



Bruxelas, 7.5.2014  
COM(2014) 255 final

Proposta de

**DECISÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**relativa à mobilização do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização, nos termos do n.º 13 do Acordo Interinstitucional, de 2 de dezembro de 2013, entre o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão sobre a disciplina orçamental e a boa gestão financeira (candidatura application EGF/2012/010 RO/Mechel, Roménia)**

## **EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

O artigo 12.º do Regulamento (UE, Euratom) n.º 1311/2013 do Conselho, que estabelece o quadro financeiro plurianual para o período 2014-2020<sup>1</sup> prevê a mobilização do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) até um limite máximo anual de 150 milhões de euros (preços de 2011) para além das rubricas correspondentes do quadro financeiro.

As regras de elegibilidade aplicáveis às contribuições do FEG para as candidaturas apresentadas até 31 de dezembro de 2013 estão estabelecidas no Regulamento (CE) n.º 1927/2006, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que institui o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização<sup>2</sup>.

Em 21 de dezembro de 2012, a Roménia apresentou a candidatura EGF/2012/010 RO/Mechel a uma contribuição financeira do FEG, na sequência de despedimentos na empresa SC Mechel Campia Turzii SA) e numa empresa sua fornecedora a jusante (SC Mechel Reparatii Targoviste SRL), na Roménia.

Após uma análise exaustiva dessa candidatura, a Comissão concluiu que, em conformidade com o artigo 10.º do Regulamento (CE) n.º 1927/2006, estão reunidas as condições para a concessão de uma contribuição financeira nos termos desse regulamento.

### **SÍNTESE E ANÁLISE DA CANDIDATURA**

<b>Dados essenciais:</b>	
N.º de referência do FEG	EGF/2012/010
Estado-Membro	Roménia
Artigo 2.º	a)
Empresa principal	SC Mechel Campia Turzii SA
Fornecedores e produtores a jusante	1
Período de referência	20.6.2012 – 20.10.2012
Data de início dos serviços personalizados	1.3.2013
Data da candidatura	21.12.2012
Número de despedimentos durante o período de referência	825
Número de despedimentos antes / após o período de referência	688
Número total de despedimentos	1 513
Trabalhadores despedidos que se espera participarem nas medidas	1 000
Despesas com serviços personalizados (em euros)	6 909 300
Despesas ligadas à execução do FEG <sup>3</sup> (em euros)	233 000
Despesas ligadas à execução do FEG (%)	3,26
Orçamento total (em euros)	7 142 300
Contribuição do FEG (em euros) (50%)	3 571 150

1. A candidatura foi apresentada à Comissão em 21 de dezembro de 2012 e completada com informação adicional até 4 de março de 2014.
2. A candidatura cumpre as condições para a mobilização do FEG estabelecidas no artigo 2.º, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 1927/2006, e foi apresentada no prazo de 10 semanas fixado no artigo 5.º do mesmo regulamento.

<sup>1</sup> JO L 347 de 20.12.2013, p. 884.

<sup>2</sup> JO L 406 de 30.12.2006, p. 1.

<sup>3</sup> Em conformidade com o artigo 3.º, terceiro parágrafo, do Regulamento (CE) n.º 1927/2006.

### **Relação entre os despedimentos e importantes mudanças estruturais nos padrões do comércio mundial devido à globalização**

