



Bruxelas, 13.12.2013
COM(2013) 882 final

ANNEXES 1 to 2

ANEXO

da

**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**

ANEXO I

DIRETIVAS DA UE SOBRE PARTICIPAÇÃO E PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES EM SITUAÇÕES DE RESTRUTURAÇÃO

Proteção dos trabalhadores em caso de insolvência do empregador:

- A diretiva relativa a situações de insolvência do empregador (2008/94/CE) visa garantir uma proteção mínima aos trabalhadores em caso de insolvência do empregador. Obriga os Estados-Membros a criar uma entidade (instituição de garantia) que assegure o pagamento de créditos em dívida aos trabalhadores. Acresce que os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para garantir que a falta de pagamento de contribuições sociais obrigatórias por parte do empregador antes da insolvência não põe em causa as prestações que são devidas aos trabalhadores, na medida em que as contribuições sociais foram-lhes retidas na fonte da respetiva remuneração.

Informação e consulta dos trabalhadores a nível nacional:

- A diretiva que estabelece um quadro geral de informação e consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (2002/14/CE) procura reforçar o diálogo dentro das empresas e garantir a participação dos trabalhadores a montante do processo de tomada de decisões, a fim de melhor antecipar os problemas e prevenir as crises. Aplica-se às empresas com pelo menos 50 trabalhadores ou aos estabelecimentos que empreguem pelo menos 20 trabalhadores e garante que os representantes dos trabalhadores são informados e consultados sobre a evolução da situação económica e sobre as decisões passíveis de provocar mudanças na organização do trabalho ou nas relações contratuais;
- A diretiva relativa à salvaguarda dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos (2001/23/CE) prevê que os direitos e as obrigações decorrentes de um contrato ou de uma relação de trabalho que existe à data da transferência devem ser transferidos do cedente (a parte que perde a qualidade de entidade patronal) para o cessionário (a parte que adquire a qualidade de entidade patronal). A diretiva prevê ainda que a transferência não deve constituir motivo de despedimento por parte do cedente ou do cessionário. Para além da salvaguarda dos direitos dos trabalhadores, a diretiva relativa à transferência de empresas, estabelecimentos ou partes de estabelecimentos estabelece que o cedente e o cessionário devem facultar informações específicas aos representantes dos trabalhadores abrangidos pelas transferências e, se alguma das partes considerar medidas relativamente aos trabalhadores, os representantes destes últimos devem ser consultados com vista a um acordo;
- a diretiva relativa a despedimentos coletivos (98/59/CE) estabelece que sempre que tencione efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo. Estas consultas devem servir para encontrar formas de evitar ou reduzir os despedimentos e de reduzir o seu impacto, mediante medidas de acompanhamento vocacionadas em especial para ajudar à reafetação ou à reconversão dos trabalhadores despedidos. A diretiva estabelece também que as autoridades públicas devem ser notificadas de quaisquer projetos de despedimentos coletivos e determina que tais despedimentos não podem ter efeito menos de 30 dias após a sua notificação.

Informação e consulta dos trabalhadores a nível transnacional:

- a Diretiva que prevê a 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 (94/45/CE, reformulada pela Diretiva 2009/38/CE) aplica-se a empresas ou grupos de empresas que empreguem pelo menos 1 000 trabalhadores e pelo menos 150 trabalhadores em dois Estados-Membros. Prevê a instituição de um conselho de empresa europeu, representativo dos trabalhadores nos Estados-Membros onde o grupo opera, o qual deve ser informado e consultado sobre a evolução das atividades da empresa e as mudanças estratégicas que se preveem;
- três diretivas preveem a participação dos trabalhadores (informação, consulta e, em alguns casos, presença no conselho fiscal ou no conselho de administração) em empresas que tenham adotado o estatuto de sociedade europeia (Diretiva 2001/86/CE) ou de sociedade cooperativa europeia (2003/72/CE) ou que resultem de uma fusão transfronteiriça (2005/56/CE).

INICIATIVAS RECENTES NO DOMÍNIO DA ANTECIPAÇÃO E DA GESTÃO DA MUDANÇA E DA RESTRUTURAÇÃO

Recentemente, a Comissão Europeia lançou várias iniciativas específicas no domínio da antecipação e da gestão da mudança e da reestruturação (criação do «Fórum Reestruturações», onde foram discutidos vários exemplos de práticas inovadoras). Em 2002 e 2005, realizaram-se duas rondas de consulta dos parceiros sociais europeus, as quais levaram à formulação de orientações de referência para a gestão da mudança e das suas consequências sociais¹. O texto, contudo, não previa mecanismos adequados de divulgação e de implementação e continua a ser, em grande medida, ignorado.

A Comissão Europeia também financiou vários estudos sobre esta problemática² e apoiou o programa de trabalho conjunto dos parceiros sociais europeus, o qual inclui um projeto integrado sobre reestruturação na UE27.

Em 2009 a Comissão publicou uma coletânea de boas práticas na Europa em matéria de antecipação, preparação e gestão dos processos de reestruturação, intitulada «*Checklist* sobre os processos de reestruturação»³. O documento deve ser visto como um suplemento e um complemento das boas práticas propostas no QQR.

Também o Observatório Europeu da Mudança (ERM) da Eurofound (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho)⁴ disponibiliza informações sobre cerca de 400 medidas nos Estados-Membros e na Noruega. Os governos nacionais, as organizações de empregadores e os sindicatos contam-se entre as entidades que prestam apoio às empresas que necessitam de ser reestruturadas e aos trabalhadores afetados por tais processos. Os instrumentos de apoio são descritos em termos das características que lhes são próprias, dos intervenientes envolvidos, das fontes de financiamento, dos pontos fortes, das lacunas e dos resultados. O objetivo é informar os governos, os parceiros sociais e outros intervenientes sobre os tipos de apoio que podem ser disponibilizados.

