 2010, a Comissão avançou com uma política industrial integrada¹², que foi objeto de atualização em outubro de 2012¹³. Uma das principais prioridades da nova política industrial é ajudar a indústria da UE a recuperar rapidamente e a proceder aos ajustamentos necessários após a crise económica. Significa isto apoiar a reafetação de mão-de-obra de setores e atividades em declínio para os que estão em crescimento. Uma melhor antecipação e gestão da reestruturação ajudaria os trabalhadores e as empresas a melhor se adaptarem às transições impostas por capacidades excedentárias e pela modernização, bem como às necessidades de inovação resultantes da mudança económica e dos ajustamentos estruturais.

O investimento na inovação constitui uma forma fundamental de apoio às indústrias europeias, a par do investimento em novas competências para melhores empregos. Para ter êxito a nível mundial através da inovação, a Europa precisa de profissionais altamente qualificados. O crescimento futuro e a saída da atual crise dependem muito do reforço dos investimentos na investigação e da promoção da inovação, bem como de uma mão-de-obra dotadas das competências adequadas. Esta abordagem integrada é a verdadeira essência da estratégia Europa 2020 para o crescimento e o emprego.

¹² COM(2010) 614, «Uma política industrial integrada para a era da globalização □ Competitividade e sustentabilidade em primeiro plano».

¹³ COM (2012) 582 «Reforçar a indústria europeia em prol do crescimento e da recuperação económica».

Uma política industrial competitiva e eficaz assenta em mercados de trabalho dinâmicos. Impulsionar o potencial de criação de emprego através de novas sinergias com as políticas da UE relevantes e dar resposta aos desafios do mercado de trabalho relacionados com a mudança estrutural no quadro do diálogo social constituem, pois, elementos vitais de uma política industrial competitiva e eficaz.

A mudança estrutural e a inovação são, simultaneamente, forças de destruição e criação de empregos. As estratégias proativas, nomeadamente através da inovação, facilitam transições socialmente inclusivas e permitem respostas eficazes aos crescentes níveis de desemprego e exclusão social.

3.4. A dinâmica dos mercados de trabalho

O Semestre Europeu constitui uma nova abordagem em que os Estados-Membros e as instituições da UE melhoram a coordenação das políticas económicas, o que passa também pela coordenação reforçada das políticas sociais e de emprego e pelo acompanhamento das ações de apoio aos objetivos da estratégia Europa 2020, designadamente em matéria de emprego.

Numa altura em que o impacto social da crise se faz ainda sentir dramaticamente e que as taxas de desemprego se mantêm em níveis historicamente elevados¹⁴, é essencial restaurar a dinâmica dos mercados de trabalho em toda a UE. No Pacote do Emprego de 2012¹⁵, a Comissão salientou os papéis desempenhados pelas transições para empregos de qualidade, pelo investimento em competências e pela mobilidade.

A antecipação em tempo útil da mudança e das necessidades de capital humano pode contribuir para uma recuperação geradora de emprego e para a transição para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo. Ajudaria substancialmente a promover a competitividade das empresas, reforçar a empregabilidade dos trabalhadores, melhorar as condições de trabalho e fomentar o emprego. As autoridades públicas, nomeadamente a nível regional, têm interesse em envolver-se neste processo para facilitar a concretização dos objetivos referidos, atenuando ao mesmo tempo as dificuldades sociais.

Um objetivo essencial reside em evitar os despedimentos coletivos e o declínio de regiões inteiras ou a deslocalização de indústrias inteiras, por vezes com efeitos além fronteiras. Para tal, é necessário facilitar a conversão económica e as transições económicas. A este respeito, o QQR ajudará a reforçar a capacidade de empresas, trabalhadores e regiões para se adaptarem sem problemas a uma envolvente económica em rápida mudança.

Outro aspeto importante prende-se com os custos sociais possivelmente elevados, suscetíveis de decorrer de operações de reestruturação e que têm de ser suportados pelas autoridades públicas, em especial em termos de desemprego, aumento das desigualdades e da pobreza, etc. Estes custos têm um peso considerável nas finanças públicas e podem impedir a recuperação económica a nível nacional. Uma perspetiva europeia comum em relação aos processos de reestruturação pode ajudar a prevenir a ocorrência desses custos ou distribuir o seu peso pelas várias partes envolvidas nesses processos.

