

TIR-H

Transportar as relações industriais para o hidrogénio

Recomendações políticas

Deliverable 4.3



Co-funded by the
European Union

CONSÓRCIO DE PROJETOS

Coordenador



Beneficiários



Entidades afiliadas

Fondazione **ADAPT**

Parceiros associados



D4.2 DOCUMENTO DE RECOMENDAÇÕES POLÍTICAS

Informações sobre o documento

Acrónimo do projeto

TIR-H

Número do projeto

101048682

Número e título da entrega

[D4.3.] [Documento de recomendações políticas]

Nível de difusão

Público

Nome da organização

[ADAPT]

Data de apresentação

20/05/2024

Índice

Índice.....	3
Considerações preliminares e antecedentes.....	4
Recomendações.....	5
1. A nível da UE.....	5
2. Aos Estados-Membros.....	7
3. Aos parceiros sociais a nível nacional e setorial.....	8
4. Aos parceiros sociais a nível da empresa.....	9
Definições relevantes.....	11

Considerações preliminares e antecedentes

Dado que:

- Um diálogo e iniciativas sociais eficazes podem canalizar a inovação para produzir impactos positivos tanto no mercado como na sociedade. O reforço do diálogo social entre os Estados-Membros da UE, os agentes industriais, os empregadores, os sindicatos e os representantes dos trabalhadores é essencial para promover a inovação nas grandes empresas e nas PME do setor transformador (nomeadamente o fabrico de veículos pesados de transporte de mercadorias e de pessoas), dada a sua importância na economia europeia e mundial. Além disso, um diálogo social eficaz pode contribuir para reduzir o fosso entre as empresas que operam na União e noutros locais, a fim de assegurar a realização dos objetivos de transição ecológica e de equidade a nível universal.
- Os parceiros sociais nacionais que operam a nível nacional e setorial têm a responsabilidade de estabelecer as bases e as orientações para a transição ecológica no setor da indústria transformadora. Devem formular e aplicar regulamentos à escala setorial, assegurando uma transformação ecológica e equitativa no setor, ao mesmo tempo que promovem uma política industrial que crie as condições para manter e desenvolver as atividades de produção. Isto implica dar resposta às necessidades de formação dos trabalhadores, tendo em conta a evolução das exigências tanto dos trabalhadores como dos empregadores, incluindo novas tarefas, tecnologias e transições profissionais. Além disso, envolve a consideração de aspetos como as infra-estruturas, as competências e a educação, o investimento público e os contratos públicos.
- A realização do objetivo da transição ecológica e justa no setor da indústria transformadora - juntamente com a promoção de tecnologias inovadoras e sustentáveis - exige um compromisso contínuo com as instituições públicas e privadas. Além disso, a colaboração com as autoridades nacionais e locais, adaptada às necessidades específicas do setor, é crucial. Ao nível da empresa, os parceiros sociais devem desempenhar um papel na gestão e na prestação de formação no local de trabalho aos trabalhadores e aos seus representantes.

Recomendações

Recomendamos:

1. A nível da UE

- **Transição verde: igualdade entre Estados-Membros da UE e países terceiros**

As empresas da União Europeia estão atualmente envolvidas em atividades que contribuem para a poluição ambiental em países não pertencentes à UE ou economicamente desfavorecidos. É imperativo que a UE reconheça e assuma a responsabilidade pelo impacto ambiental das suas actividades nestas regiões. Ao fazê-lo, a UE pode trabalhar no sentido de promover práticas sustentáveis ao longo de toda a sua cadeia de valor, assegurando que os efeitos adversos das suas atividades sejam atenuados, em especial nos países mais vulneráveis (por exemplo, o regulamento da UE relativo ao passaporte para as baterias, que promove a sustentabilidade e os objetivos da economia circular através da normalização da documentação, do reforço da transparência, da facilitação da reutilização e da reciclagem e da promoção da inovação e da competitividade na indústria europeia de baterias, alinhando-se assim com os objetivos de neutralidade climática).