3. A fim de estabelecer a relação entre os despedimentos e importantes mudanças estruturais nos padrões do comércio mundial decorrentes da globalização, a Roménia argumenta que o setor do fabrico de produtos siderúrgicos acabados e semiacabados, no qual operavam as empresas Mechel Campia Turzii e Mechel Reparatii Targoviste, foi atingido por graves dificuldades económicas em resultado de uma rápida diminuição da quota de mercado da UE no setor dos produtos siderúrgicos e do aumento da quota de países como a China. As autoridades romenas disponibilizaram dados<sup>4</sup> que indicam que, para a conjunto da indústria siderúrgica, a produção de aço bruto na UE-27 diminuiu de 206,9 milhões de toneladas em 2006 para 177,6 milhões de toneladas em 2011, induzindo um declínio da quota de mercado da UE-27 de 16,6 % em 2006 para 11,7 % em 2011, o que correspondeu, no mesmo período, a um aumento da quota de mercado da China de 33,7 % para 45,0 %. No período 2002-2011, a quota de mercado da China mais do que duplicou relativamente aos 20,2% anteriores, enquanto a da UE-27 diminuiu para metade dos 20,8 % antes registados.
4. No período 2009-2011, o consumo aparente<sup>5</sup> de aço (crude equivalente de aço bruto) na UE-27 aumentou de 127,0 para 168,7 milhões de toneladas (+32,9 %), sem nunca no entanto atingir os níveis anteriores à crise, ao passo que a nível mundial o consumo aumentou de 1 219,6 para 1 484,7 milhões de toneladas (+21,7 %), excedendo os valores registados em 2008. Tendência idêntica foi registada no que respeita ao consumo aparente de produtos siderúrgicos acabados, que aumentou 32,0% na UE-27, contra 21,4% a nível mundial. Na UE-27, grande parte desta retoma da procura foi absorvida através de importações.
5. Entre 2009 e 2011, as importações de produtos siderúrgicos acabados e semiacabados na UE-27 aumentaram de 101,0 para 138,4 milhões de toneladas (+37,0 %), enquanto, comparativamente, a China diminuiu as importações destes produtos de 22,3 para 16,3 milhões de toneladas (-26.9 %). No mesmo período, ainda que as exportações de produtos siderúrgicos acabados e semiacabados tenham crescido de 112, 8 para 145,8 milhões de toneladas na UE-27 (+29,2 %), aumentaram muito mais em países terceiros como a China (+99,8 %), os EUA (+43,8 %) ou a Coreia do Sul (+42,6 %), que, no conjunto, foram responsáveis por 21,8 % das exportações desses produtos a nível mundial em 2009, contra os 35,8 % da UE-27. Estes dados demonstram que a UE registou um aumento substancial das importações de produtos siderúrgicos acabados e semiacabados para o seu território nos últimos anos, facto que, conjugado com um declínio relativo das exportações desses produtos, levou uma perda da sua quota de mercado no setor de produtos siderúrgicos acabados e semiacabados, no qual a Mechel operava. Estes eventos afetaram negativamente o desempenho do setor, o que se refletiu nas pressões sobre a competitividade da indústria do aço da UE a nível internacional e a perdas de postos de trabalho na sequência da reestruturação do setor siderúrgico na Europa<sup>6</sup>.
6. Até à data, o setor siderúrgico foi alvo de cinco candidaturas à intervenção do FEG, quatro das quais visavam a assistência a trabalhadores despedidos em resultado de

<sup>4</sup> Fonte: *World Steel Association, Steel Statistical Yearbook 2012*.

<sup>5</sup> O consumo aparente é igual à produção mais as importações e menos as exportações.

<sup>6</sup> Ver Comunicação da Comissão ao Parlamento, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Plano de Ação para uma indústria siderúrgica competitiva e sustentável na Europa», COM (2013) 407.

importantes mudanças nos padrões do comércio mundial em virtude da globalização<sup>7</sup> e uma quinta que dizia respeito a despedimentos em resultado direto da crise económica e financeira mundial<sup>8</sup>.

### **Prova do número de despedimentos e cumprimento dos critérios do artigo 2.º, alínea a)**

7. A Roménia apresentou a candidatura ao abrigo dos critérios previstos no artigo 2.º, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 1927/2006, que subordinam a intervenção à ocorrência de pelo menos 500 despedimentos, num período de quatro meses, numa empresa de um Estado-Membro, incluindo-se neste número os trabalhadores despedidos em empresas fornecedoras e produtoras a jusante da primeira.
8. A candidatura refere 825 despedimentos ocorridos na empresa Mechel Campia Turzii no período de referência de quatro meses, de 20 de junho de 2012 a 20 de outubro de 2012, e mais 688 fora desse período, mas relacionados com o mesmo processo de despedimento coletivo. Estes despedimentos foram calculados em conformidade com o disposto no artigo 2.º, n.º 2, terceiro travessão, do Regulamento (CE) n.º 1927/2006. A Comissão recebeu a confirmação exigida no artigo 2.º, segundo parágrafo, terceiro travessão, de que se trata do número real de despedimentos efetuados.

### **Explicação da natureza imprevista desses despedimentos**

9. As autoridades romenas argumentam que a decisão de despedir trabalhadores na Mechel Campia Turzii não poderia ter sido prevista. Em novembro de 2009, a Mechel anunciou a conclusão de três novas linhas de produção na sua fábrica em Câmpia Turzii. Contudo, em finais de 2011, começaram as dificuldades financeiras da Mechel na Roménia, em resultado das perdas incorridas nos dois exercícios financeiros anteriores em virtude dos preços desfavoráveis nos mercados siderúrgicos europeus associados ao aumento dos preços das sucatas de ferro e à fraca procura de produtos acabados. Em finais de 2011, a Mechel Campia Turzii implementou um conjunto de medidas para reduzir os custos com o pessoal (por exemplo, congelamento dos salários individuais, bónus e incentivos; proibição das horas extraordinárias; reorganização dos turnos de trabalho; redução do tempo de trabalho, com salários proporcionais). Contudo, estas medidas não foram suficientes para remediar as dificuldades financeiras da empresa, que decidiu dar início a despedimentos coletivos.