A UE construiu um forte sistema de proteção social e de proteção do emprego que, conjugado com o nível relativamente elevado de habilitações educativas, tem estado na base da sua

¹⁴ Projeto de Relatório Conjunto que acompanha a Comunicação da Comissão relativa à Análise Anual do Crescimento para 2014, COM(2013)801 final de 13 de novembro de 2013.

¹⁵ «Uma recuperação geradora de emprego», COM(2012) 173 final de 18.4.2012, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1039&langId=en>

prosperidade económica e social. Por outro lado, este sistema foi concebido para apoiar a estabilidade do emprego prestando pouca atenção à promoção da adaptabilidade dos trabalhadores, pelo que se revela cada vez mais desadequado para lhes assegurar uma oportunidade real de futuro profissional quando os seus empregos estão em risco.

A envolvente empresarial - atual e futura - marcada por uma rápida evolução, vai pôr à prova as capacidades organizativas que são necessárias para assegurar a antecipação das mudanças e a reafetação de recursos, em especial os humanos, de atividades em declínio para outras em expansão. A crise económica e financeira e a simultânea aceleração da mudança acrescem à urgência de a Europa ultrapassar estas fragilidades. Uma boa antecipação e uma gestão socialmente responsável dos processos de reestruturação contribuirão significativamente para a concretização deste objetivo.

A segurança nas transições entre empregos é crucial. Uma carreira profissional caracterizada por várias mudanças é agora uma realidade para muitos trabalhadores. A qualidade das transições determinará a qualidade da carreira de um trabalhador e assume importância vital para dotar os indivíduos dos meios necessários para manter a sua empregabilidade e tirar o melhor partido das transições. O acesso à aprendizagem ao longo da vida, quer no contexto de emprego quer em situações de desemprego, é essencial para manter a empregabilidade dos trabalhadores.

A antecipação da reestruturação poderia prevenir situações de crise, através de uma gestão proativa e negociada das operações de reestruturação e da mudança estrutural. Estas abordagens devem incluir medidas como o acompanhamento contínuo das necessidades em termos de emprego e competências e programas de reforço de competências para os trabalhadores, a fim de manter a sua empregabilidade e facilitar a transição para novos empregos em caso de reestruturação.

Os serviços públicos de emprego (SPE) têm um importante papel a desempenhar no apoio às transições no mercado de trabalho, estabelecendo pontes entre os candidatos a emprego e os empregadores. Ainda que a estrutura dos SPE seja diferente consoante o país, todos eles ajudam a estabelecer correspondências entre a oferta e a procura de mão-de-obra, através de informação, serviços de colocação e assistência ativa a nível local, nacional e europeu. Uma melhor colaboração entre SPE pode melhorar a respetiva capacidade de dar respostas eficazes à reestruturação.

A iniciativa Novas Competências para Novos Empregos procura promover uma melhor antecipação das futuras necessidades de competências, desenvolver um processo mais eficaz de correspondência entre as competências existentes e as necessidades do mercado de trabalho e fazer a ponte entre a esfera educativa e o mundo do trabalho. A comunicação intitulada «Repensar a Educação»¹⁶ estabelece um quadro político global para a educação e a formação, com vista a garantir que a mão-de-obra possui as competências certas.

Os programas de aprendizagem de qualidade e outros regimes de aprendizagem em contexto de trabalho, como é o caso dos estágios, contribuem para providenciar competências relevantes para o mercado de trabalho. Por conseguinte, podem contribuir para uma melhor adequação entre a oferta e a procura de competências e para a competitividade económica. A Comissão lançou a Aliança Europeia para a Aprendizagem¹⁷ no intuito de reforçar a oferta, a

¹⁶ COM(2012) 669 final.

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/apprenticeship/index_en.htm

qualidade e a imagem deste tipo de formação. Propôs igualmente um Quadro de Qualidade para os Estágios¹⁸ destinado a melhorar a qualidade dos estágios¹⁹.

O potencial da mobilidade intra-UE para dar resposta aos desafios da reestruturação continua subaproveitado. A Comissão irá apresentar uma proposta de regulamento para reforçar a rede EURES, a fim de responder mais eficazmente ao problema da não correspondência entre oferta e procura e dos desequilíbrios no mercado de trabalho e facilitar o recrutamento na UE, designadamente através de um melhor acesso dos trabalhadores a serviços de apoio à mobilidade da mão-de-obra na UE. A Comissão envidará também esforços nos próximos meses para simplificar e melhorar as regras da coordenação da segurança social e o seu impacto na mobilidade da mão-de-obra.