O debate em torno da transição ecológica não deve ser interpretado como um meio de permitir a deslocalização de práticas poluentes para fora da UE, mantendo ao mesmo tempo normas ambientais rigorosas na UE. Pelo contrário, há uma necessidade crítica de normas de saúde e segurança coerentes em todos os Estados onde as empresas da UE operam. Esta abordagem está em conformidade com os princípios da justiça ambiental e sublinha a importância de um empenhamento global em práticas sustentáveis.

A União Europeia deve igualmente assegurar que as empresas multinacionais domiciliadas na sua jurisdição sejam obrigadas a aplicar medidas equivalentes de diligência devida em países terceiros. A este respeito, a UE deve defender a adoção final da Diretiva relativa ao dever de diligência em matéria de sustentabilidade das empresas, de modo a que a responsabilidade ambiental e social seja defendida a nível mundial, promovendo práticas sustentáveis e atenuando os impactos adversos para além das suas fronteiras.

- **Políticas energéticas e utilização do hidrogénio**

A União Europeia deu passos significativos na promoção do hidrogénio como uma componente fundamental da sua estratégia energética. Iniciativas como o plano RepowerEU definem objetivos ambiciosos para a adoção e integração das tecnologias do hidrogénio. Estes esforços visam reforçar a segurança energética, reduzir as emissões de gases com efeito de estufa e promover o crescimento económico sustentável. É vital continuar a apoiar estas iniciativas, estabelecendo simultaneamente objetivos claros e exequíveis para o futuro, a fim de assegurar a integração bem sucedida do hidrogénio no cabaz energético da UE.

É essencial reconhecer as incertezas significativas que rodeiam o potencial industrial do hidrogénio verde na Europa. Apesar da sua promessa, a produção de hidrogénio verde continua a ser proibitivamente cara devido às baixas taxas de eficiência e aos rigorosos requisitos técnicos de armazenamento e transporte. Neste sentido, estes desafios exigem investigação, inovação e investimento contínuos para melhorar os processos de produção e as infra-estruturas.

Além disso, dada a natureza altamente explosiva do hidrogénio, é fundamental sublinhar a importância da aplicação de fortes medidas de saúde e segurança em toda a União Europeia. Isto

implica o estabelecimento de protocolos rigorosos para o manuseamento, armazenamento e transporte seguros de hidrogénio, a fim de mitigar os riscos e garantir a proteção dos trabalhadores, das comunidades e das infra-estruturas, bem como a prestação de formação adaptada a estas questões, tanto para os trabalhadores como para os seus representantes e empresas.

- **Desenvolvimento sustentável: promover os pilares económico, ambiental e social**

Para um verdadeiro desenvolvimento sustentável, é fundamental que a União Europeia promova uma regulamentação que dê igual importância aos pilares económico, ambiental e social. O equilíbrio entre estas três dimensões garante que o desenvolvimento seja abrangente, abordando não só o crescimento económico, mas também a conservação do ambiente e o bem-estar social. Esta abordagem holística é essencial para criar um futuro sustentável e resiliente para todos.

Embora a transição ecológica seja crucial, não deve ofuscar a importância de uma transição justa. Uma transição justa tem em conta os aspetos sociais e económicos, garantindo que a mudança para práticas mais sustentáveis não afeta desproporcionadamente certas comunidades ou grupos. A UE deve sublinhar nas suas políticas a necessidade de uma transição justa, a fim de promover uma via mais equitativa e inclusiva para a sustentabilidade.

A UE deve defender ativamente políticas destinadas a proteger os grupos vulneráveis, a fim de criar um ambiente inclusivo e de apoio, em especial para aqueles que podem enfrentar uma maior vulnerabilidade aos desafios económicos e sociais, incluindo, entre outros, as mulheres, os idosos, as pessoas com deficiência e os jovens.

- **Direitos colectivos**

A UE deve reconhecer e incentivar a dimensão colectiva do trabalho, que tem uma importância significativa na promoção da colaboração, da coesão e da inclusão nos locais de trabalho. A ênfase neste aspeto não só reforça os laços entre os trabalhadores, como também aumenta a eficiência e a eficácia globais das organizações. Esta ênfase está em conformidade com os princípios da responsabilidade social e promove um ambiente de trabalho harmonioso.