### **Identificação das empresas que procederam aos despedimentos e dos trabalhadores potenciais beneficiários de assistência**

10. A candidatura diz respeito a 1 513 despedimentos (1 441 durante e após o período de referência na Mechel Campia Turzii e 72 na Mechel Reparatii Targoviste). As autoridades romenas estimam em 1 000 o número de trabalhadores despedidos que participarão no pacote coordenado de serviços personalizados.
11. A repartição dos trabalhadores visados é a seguinte:

<b>Categoria</b>	<b>Número</b>	<b>Percentagem</b>
Homens	728	72,80

<sup>7</sup> EGF/2009/022/ BG/Kremikovtsi AD (candidatura rejeitada pela Comissão), EGF/2013/002 BE/Carsid (candidatura apresentada à Comissão em 2 de abril de 2013), EGF/2013/007 BE Dufenco-NLMK (candidatura apresentada à Comissão em 27 de setembro de 2013).

<sup>8</sup> EGF/2010/007 AT/Steiermark and Niederösterreich. Decisão 2011/652/UE, de 27 de setembro de 2011 (JO L 263 de 7.10.2011, p. 9).

Mulheres	272	27,20
Cidadãos da UE	1 000	100,00
Cidadãos de países terceiros	0	0,00
15-24 anos	9	0,90
25-54 anos	879	87,90
55-64 anos	112	11,20
Mais de 64 anos	0	0,00

12. Quatro dos trabalhadores potenciais beneficiários de assistência têm um problema de saúde crónico ou são portadores de uma deficiência.
13. Em termos de categorias profissionais, a repartição é a seguinte:

<b>Categoria</b>	<b>Número</b>	<b>Percentagem</b>
Quadros superiores	32	3,20
Especialistas	61	6,10
Técnicos e profissionais de nível intermédio	91	9,10
Empregados de escritório	81	8,10
Pessoal dos serviços e vendedores	6	0,60
Operários, artífices e trabalhadores similares	271	27,10
Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem	449	44,90
Trabalhadores não qualificados	9	0,90

14. Em conformidade com o artigo 7.º do Regulamento (CE) n.º 1927/2006, a Roménia confirmou que foi e continuará a ser seguida uma política de igualdade entre homens e mulheres e de não-discriminação nas várias fases de aplicação do FEG e, em particular, no acesso a este.

### **Descrição do território em causa, autoridades e outras partes interessadas**

15. Os despedimentos afetaram essencialmente a municipalidade de Câmpia Turzii e zona circundante, no sudeste do distrito de Cluj, no noroeste da Roménia. Do ponto de vista socioeconómico, a zona de Câmpia Turzii caracteriza-se por baixos níveis de rendimentos e pouca diversificação das atividades económicas. Segundo estimativas do AJOFM (centro de emprego) de Cluj, cerca de metade da população em idade ativa em Câmpia Turzii trabalha no setor industrial. A Mechel Campia Turzii era o maior empregador na área, com 1 837 trabalhadores (em junho de 2012), o que representa cerca de um terço do número total de trabalhadores na área. O mercado de trabalho local é muito restrito, uma vez que a taxa de desemprego em Câmpia Turzii ronda, de um modo geral, os 5% e a taxa de vagas por preencher é muito baixa (menos de 0,5%)<sup>9</sup>.
16. As autoridades responsáveis pela aplicação das medidas são o serviço de emprego romeno (ANOFM) e o centro regional de emprego de Cluj (AJOFM Cluj).
17. Outras partes interessadas incluem as autoridades regionais, os sindicatos e as empresas, que serão associados à cooperativa a criar para apoiar os trabalhadores potenciais beneficiários de assistência no âmbito da medida «assistência no arranque de atividades independentes».

<sup>9</sup> A taxa de vagas por preencher mede a percentagem de postos vagos comparativamente ao número total de postos ocupados e não ocupados. No terceiro trimestre de 2012, a taxa estimada de vagas por preencher na UE-28 nas secções B e S da NACE Rev. 2 (indústria, construção, serviços) era de 1,4%.

### **Impacto esperado dos despedimentos no emprego local, regional ou nacional**

18. Mais de dois terços dos trabalhadores despedidos residem em Câmpia Turzii e respetiva área circundante e quase um terço em outras partes do distrito de Cluj. Segundo o AJOFM Cluj, a taxa de desemprego no distrito de Cluj era de 3,7 % antes dos despedimentos, tendo aumentado para 4,1 % em fevereiro de 2013, após os despedimentos. O número de desempregados na área de Câmpia Turzii mais do que duplicou, passando de 481 para 1290, em resultado dos despedimentos e a percentagem de pessoas inativas na população do grupo etário 18-62 anos aumentou de 2,7% para 7,2%. Por conseguinte, os despedimentos tiveram repercussões muito importantes para o mercado de trabalho, em virtude da quantidade muito limitada de empregos disponíveis na área de Câmpia Turzii (em média, 30 vagas por mês) e do baixo número de empregadores potenciais. Entre 2008 e 2010, registou-se uma diminuição constante do número de trabalhadores na indústria siderúrgica no distrito de Cluj, acompanhada de uma redução significativa do volume de investimento líquido nesta indústria. Segundo o AJOFM Cluj, a maioria dos trabalhadores despedidos possui qualificações específicas da indústria metalúrgica, mas os empregadores de Cluj que dispõem de vagas já não procuram estas competências.