3.5. Uma questão crucial para as PME

Um quadro europeu seria também útil para as pequenas e médias empresas (PME), na medida em que estas enfrentam maiores dificuldades para antecipar a mudança e encontrar trabalhadores qualificados. Há que ter em devida conta as suas especificidades e, em particular, o facto de precisarem de um ambiente previsível e estável para serem competitivas, tanto nos mercados locais como globais. Por conseguinte, em vez de colocar encargos adicionais às PME, o QQR orienta-se no sentido de serem outros agentes a agir (empresas de maior dimensão, autoridades públicas), o que permitirá que a PME, que têm menos recursos humanos e financeiros, desenvolvam as suas próprias estratégias de planificação e antecipem as necessidades de competências, através de uma formação adequada dos seus trabalhadores. Além disso, ao executar as ações constantes do presente QQR, deve ser dada especial atenção às especificidades das PME em rápido crescimento, que muitas vezes exigem processos rápidos de recrutamento e reafetação de efetivos, assim como a disponibilidade de um núcleo de trabalhadores qualificados.

3.6. Uma questão emergente para um setor público em transição

Os trabalhadores do setor público em praticamente todos os países têm também sido atingidos pela crise, uma vez que os governos tentam reduzir o peso deste setor. A reforma da administração pública incluiu congelamentos e cortes salariais e alterações às modalidades contratuais e às condições de trabalho, bem como reduções do número de funcionários.

Dado que os trabalhadores do setor público, incluindo os funcionários públicos, veem o seu vínculo de trabalho a assumir cada vez mais características dos contratos do setor privado, em especial no que respeita à segurança do emprego, parece ser não só legítimo mas também necessário alargar também a eles o âmbito do mecanismo de adaptação previsto.

Além disso, o setor público emprega aproximadamente 25% da mão-de-obra da UE e desempenha um papel fundamental, dando forma à nossa economia e sociedade. O estímulo à inovação no setor público (por exemplo, mediante uma colaboração reforçada, a procura de soluções em conjunto com os cidadãos, o fomento de uma cultura da experimentação) pode desempenhar um papel importante na melhoria da qualidade dos empregos no setor público e dos serviços que prestam. Um setor público eficaz e inovador gera mais inovação na economia no sentido mais lato e, por conseguinte, mais crescimento e mais empregos.

¹⁸ Proposta de Recomendação do Conselho relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios, de 4 de dezembro de 2013, COM (2013) 857 final.

¹⁹ Programas como o Horizonte 2020 e as bolsas de estudo Marie-Sklodowska Curie são também importantes neste contexto.

A Comissão insta, pois, os Estados-Membros a explorar formas de aplicar o QQR proposto aos trabalhadores do setor público, independentemente da natureza jurídica da sua relação de emprego.

Um aspeto particularmente relevante da transição mencionada tem a ver com os casos em que a prestação de serviços públicos passa de monopólios públicos para sistemas de concessão, sendo que a renovação das concessões implica processos de reestruturação. Esta situação exigirá uma certa mobilidade da mão-de-obra e um esforço de antecipação e gestão por parte das entidades em questão. Este esforço e o apoio público necessário serão mais importantes quando um sistema de concessão é introduzido pela primeira vez.

4. CONCLUSÃO

Com base nas provas e nos argumentos avançados, a Comissão apresenta a todas as partes interessadas o QQR que se segue, assente em exemplos práticos retirados de vários quadros nacionais, sistemas de relações laborais e contextos sociais. Ainda que algumas das boas práticas mencionadas de seguida não sejam automaticamente transferíveis, podem servir de fontes de inspiração e orientação.