Em 2012, o Livro Verde da Reestruturação⁵ identificava práticas e políticas bem-sucedidas no domínio das reestruturações e da adaptação à mudança, com vista a promover o emprego, o crescimento e a competitividade, enquanto parte da estratégia Europa 2020.

Por fim, o Parlamento Europeu adotou, em 15 de janeiro de 2013, o Relatório Cercas que dirige à Comissão quesitos específicos em matéria de reestruturações.

¹ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=pt>

² Ver, por exemplo, o projeto financiado pelo projeto-piloto do Parlamento Europeu «Acompanhamento dos trabalhadores durante as mutações industriais» e gerido pelo Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho (ITC-OIT, Turim), que inclui uma descrição circunstanciada dos sistemas nacionais da UE 27 para antecipar e gerir a mudança

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=819&langId=en>

³ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=pt>

⁴ <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/supportinstruments/>. Cf. *Public instruments to support restructuring in Europe - ERM Report 2011*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1165.htm>

⁵ (COM(2012) 7 final), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=699&consultId=9&furtherConsult=yes>

ANEXO II

ORIENTAÇÕES DA UE SOBRE BOAS PRÁTICAS DE ANTECIPAÇÃO E GESTÃO DAS RESTRUTURAÇÕES NA INDÚSTRIA AUTOMÓVEL E NA SIDERURGIA

INDÚSTRIA AUTOMÓVEL

O plano de ação CARS 2020, adotado pela Comissão Europeia em 8 de novembro de 2012, apresenta um conjunto de iniciativas políticas para os próximos anos. Posteriormente, a Comissão criou o **grupo de peritos CARS 2020 para acompanhar a execução** do plano de ação.

Em relação à problemática do ajustamento industrial, o plano de ação sublinha que o diálogo social a todos os níveis (empresa, local, nacional e da UE) constitui um elemento essencial da antecipação e da gestão dos processos de reestruturação. As reestruturações são principalmente da responsabilidade da indústria, mas a Comissão, os Estados-Membros e as autoridades locais têm um papel complementar. A Comissão, em especial, comprometeu-se a:

- continuar a acompanhar as atividades de reestruturação, no que diz respeito à sua estrita conformidade com a legislação da UE, em particular no que diz respeito às regras em matéria de auxílios estatais e do mercado interno;
- identificar boas práticas e promover uma abordagem de antecipação das reestruturações, em consulta com os representantes das regiões onde a indústria automóvel está fortemente implantada, as autoridades competentes em matéria de emprego e os intervenientes do setor, incluindo os parceiros sociais;
- relançar a *task force* interserviços para estudar e acompanhar os principais casos de encerramento de fábricas de automóveis ou de importantes reduções de efetivos. A *task force* tem desenvolvido intensa atividade, demonstrando grande eficiência em casos anteriores que envolveram a indústria automóvel. Cabe-lhe racionalizar a utilização dos fundos da UE (prestar de assistência técnica, reduzir o tempo de espera, aconselhar sobre a utilização mais eficaz dos recursos, acompanhar os processos e apresentar relatórios);
- convidar os Estados-Membros a considerar o recurso ao Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) para os casos de encerramento de fábricas e de importantes reduções de efetivos;
- encorajar os Estados-Membros a fazer uso de regimes de flexibilidade laboral e do respetivo cofinanciamento pelo FSE para apoiar os fornecedores que possam necessitar de mais tempo para encontrar novos clientes na sequência do encerramento de fábricas ou de reduções de efetivos.

SIDERURGIA

Em 11 de junho de 2013, a Comissão adotou um plano de ação para a indústria siderúrgica⁶, que dá conta de medidas específicas para os próximos anos. Posteriormente, a Comissão criou o **grupo de alto nível de especialistas nesta matéria para acompanhar a execução** do plano de ação.

Neste contexto, a Comissão convidou os Estados-Membros a:

- explorar a possibilidade de utilizar, em colaboração com as autoridades regionais, o Fundo Social Europeu (FSE) para a **reconversão e a renovação de competências** dos trabalhadores, nomeadamente através da criação de um financiamento específico para o setor;
- explorar a possibilidade de utilizar os **fundos estruturais**, juntamente com as autoridades regionais, no próximo período de programação, a fim de reduzir os impactos sociais das reestruturações no setor siderúrgico;
- facilitar o **diálogo entre os parceiros sociais**, com vista a chegar a um acordo sobre iniciativas temporárias para manter os postos de trabalho, tais como a possibilidade de introduzir **regimes laborais flexíveis**, nomeadamente em relação ao ajustamento cíclico.

A indústria foi convidada a:

- desempenhar um papel ativo para **colmatar** a escassez e **as lacunas de competências**;
- prosseguir a necessária **adaptação da indústria**, em conformidade com as melhores práticas em matéria de antecipação da mudança e dos processos de reestruturação, nomeadamente através do diálogo social e de uma participação adequada das regiões interessadas;
- examinar as **necessidades de reestruturação** e os eventuais **ajustamentos das capacidades**, tendo em conta a procura futura de setores estratégicos e a necessidade de tratar de forma diferente as tendências estruturais e cíclicas;
- **cooperar com outras partes interessadas**, em especial as autoridades nacionais e regionais, para garantir que os excessos de capacidade cíclicos sejam resolvidos através de **medidas temporárias com apoio público** para preservar o emprego a longo prazo.

⁶ http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V5&T2=2013&T3=407&RechType=RECH_naturel&Submit=Pesquisar