### **Pacote coordenado de serviços personalizados a financiar e repartição dos custos previstos, incluindo a sua complementaridade com as ações financiadas pelos fundos estruturais**

19. As medidas que se seguem conjugam-se para formar um pacote coordenado de serviços personalizados destinados a reintegrar os trabalhadores despedidos no mercado de trabalho<sup>10</sup>.
- Registo dos trabalhadores: Esta medida consiste no preenchimento do formulário de registo a integrar na base de dados do centro de coordenação do projeto, na identificação das competências, aptidões e experiência de cada trabalhador, na validação do seu estatuto e na definição das respetivas necessidades e preferências.
  - Informação, orientação profissional e aconselhamento: Esta medida consiste num conjunto de atividades desenvolvidas pelo centro de coordenação do projeto:
    - informar os agentes empresariais na área de Câmpia Turzii sobre o projeto e identificar as vagas de emprego;
    - informar os trabalhadores visados sobre o mercado de trabalho local, a legislação laboral, os cursos de formação profissional e as oportunidades de formação;
    - realizar entrevistas de motivação, avaliações psicológicas e testes de aptidão aos trabalhadores visados;
    - facultar aconselhamento de carreira e orientação profissional aos trabalhadores visados e elaborar, para cada um, planos de ação individuais;
    - aconselhar sobre formas de identificar um emprego, abordar um empregador potencial, comportar-se antes e após uma entrevista de emprego;

<sup>10</sup> Várias das medidas propostas são idênticas às postas em prática no caso EGF/2011/014 RO/Nokia.

- recomendar a participação em outras atividades do projeto (por exemplo, curso de formação profissional, formação em contexto de trabalho, participação na corporativa).
- Cursos de formação profissional e formação em contexto de trabalho: Esta medida consiste em providenciar aos trabalhadores cursos de formação profissional que correspondam às suas necessidades, tais como identificadas nas atividades de informação, orientação profissional e aconselhamento. Os cursos de formação, que duram geralmente entre três e seis meses, serão ministrados a grupos de 7 a 28 pessoas por prestadores externos autorizados e reconhecidos pela agência nacional responsável pelos pagamentos e inspeção social e pelo centro nacional de formação profissional, e conduzem a uma certificação das competências adquiridas<sup>11</sup>. O pagamento aos prestadores dos cursos será efetuado através de um sistema de reembolso por cupões, na sequência da confirmação das modalidades com o AJOFM Cluj, após os cursos concluídos e os trabalhadores participantes terem recebido a sua certificação. O centro de coordenação do projeto coordenará as atividades de formação e acompanhará cada curso de formação. Os participantes nos cursos de formação serão objeto de uma ação de acompanhamento seis meses após a conclusão do curso. Os trabalhadores poderão ainda participar em ações de formação em contexto de trabalho de 5 a 90 dias, organizadas especificamente para os trabalhadores despedidos por empregadores potenciais localizados na área afetada pelos despedimentos.
- Assistência no arranque de atividades independentes: O AJOFM Cluj ajudará a criar uma nova empresa sob a forma de sociedade cooperativa<sup>12</sup> com um regulamento interno<sup>13</sup>, que contará entre os seus membros 250 dos trabalhadores visados e produzirá vários artigos de equipamento desportivo para uma empresa romena deste tipo de equipamento, também ela subcontratante de uma empresa multinacional do ramo<sup>14</sup>. Aos trabalhadores será dada a oportunidade de manifestarem o seu interesse em se tornarem membros da cooperativa. De entre o grupo de trabalhadores interessados, o AJOFM Cluj selecionará os 250 membros da cooperativa por meio de dois testes de aptidão, sendo aqueles de seguida enviados em formações em contexto de trabalho noutras empresas que realizam atividades idênticas, onde serão avaliados. Cada trabalhador selecionado terá direito a um cupão de 15 000 euros para usar como contributo para o capital da cooperativa<sup>15</sup>. A maior parte destes fundos, para além da parte reservada aos

---

<sup>11</sup> Os cursos de formação destinam-se aos trabalhadores despedidos que não sejam selecionados para participar na cooperativa.

<sup>12</sup> As autoridades romenas consideram que, em virtude da baixa procura de bens e serviços resultado das modestas condições de vida na região, eventuais medidas de apoio à criação de empresas por trabalhadores individuais não teriam eficácia.

<sup>13</sup> A nova empresa está a ser criada com base na lei n.º 1/2005 que rege a criação de cooperativas.