A Comissão insta:

- Os Estados-Membros a apoiar, divulgar e promover a aplicação alargada do QQR e urge todas as partes interessadas a estabelecer uma cooperação com base nos princípios e boas práticas definidas;
- Todas as partes interessadas a definir e a aplicar princípios e instrumentos específicos para apoiar as PME nos respetivos esforços de reestruturação;
- Os Estados-Membros a considerar a aplicação do QQR aos trabalhadores do setor público, independentemente da natureza, estatutária ou contratual, da sua relação de trabalho;
- Os Estados-Membros e as regiões a usar os fundos da UE, em conformidade com as regras dos auxílios estatais, em apoio de investimentos destinados a: antecipar e a facilitar a mudança industrial, também numa perspetiva de política industrial no quadro da estratégia Europa 2020; a desenvolver capital humano mediante o reforço de competências e formação; e atenuar as consequências sociais adversas da reestruturação, ajudando os trabalhadores despedidos a regressar ao mercado de trabalho (FSE e FEG);
- Os parceiros sociais a contribuir para o reforço do presente QQR e a facilitar o processo de adaptação económica, elaborando e negociando ao nível pertinente (nacional, setorial, da empresa, etc.) quadros de ação para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação e a flexibilidade interna.

A Comissão irá acompanhar a forma como o QQR é aplicado na UE e enviará relatórios desse exercício ao Parlamento Europeu e aos parceiros sociais. Com base nestes relatórios e numa avaliação política dessa aplicação, a Comissão considerará a oportunidade de rever o QQR até 2016. Esta revisão estabelecerá a necessidade de ações futuras, designadamente uma proposta legislativa.

QUADRO DE QUALIDADE PARA A ANTECIPAÇÃO DA MUDANÇA E DE PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO

Antecipação, gestão e acompanhamento/avaliação

Práticas inovadoras aplicadas tanto fora como dentro das empresas desde o final da década de 90 mostram que a antecipação das necessidades de competências e formação, bem como processos de reestruturação responsáveis, podem ser bem sucedidos quando há cooperação entre os agentes sociais e regionais.

Para além de servirem os objetivos sociais e de emprego, a antecipação e a reestruturação, quando bem geridas, são pré-condições do êxito económico e de melhores condições de trabalho. A sustentabilidade e a competitividade das empresas passa por nunca se perder de vista o carácter estratégico desejável da evolução no local de trabalho e enquadrar os processos de mudança a longo prazo (por oposição a decisões assentes na procura de lucros imediatos ou em objetivos de valorização de ativos). Esta afirmação é válida para os setores económicos, as regiões e as economias.

As boas práticas mencionadas de seguida são, pois, classificadas em função do calendário das medidas a adotar: ações e instrumentos de antecipação, a desenvolver numa base permanente, e gestão de processos de reestruturação específicos.

Muito importantes são a subsequente avaliação e o acompanhamento dos processos de reestruturação por todas as partes interessadas. Esses exercícios permitem identificar fragilidades e lacunas, possibilitando a melhoria subsequente de processos futuros. O acompanhamento dos trabalhadores após o despedimento (avaliação da carreira dos trabalhadores despedidos a longo prazo, base de dados de estudos de séries cronológicas sobre a gestão de percursos de carreira, etc.) contribui igualmente para avaliar o êxito das transições profissionais.

A avaliação e o acompanhamento abrangem a análise de medidas de reestruturação e a publicação dos resultados desse exercício, a correção de estratégias de desenvolvimento à luz da experiência adquirida e das repercussões da reestruturação, etc.).

Uma questão que diz respeito a muitos intervenientes a vários níveis

A antecipação das necessidades de capital humano e a gestão da reestruturação dizem respeito a uma pluralidade de intervenientes (empresas, representantes dos trabalhadores, parceiros sociais, serviços públicos de emprego, administração e autoridades públicas, etc.) a vários níveis (europeu, nacional, regional, setorial e organizacional).

A coerência e as sinergias entre as ações das diferentes partes interessadas, bem como uma boa coordenação da planificação e das ações de antecipação e reestruturação, são vitais para garantir soluções eficazes e sustentáveis. Para efeitos de clareza, o QQR está organizado num conjunto de fichas de boas práticas dirigidas a cada um dos principais grupos de agentes envolvidos: empresas, representantes dos trabalhadores, empregadores, parceiros sociais e

autoridades nacionais/regionais²⁰. A *checklist* dos processos de reestruturação²¹ de 2009 contém uma recolha mais exaustiva de boas práticas neste domínio.

Todas as boas práticas referidas nas fichas constituem experiências reais de empresas, representantes de trabalhadores e outros intervenientes e são consideradas por quem as aplica cruciais para assegurar uma adaptação à mudança e à reestruturação rápida, sem problemas, eficaz do ponto de vista económico e socialmente aceitável, especialmente em circunstâncias adversas. Independentemente da sua transferibilidade para outros contextos - a ser apreciada caso a caso - a importância que lhes atribuem quem as aplica justifica a sua inclusão no QQR como fonte de inspiração para todos.