<sup>14</sup> A empresa cliente foi identificada em resultado de uma pesquisa de mercado realizada pelo AJOFM com o objetivo de encontrar empresas adequadas, interessadas em investir na área de Câmpia Turzii e em participar no estabelecimento da cooperativa.

<sup>15</sup> Segundo as autoridades romenas, a quantia de 15 000 euros por trabalhador foi calculada pela divisão dos custos totais estimados da operação industrial pelo esperado número de trabalhadores necessários. Para efeitos da concessão do cupão, será celebrado um contrato entre o AJOFM Cluj e cada membro da cooperativa, que estipulará que as pessoas despedidas terão de respeitar o plano de criação e estabelecimento da cooperativa.

custos administrativos e legais da criação da empresa e ao capital de exploração<sup>16</sup>, será usada pela cooperativa para a aquisição de máquinas, equipamentos e matérias-primas necessários à realização das atividades produtivas<sup>17</sup>. As máquinas, os equipamentos e as matérias-primas serão financiados a partir do fundo financeiro constituído pelos cupões emitidos para cada membro da cooperativa.

- Existe uma ligação entre a necessidade de adquirir estes ativos e equipar o local de produção e o número de pessoas que se juntarão à cooperativa. A taxa de integração de pessoas na cooperativa tem por base as necessidades da aquisição de ativos e do funcionamento da mesma. Os trabalhadores terão direitos iguais dentro da cooperativa. Coletivamente, deterão os ativos de produção, determinarão o seu salário e dividendos e decidirão os planos de negócio e investimento futuros<sup>18</sup>. Os trabalhadores serão vinculados a permanecer na cooperativa nos três primeiros anos de funcionamento. Se decidirem abandoná-la antes deste prazo, os órgãos gestores da cooperativa decidirão qual a indemnização, proporcional ao valor do seu contributo para o capital de exploração, que pode ser paga a esses trabalhadores e em que condições. Novos membros que pretendam juntar-se à cooperativa terão de fazer um contributo equivalente (que poderá ser financiado através de outros projetos de apoio).
- Será celebrado um contrato comercial entre a cooperativa e o seu cliente, com uma duração inicial de quatro anos com possível extensão (o cliente tem um contrato com a multinacional de equipamento desportivo com duração de 10 anos). O contrato entre a cooperativa e o seu cliente respeitará as condições do mercado e fornecerá o rendimento da cooperativa, embora não contenha cláusula de exclusividade e a cooperativa seja livre de diversificar a sua base de clientes. O AJOFM Cluj garantirá a viabilidade do projeto por meio de um compromisso escrito com a cooperativa<sup>19</sup>.
- A Comissão considera que esta medida, sendo inovadora na sua criação e aplicação, cumpre plenamente as condições das ações elegíveis definidas no artigo 3.º, alínea a), do Regulamento (CE) n.º 1927/2006 e, em especial, corresponde à categoria de medidas referidas como «promoção do empreendedorismo ou assistência ao emprego por conta própria».

---

<sup>16</sup> Capital de exploração representa o montante necessário para cobrir as despesas geradas pela atividade da cooperativa num período de alguns meses, que se inicia no momento em que a cooperativa decide dar início à produção até receber o valor dos primeiros produtos entregues.

<sup>17</sup> Na prática, o AJOFM Cluj pagará 15 000 euros diretamente à cooperativa, com base em faturas emitidas à cooperativa pelas empresas fornecedoras das máquinas, dos equipamentos e às matérias-primas e em quaisquer documentos contabilísticos conformes com a lei.

<sup>18</sup> Os trabalhadores poderão nomear uma equipa de gestão profissional, embora alguns dos antigos trabalhadores da Mechel com experiência relevante possam também desempenhar funções de gestão ou intermediação (RH, contabilidade, engenharia, supervisão de linha, vendas, etc.). Os direitos e as condições das pessoas que podem juntar-se à cooperativa ou abandoná-la serão decididos pelos órgãos de gestão e, implicitamente, por cada membro da cooperativa através do seu direito de voto na assembleia geral.

<sup>19</sup> O AJOFM Cluj celebrará um contrato com a cooperativa no qual serão incluídas cláusulas relativas à criação, ao funcionamento e à viabilidade da cooperativa, bem como disposições em caso de incumprimento das obrigações assumidas no quadro deste contrato. Um contrato idêntico será assinado entre o AJOFM Cluj e as empresas que recrutem pessoas desempregadas. Caso a empresa recrutadora desrespeite as suas obrigações contratuais, terá de devolver os fundos recebidos.