Estas boas práticas foram muitas vezes motivadas, ou inspiradas, por instrumentos reguladores ou outros mecanismos de apoio público. A base de dados do ERM da Eurofound sobre as legislações relacionadas com a reestruturação²² fornece informações comparativas sobre regulamentações nacionais. A base de dados do ERM sobre instrumentos de reestruturação²³ fornece informações sobre cerca de 400 medidas adotadas nos Estados-Membros da União Europeia e na Noruega. Os governos nacionais, as organizações de empregadores e os sindicatos contam-se entre os órgãos que fornecem apoio a empresas que têm de se reestruturar e aos trabalhadores atingidos.

As ações e os instrumentos referidos no presente QQR podem ser elegíveis para apoio dos fundos estruturais da UE (em especial o FSE e o FEDER), bem como do FEG.

²⁰ Porque uma boa antecipação e gestão da reestruturação envolvem muitas vezes vários agentes e níveis, muitas ações são descritas de forma semelhante em fichas diferentes, ilustrando o papel específico atribuído a cada um deles.

²¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=en>. Ver também o anexo I.

²² <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/rll/>

²³ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Ver também «Instrumentos públicos de apoio à reestruturação na Europa - Relatório do ERM 2011», <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

EMPREGADORES

A fim de manter a sua competitividade e reduzir os custos da reestruturação, as empresas antecipam as necessidades em termos de capital humano e geram a mudança. É possível que as PME não sejam capazes de aplicar todas as boas práticas a seguir enumeradas.

ANTECIPACÃO DA MUDANÇA

O planeamento estratégico dos empregadores, que pressupõe o envolvimento contínuo dos representantes dos trabalhadores em conformidade com os instrumentos de negociação coletiva e informação e consulta em vigor, abrange uma planificação previsional dos empregos e das competências, incluindo:

- o **Acompanhamento estratégico a longo prazo** da situação económica e financeira da empresa e da evolução tecnológica e dos mercados;
- o **Avaliação permanente das necessidades em matéria de empregos e competências;**
- o **Medidas que visem trabalhadores individualmente:** medidas de flexibilidade (do tempo de trabalho a longo prazo, rotação de empregos, etc.); ações de formação (introdução de conselheiros de formação, análises individuais de competências; planos de formação personalizados destinados a dotar os trabalhadores de competências transversais, etc.); medidas de desenvolvimento profissional (jornadas de emprego, rubricas informativas sobre ofertas de emprego, rotação de postos de trabalho, etc.); ações de promoção de mobilidade interna e externa, etc.;
- o **Parcerias externas** com regiões, estabelecimentos de ensino/formação e empresas.

GESTÃO DE PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO

As boas práticas na gestão de operações de reestruturação incluem:

- o **Gerar consensos internos**, através de um diagnóstico conjunto que justifique claramente a necessidade de mudança, com base numa informação e consulta aprofundada dos trabalhadores numa fase precoce;
- o **Ajudar à organização de apoio personalizado a trabalhadores** cujo despedimento não pode ser evitado;
- o **Envolver agentes externos** numa fase precoce (autoridades regionais, universidades, centros de formação e cadeia de abastecimento).

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES

Os representantes dos trabalhadores, designadamente no âmbito dos conselhos de empresa europeus, são parceiros vitais da direção da empresa quando se trata de antecipar e gerir a evolução das necessidades em matéria de emprego e competências ou de realizar determinadas operações de reestruturação.

ANTECIPACÃO DA MUDANÇA

- o **Avaliação permanente das necessidades das empresas em matéria de empregos e competências;**
- o **Medidas dirigidas a trabalhadores individualmente, designadamente a promoção da mobilidade interna e externa.**

GESTÃO DE PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO

- o Realizar um **diagnóstico conjunto** com a direção da empresa;

- o Acordar **procedimentos próprios da empresa** em matéria de gestão de situações específicas ligadas à reestruturação;
- o Contribuir para a **conceção e a implementação de todos os mecanismos de apoio personalizado a trabalhadores** e acompanhar este processo, em particular através da negociação;
- o **Acompanhar os trabalhadores despedidos** e assisti-los na sua procura de um novo emprego e/ou oportunidades de reconversão adequadas.
- o Participar em **parcerias externas, em redes mais amplas** e em mecanismos de apoio aos trabalhadores e promover a inclusão em toda a cadeia de abastecimento na preparação e na gestão de operações de reestruturações.

TRABALHADORES

*Do ponto de vista do **trabalhador individual**, a antecipação depende da sua própria capacidade de escolher e estar em condições de melhorar a sua empregabilidade, optando por transições profissionais. No que respeita à empregabilidade, outros agentes (empregadores, sindicatos, parceiros sociais, autoridades) têm um papel a desempenhar no apoio, na promoção e da defesa dos trabalhadores.*

ANTECIPAÇÃO DA MUDANÇA

Desde que estejam disponíveis os instrumentos e as oportunidades, os trabalhadores:

- o Geram a **capacidade de**, eles próprios, **recolherem a informação** de que necessitam para compreender a situação;
- o **Reveem as suas competências** e atualizam os seus percursos de carreira;
- o Reforçam a sua **empregabilidade e mobilidade** e fazem transições profissionais realistas;
- o Exercem o seu direito à **educação e formação** e assumem as obrigações correspondentes.

GESTÃO DE PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO

- o **Procurar informação** sobre a estratégia da empresa, os planos de reestruturação e a evolução do mercado de trabalho; manter contacto com representantes e participar nos processos de informação e consulta;
- o **Explorar ações possíveis para evitar o despedimento**: desenvolver um plano de ação individual de procura de emprego; estar aberto à mobilidade no interior da empresa ou entre empresas; solicitar *coaching*, formação em técnicas de procura de emprego, aconselhamento de carreira e formação específica adaptada às ofertas de emprego;
- o Recorrer aos **apoios individuais** à sua disposição: manter contacto com unidades de reafetação; registar-se no centro de emprego; solicitar a assistência do empregador no período anterior ao despedimento; solicitar formação aquando desempregado; utilizar os apoios ao empreendedorismo, quando estes existem.

PARCEIROS SOCIAIS E ORGANIZAÇÕES SETORIAIS

Os parceiros sociais e as organizações setoriais podem desempenhar um papel fundamental na antecipação da mudança, identificando necessidades em matéria de emprego e competências e gerindo as operações de reestruturação, orientando ou completando os esforços a nível da empresa, nacional e regional, através do diálogo social e da negociação coletiva.

ANTECIPAÇÃO DA MUDANÇA

- o **Determinar as necessidades em termos de empregos e competências**: participar em sistemas de alerta rápida a todos os níveis;

- o **Elaborar quadros para a participação dos trabalhadores:** promover a negociação coletiva sobre a antecipação da mudança e dos processos de reestruturação aos níveis da UE, nacional, setorial, regional, local e da empresa;
- o **Preparar medidas destinadas a trabalhadores individualmente:** apoiar a reafetação, criar ou contribuir para os programas de desenvolvimento de competências a nível nacional, regional ou da empresa;
- o **Desenvolver medidas de promoção da mobilidade interna e externa:** facilitar as transições profissionais dentro e fora da empresa, promover medidas inovadoras para melhorar a mobilidade.

GESTÃO DE PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO

- o **Diagnóstico conjunto:** elaborar uma análise comum da conjuntura económica com organizações membros, afiliadas e todas as partes interessadas, promover a comunicação, a criação de redes e a governação;
- o **Explorar e negociar todas as ações possíveis para evitar despedimentos:** fomentar uma coordenação dos sindicatos à escala da UE para ajudar os conselhos de empresa europeus; encorajar o estabelecimento de negociações a nível da UE em caso de reestruturações transnacionais; conduzir negociações sobre políticas de transição profissional;
- o Apoiar os trabalhadores despedidos individualmente: apoiar células de mobilidade interna e externa, desenvolver fundos setoriais de formação com vista à reafetação.

AUTORIDADES NACIONAIS E REGIONAIS

As autoridades nacionais são responsáveis pela legislação aplicável, definem e aplicam os objetivos em matéria de política de emprego, gerem as ferramentas de previsão, têm capacidade institucional para ajudar os trabalhadores. As autoridades regionais coordenam o trabalho dos intervenientes na antecipação e gestão de operações de reestruturação e na promoção do desenvolvimento regional e da reconversão económica e social.