- Aluguer do local de produção e pagamento da renda durante a vigência do projeto: A atividade da cooperativa terá início com uma linha de produção experimental com 50 trabalhadores, a expandir até ao total dos 250 trabalhadores. O aluguer do local de produção será assegurado pelo AJOFM Cluj (com cofinanciamento do FEG) até ao final do período de execução do FEG (março de 2015) e, posteriormente, pelo cliente da cooperativa.
- Subsídio de deslocação: Esta medida consiste na concessão de um subsídio máximo de 250 euros por pessoa, destinado a cobrir as despesas dos trabalhadores que se desloquem da sua residência para o local onde são chamados a entrevistas de emprego ou à participação noutras atividades do projeto. Os beneficiários devem residir na área afetada pelos despedimentos e participar em pelo menos duas atividades do projeto.
- Subsídio para entrevistas: Esta medida consiste na concessão de um subsídio máximo de 100 euros por pessoa aos trabalhadores que participem em entrevistas de emprego, testes de seleção ou outros procedimentos de recrutamento organizados por um empregador potencial. O subsídio destina-se a cobrir os custos pessoais relacionados com a entrevista. Os beneficiários receberão um máximo de dois subsídios caso participem em mais do que duas entrevistas com empregadores diferentes.
- Subsídios de formação em contexto de trabalho: Esta medida consiste na concessão de um subsídio máximo de 1000 euros<sup>20</sup> (ou de 3000 euros para trabalhadores formados na qualidade de pessoal técnico ou especializado<sup>21</sup>) a trabalhadores que participem numa ação de formação em contexto de trabalho. O subsídio destina-se a cobrir os custos de alojamento, seguro de doença, refeições, matérias-primas, equipamento de proteção, etc. Os beneficiários devem residir na área afetada pelos despedimentos e participar em pelo menos duas atividades do projeto.
- Ajudas de custo: Esta medida consiste num pagamento único de 150 euros por trabalhador que participe nas formações em contexto de trabalho. O subsídio destina-se a compensar o facto de algumas das medidas poderem ter lugar fora do local de residência dos beneficiários e envolver a sua ausência temporária de casa e o seu afastamento da família. As pessoas que participam neste tipo de formação deixam de receber subsídio de desemprego e não podem exercer um emprego durante o período que se encontram em formação. As ajudas de custo são pagas apenas uma vez, após a conclusão da medida em que o trabalhador participe.
- Subsídio de participação: Esta medida consiste num pagamento único de 200 euros a trabalhadores que concluam um programa de certificação enquanto parte de um curso de formação profissional. O subsídio destina-se a motivar os trabalhadores e a compensá-los por despesas geradas pela participação no curso de formação. As pessoas que participem no curso de formação não podem exercer

<sup>20</sup> Este montante foi determinado com base em estimativas fornecidas por empregadores potenciais e empresas que facultem este tipo de formação relativamente à necessidade de cobrir custos associados à participação dos trabalhadores visados nessas formações.

<sup>21</sup> O montante mais elevado do subsídio para os trabalhadores formados como pessoal técnico ou especializado deve-se ao facto de o período da formação ser três vezes superior, gerando pois mais despesas.

um emprego durante a sua frequência, uma vez que a presença nas aulas é obrigatória e os cursos são geralmente ministrados de manhã.

- Os subsídios de deslocação, entrevistas e formação em contexto de trabalho só serão pagos após a apresentação de documentos comprovativos pelos beneficiários (por exemplo, recibos, contas, faturas, etc.). Os trabalhadores que participem nas formações em contexto de trabalho e que recebam ajudas de custo não receberão o subsídio de deslocação, já que os transportes serão assegurados pela empresa que organiza a formação.
- Mentoria após a integração num emprego: A medida consiste em atividades de acompanhamento organizadas pelos empregadores aos trabalhadores recém-recrutados, por um período de três a seis meses. O mentor dará apoio e assistência com vista a facilitar a transição do estatuto de trabalhador despedido para o de trabalhador empregado.

20. As despesas ligadas à execução do FEG, incluídas na candidatura nos termos do artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 1927/2006, abrangem atividades de preparação, bem como ações de controlo, informação e publicidade.

21. Os serviços personalizados apresentados pelas autoridades romenas constituem medidas ativas do mercado de trabalho que se enquadram nas ações elegíveis definidas no artigo 3.º do Regulamento (CE) n.º 1927/2006. As autoridades romenas estimam os custos totais em 7 142 300 euros, repartidos do seguinte modo: 6 909 300 euros em despesas destinadas a serviços personalizados e 233 000 (3,26% do montante total) em despesas ligadas à execução do FEG. A contribuição total solicitada ao FEG ascende a 3 571 150 euros (50 % dos custos totais).