ANTECIPACÃO DA MUDANÇA

- o **Determinação permanente das necessidades em termos de empregos e competências:** apoiar planos nacionais em matéria de empregos e competências, desenvolver ferramentas de previsão e prospeção; medidas para reforçar o processo de correspondência entre oferta e procura de competências por parte dos sistemas de educação e formação e as necessidades do mercado de trabalho;
- o **Medidas dirigidas aos trabalhadores individualmente:** reforçar as políticas ativas do mercado de trabalho, disponibilizar planos de qualificação, apoiar o desenvolvimento de aptidões centradas em competências genéricas e transversais, centrar atenções no aumento das competências dos adultos pouco qualificados, proporcionar serviços de aconselhamento de carreira, contribuir para a validação de aprendizagens não formais e informais, promover políticas de aprendizagem ao longo da vida;
- o **Medidas de promoção da mobilidade interna e externa:** desenvolver incentivos para fomentar a mobilidade geográfica e regional, conceber quadros legais e operacionais para as transições profissionais, estabelecer sistemas de certificação e transferibilidade de competências, apoiar regimes de qualificação, criar bases de dados sobre as necessidades dos empregadores, a correspondência entre trabalhadores a ofertas de emprego e as necessidades de competências;

- o **Medidas para promover a adaptação económica regional:** promover a cooperação entre os agentes regionais, apoiar a planificação em matéria de emprego e competências e a partilha dos riscos, criar ou reforçar observatórios regionais para acompanhar a mudança económica, os empregos e as competências, instituir sistemas de alerta rápido, estabelecer relações de trabalho com as empresas, designadamente as do setor social e agências de desenvolvimento, desenvolver pactos territoriais para o emprego, parcerias público-privadas e estruturas institucionais na área das aptidões e competências;
- o No respeito pelas regras aplicáveis em matéria de auxílios estatais, utilização dos **fundos estruturais da UE** com base em princípios de especialização inteligente na área da investigação e inovação, centrada em investimento que facilitarão e acompanharão a mudança estrutural e no fomento da inovação social para assegurar transições inclusivas e a criação de emprego.

GESTÃO DE PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO

- o **Diagnóstico conjunto:** recolher dados sobre os despedimentos aos níveis nacional, regional e setorial, acompanhar o impacto da reestruturação em setores e regiões específicos, estabelecer sistemas de alerta rápido, reunir os agentes para a elaboração de um diagnóstico conjunto;
- o **Explorar todas as opções antes de proceder aos despedimentos:** promover a revitalização das regiões afetadas por reestruturações, monitorizar planos sociais, reforçar os serviços públicos de emprego, estabelecer planos de recolocação, promover a criação direta de emprego, criar mecanismos de partilha dos riscos, apoiar a aquisição pelos trabalhadores de empresas em crise ou sem herdeiros, estabelecer unidades móveis de reconversão, promover a região junto de novos investidores, apoiar a procura de novos utilizadores para instalações abandonadas;
- o **Apoiar os trabalhadores despedidos individualmente, nomeadamente através dos serviços públicos de emprego (SPE):** medidas de formação (portais de orientação e formação profissional, células públicas de reconversão, cursos de formação), medidas em prol da mobilidade (plataformas de recolocação para as PME e as empresas do setor social, apoio a cooperativas de trabalhadores, planos de mobilidade geográfica, apoio a reservas de empregos de grupos de empregadores, concessão de subsídios/compensações por cessão de funções), subsídios de desemprego a trabalhadores vulneráveis;
- o **Facilitar parcerias** entre os agentes relevantes, envolver os SPE na implementação de plataformas locais para os trabalhadores despedidos, coordenar o uso dos fundos estruturais e do FEG em conformidade com as regras dos auxílios estatais, usar *task forces* regionais como meio de mobilizar todos os agentes e recursos, organizar transições profissionais, estabelecer sistemas de resposta rápida, criar sistemas de apoio às PME e plataformas com o envolvimento de vários agentes (contratos de transição profissional), promover as *start ups* e as novas empresas através de políticas eficazes destinadas a impulsionar o crescimento regional, a criação de emprego e o empreendedorismo.