Ações	Estimativa do número de trabalhadores potencialmente beneficiários	Estimativa do custo por trabalhador potencialmente beneficiário (euros)	Custo total (FEG e cofinanciamento nacional) (em euros)
Serviços personalizados (artigo 3.º, primeiro parágrafo, do Regulamento (CE) n.º 1927/2006)			
Registo dos trabalhadores	1 000	50	50 000
<u>Informação, orientação profissional e aconselhamento</u>	1 000	1 500	1 500 000
<u>Cursos de formação profissional e formação em contexto de trabalho</u>	500	800	400 000
<u>Assistência no arranque a atividades independentes</u>	250	15 000	3 750 000
<u>Aluguer do local de produção e pagamento da renda durante a vigência do projeto</u>	250	860	215 000
Subsídio de deslocação	300	250	74 300
<u>Subsídio para entrevistas</u>	400	100	40 000

<u>Subsídios de formação em contexto de trabalho</u>	400	1 000	400 000
Ajudas de custo	400	150	60 000
Subsídio de participação	500	200	100 000
<u>Mentoria após a integração num emprego</u>	400	800	320 000
<b>Subtotal dos serviços personalizados</b>			<b>6 909 300</b>
<b>Despesas ligadas à execução do FEG</b> (artigo 3.º, terceiro parágrafo, do Regulamento (CE) n.º 1927/2006)			
Atividades de preparação			153 000
Gestão			0
Informação e publicidade			70 000
Atividades de controlo			10 000
<b>Subtotal de despesas ligadas à execução do FEG</b>			<b>233 000</b>
<b>Total dos custos estimados</b>			<b>7 142 300</b>
<i>Contribuição FEG (50 % do custo total)</i>			<i>3 571 150</i>

22. As autoridades romenas confirmam que as medidas anteriormente descritas completam as ações financiadas pelos Fundos Estruturais<sup>22</sup> e que serão evitados os financiamentos duplos. Para evitar o duplo financiamento de atividades ao abrigo do FSE e do FEG, as autoridades romenas assinaram um protocolo-quadro que autoriza as autoridades envolvidas na gestão das operações do FSE a fazer verificações cruzadas das bases de dados do Ministério do Trabalho da Família, da Proteção Social e dos Idosos, da autoridade de gestão do programa operacional do FSE «Desenvolvimento de Recursos Humanos» e do ANOFM.

**Datas em que se iniciaram ou se prevê se iniciem as prestações de serviços personalizados aos trabalhadores atingidos**

23. A Roménia deu início, em 1 de março de 2013, à prestação de serviços personalizados aos trabalhadores afetados incluídos nos pacotes coordenados propostos para cofinanciamento do FEG. Esta data representa, pois, o início do período de elegibilidade para qualquer assistência que possa vir a ser concedida ao abrigo do FEG.

**Procedimentos de consulta dos parceiros sociais**

<sup>22</sup> A título de exemplo, as autoridades romenas complementarão as medidas ao abrigo do FEG com o projeto Callcem, cofinanciado pelo FSE. I projeto Callcem proporciona serviços de procura de emprego e de correspondência candidatos-empregos (por telefone ou meios eletrónicos).

24. Os trabalhadores despedidos foram consultados várias vezes durante a preparação da candidatura ao FEG. Os procedimentos de consulta dos parceiros sociais sobre o pacote coordenado proposto de serviços personalizados incluíram o seguinte:
- em junho de 2012 realizou-se uma reunião entre o Ministério do Trabalho e os órgãos de gestão da Mechel Câmpia Turzii sobre a posição da empresa relativamente aos despedimentos planeados;
  - em agosto de 2012, realizou-se uma reunião entre o vice-ministro do diálogo social e membros da comissão do diálogo social (que inclui representantes dos sindicatos) sobre a situação gerada pelos despedimentos;
  - em setembro de 2012, realizou-se uma reunião entre o vice-ministro do diálogo social e representantes dos sindicatos e de autoridades públicas locais sobre a possibilidade de o governo romeno recorrer ao FEG.
25. As autoridades romenas confirmaram o cumprimento dos requisitos definidos na legislação nacional e da UE em matéria de despedimentos coletivos.

#### **Informações sobre ações que são obrigatórias nos termos da legislação nacional ou de convenções coletivas**

26. No que diz respeito aos critérios enunciados no artigo 6.º do Regulamento (CE) n.º 1927/2006, na sua candidatura, as autoridades romenas:
- Confirmaram que a contribuição financeira do FEG não substitui as medidas que são da responsabilidade das empresas por força da legislação nacional ou de convenções coletivas.
  - Demonstraram que as ações visam prestar assistência a trabalhadores individuais e não serão utilizadas para reestruturar empresas ou setores.
  - Confirmaram que as medidas elegíveis acima referidas não beneficiam de assistência por parte de outros instrumentos financeiros da UE.

#### **Sistemas de gestão e controlo**

27. A Roménia comunicou à Comissão que a contribuição financeira será gerida e controlada pelos mesmos organismos que gerem e controlam o Fundo Social Europeu. A contribuição financeira será gerida pelo ANOFM, que foi designado a autoridade nacional responsável pela gestão da contribuição financeira do FEG. A decisão governamental n.º 1172009 estabelece o quadro institucional para a coordenação e a gestão da contribuição financeira do FEG. Orientações específicas descrevem os procedimentos de gestão do FEG, o papel dos diferentes órgãos envolvidos e os mecanismos instituídos para assegurar o respeito pelos princípios gerais da gestão do FEG e quadro normativo relevante. A autoridade de auditoria associada ao Tribunal de Contas romeno foi nomeada autoridade de auditoria para as atividades ligadas ao FEG.

#### **Financiamento**

28. Com base na candidatura da Roménia, a contribuição do FEG proposta para o pacote coordenado de serviços personalizados (incluindo despesas de execução do FEG) ascende a 3 571 150 euros, o que representa 50 % dos custos totais. A verba proposta pela Comissão ao abrigo do Fundo baseia-se na informação disponibilizada pela Roménia.

29. Considerando o montante máximo possível de uma contribuição a conceder pelo FEG, determinado em conformidade com o artigo 12.º, n.º 1, do Regulamento (CE) n.º 1311/2013, bem como a margem existente para a reafetação de dotações, a Comissão propõe a mobilização do FEG para o montante total referido supra.
30. A decisão proposta para mobilizar o FEG será adotada conjuntamente pelo Parlamento Europeu e o Conselho, em conformidade com o n.º 13 do Acordo Interinstitucional de 2 de dezembro de 2013 entre o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão sobre a disciplina orçamental, a cooperação em matéria orçamental e a boa gestão financeira<sup>23</sup>.
31. A Comissão apresenta separadamente um pedido de transferência com o objetivo de inscrever no orçamento de 2014 dotações de autorização específicas, tal como previsto no n.º 13 do Acordo Interinstitucional de 2 de Dezembro de 2013.

#### **Fontes de dotações de pagamento**

As dotações atribuídas à rubrica orçamental do FEG no exercício orçamental de 2014 serão utilizadas para cobrir a quantia de 3 571 150 euros necessária à presente candidatura.

---

<sup>23</sup> JO L 373 de 20.12.2013, p. 1.

**DECISÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO**

**relativa à mobilização do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização, nos termos do n.º 13 do Acordo Interinstitucional, de 2 de dezembro de 2013, entre o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão sobre a disciplina orçamental e a boa gestão financeira (candidatura application EGF/2012/010 RO/Mechel, Roménia)**

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia,

Tendo em conta o Regulamento (CE) n.º 1927/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que institui o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização<sup>24</sup>, nomeadamente o artigo 12.º, n.º 3,

Tendo em conta o Acordo Interinstitucional de 2 de dezembro de 2013 entre o Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão sobre a disciplina orçamental, a cooperação em matéria orçamental e a boa gestão financeira<sup>25</sup>, nomeadamente o seu n.º 13,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia<sup>26</sup>,

Considerando o seguinte:

- (1) O Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (a seguir designado «FEG») foi criado com vista a prestar apoio adicional aos trabalhadores despedidos em resultado de importantes mudanças estruturais nos padrões do comércio mundial, devido à globalização, bem como a ajudá-los a reintegrar-se no mercado de trabalho.
- (2) A intervenção do FEG não deve exceder o montante máximo anual de 150 milhões de euros (preços de 2011), conforme disposto no artigo 12.º do Regulamento (UE, Euratom) n.º 1311/2013 do Conselho que estabelece o quadro financeiro plurianual para o período 2014-2020<sup>27</sup>.
- (3) A Roménia apresentou, em 21 de dezembro de 2012, uma candidatura à mobilização do FEG em relação a despedimentos na empresa SC Mechel Campia Turzii SA e numa empresa produtora a jusante, tendo-a complementado com informações adicionais até 4 de março de 2014. Esta candidatura respeita os requisitos para a determinação das contribuições financeiras, previstos no artigo 10.º do Regulamento (CE) n.º 1927/2006. A Comissão propõe, por isso, a mobilização de 3 571 150 euros.
- (4) O FEG deve, por conseguinte, ser mobilizado a fim de conceder uma contribuição financeira para dar resposta à candidatura apresentada pela Roménia,

---

<sup>24</sup> JO L 406 de 30.12.2006, p. 1.

<sup>25</sup> JO L 373 de 20.12.2013, p. 1.

<sup>26</sup> JO C [...] de [...], p. [...].

<sup>27</sup> JO L 347 de 20.12.2013, p. 884.

ADOTARAM A PRESENTE DECISÃO:

*Artigo 1.º*

No quadro do orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2014, é mobilizada uma quantia de 3 571 150 EUR em dotações de autorização e de pagamento a título do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG).

*Artigo 2.º*

A presente decisão é publicada no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Parlamento Europeu*  
*O Presidente*

*Pelo Conselho*  
*O Presidente*