A COMISSÃO EUROPEIA

A Comissão irá:

- o Acompanhar a forma como o QQR é aplicado em toda a UE;
- o Enviar ao Parlamento Europeu e aos parceiros sociais relatórios sobre esse exercício de acompanhamento e divulgá-los a uma escala mais ampla;

- Considerar a revisão do QQR até 2016, se tal se revelar necessário. Esta revisão estabelecerá a necessidade de ações futuras, designadamente uma proposta legislativa.
- Contribuirá para o trabalho de programação dos fundos estruturais e de investimento (Fundo Social Europeu, Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, Fundo de Coesão, Fundo Europeu Agrícola e de Desenvolvimento Rural, Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas), que operam ao abrigo de um quadro estratégico comum, bem como do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização, designadamente através da aprendizagem interpares, de atividades de rede e de assistência técnica;
- Analisará a possível consolidação das três diretivas na área da participação dos trabalhadores, relativamente à qual poderá decorrer uma primeira consulta dos parceiros sociais na primeira metade de 2014.

Quadro 1: Síntese dos agentes e boas práticas

	ANTECIPAÇÃO DA MUDANÇA	GESTÃO DE PROCESSOS DE REESTRUTURAÇÃO
EMPRESAS, REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARCEIROS SOCIAIS E ORGANIZAÇÕES SETORIAIS	<p>Acompanhamento estratégico do ambiente económico, empresarial e do mercado</p> <p>Determinação das necessidades em matéria de empregos e competências</p> <p>Planos plurianuais na área dos empregos e das competências</p> <p>Medidas de flexibilidade, formação e desenvolvimento de carreira destinadas a trabalhadores individualmente</p> <p>Promoção da mobilidade interna e externa</p> <p>Informação, consulta e negociação sobre as questões anteriores</p>	<p>Fomentar consensos internos através de diagnósticos conjuntos</p> <p>Explorar todas as opções possíveis antes de proceder aos despedimentos</p> <p>Organizar apoios individuais e personalizados a trabalhadores despedidos</p> <p>Informação, consulta e negociação sobre as questões anteriores</p> <p>Envolver agentes externos</p>
TRABALHADORES	<p>Gerar a capacidade de, eles próprios, recolherem a informação de que necessitam para compreender a situação</p> <p>Rever as suas competências e atualizar os seus percursos de carreira</p> <p>Reforçar a sua empregabilidade e mobilidade e fazer transições profissionais realistas</p> <p>Exercer o seu direito à educação e formação e aceitar as obrigações correspondentes</p>	<p>Procurar informação sobre a estratégia da empresa</p> <p>Explorar ações possíveis para evitar ser despedido</p> <p>Recorrer ao apoio individual e personalizado</p>
AUTORIDADES NACIONAIS E REGIONAIS	<p>Desenvolver ferramentas de previsão e prospeção sobre empregos e competências e trocar informações sobre o mercado de trabalho</p> <p>Reforçar as políticas ativas do mercado de trabalho, promover planos de qualificação e serviços de aconselhamento, assegurar apoio financeiro</p> <p>Promover a cooperação entre os agentes e a partilha dos riscos</p> <p>Desenvolver quadros que favoreçam as transições profissionais</p> <p>Fazer um acompanhamento estratégico do ambiente económico, empresarial e do mercado</p> <p>Determinar as necessidades em matéria de empregos e competências</p> <p>Elaborar planos pluriais na área dos empregos e das competências</p> <p>Medidas de flexibilidade, formação e desenvolvimento de carreira destinadas a trabalhadores individualmente</p> <p>Promover a mobilidade interna e externa</p> <p>Elaborar planos territoriais de emprego e parcerias público-privadas</p>	<p>Recolher dados sobre despedimentos, acompanhar o impacto das reestruturações, apoiar sistemas de alerta rápido</p> <p>Reforçar os serviços públicos de emprego, estabelecer programas de recolocação, promover a criação de emprego</p> <p>Apoiar plataformas locais de mobilidade, acordar subsídios de mobilidade e assegurar apoio a grupos financeiramente vulneráveis</p> <p>Promover parcerias e coordenar a utilização dos Fundos Estruturais</p> <p>Instituir sistemas de alerta rápido, realizar reuniões dos agentes pertinentes para a elaboração de diagnósticos conjuntos</p> <p>Criar unidades móveis de reconversão, promover a atratividade e a criação de emprego</p> <p>Apoiar medidas de formação e mobilidade</p>