O papel fundamental dos sindicatos deve ser reconhecido e protegido pela UE. Os sindicatos são actores-chave não só nas empresas, mas também na definição de debates e políticas sociais mais amplas. Ao assegurar a sua proeminência, a UE pode contribuir para práticas laborais justas e equitativas.

Deve ser adoptada uma posição firme contra qualquer legislação nacional que ponha em causa os direitos fundamentais dos trabalhadores, nomeadamente o direito de organização, de greve e de manifestação. Estes direitos são parte integrante das sociedades democráticas e contribuem para um tratamento justo e equitativo dos trabalhadores nos Estados-Membros da UE. A capacitação dos sindicatos contribui para um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

- **Promover o diálogo social**

A ausência de um diálogo social significativo em certos Estados-Membros da UE exige uma clarificação a nível europeu sobre os elementos necessários para um diálogo social eficaz. O estabelecimento de um entendimento comum garante que o diálogo social não só está presente como também contribui positivamente para a coesão social, o desenvolvimento económico e o bem-estar geral da população.

Em particular, a UE precisa de enfrentar o desafio de gerir o diálogo social em empresas onde a produção ocorre em locais diferentes da sede legal. A UE deve explorar estratégias para garantir uma comunicação e colaboração eficazes entre as partes interessadas, reconhecendo a dinâmica única de cada local de produção e defendendo simultaneamente os princípios gerais do diálogo social.

- **Direitos de informação e consulta**

No que diz respeito ao diálogo social, a UE deve incentivar a transição de uma relação meramente informativa para uma relação de consulta e colaboração com os sindicatos, com vista a uma tomada de decisão participativa. Esta mudança reconhece os valiosos conhecimentos e contributos dos sindicatos, assegurando que as suas perspetivas são ativamente consideradas na definição de políticas e estratégias.

A proposta de implementação obrigatória de uma consulta significativa nos locais de produção sublinha o compromisso da UE com a inclusão e a transparência na tomada de decisões. Isto assegura que as perspectivas de todas as partes interessadas, incluindo os trabalhadores e os sindicatos, são consideradas e incorporadas no quadro de tomada de decisões.

A União Europeia deve apoiar o funcionamento dos conselhos de empresa europeus (CEE) para garantir processos coerentes de informação e consulta nos vários países em que uma empresa opera e a igualdade entre todos os trabalhadores. Este apoio deve abranger iniciativas destinadas a harmonizar as normas de comunicação e de participação, a facilitar o diálogo transfronteiriço e a promover a aplicação efectiva da diretiva revista relativa aos conselhos de empresa europeus em todos os Estados-Membros.

- **Rejeição das medidas de austeridade**

A UE deve promover uma forte rejeição das medidas de austeridade, sublinhando o compromisso de dar prioridade ao bem-estar e aos meios de subsistência dos trabalhadores e das comunidades. As medidas de austeridade, frequentemente associadas a cortes orçamentais e à redução das despesas sociais, podem exacerbar as desigualdades e impedir o desenvolvimento sustentável. A UE deve explorar abordagens alternativas que dêem prioridade ao bem-estar social e à estabilidade económica.

2. Aos Estados-Membros

- **Papel das autoridades públicas**

Cada Estado-Membro deve sublinhar o papel essencial das autoridades públicas nos processos de regulamentação, reconhecendo a sua responsabilidade tanto na definição e aplicação de políticas, como na determinação de certas variáveis de mercado (por exemplo, preços) capazes de ter um impacto na dinâmica de produção e de compra, não só por parte das empresas, mas também da sociedade em geral, para atingir os objetivos "verdes".

- **Regulamentação energética**

Deve reconhecer-se a necessidade de especificidade nos requisitos de cada Estado devido às diferentes quotas de energia. Cada Estado-Membro deve reconhecer o imperativo de adaptar as políticas relacionadas com a energia de acordo com as quotas energéticas únicas de cada Estado, reconhecendo a diversidade das necessidades energéticas e dos padrões de consumo.

Os Estados-Membros devem referir-se ao hidrogénio não num sentido ideológico, como a solução final, mas num sentido pragmático, como uma das soluções viáveis para enfrentar os desafios energéticos.

- **Regulamento sobre a devida diligência**

Os Estados-Membros devem apoiar os esforços da União Europeia na construção de um quadro regulamentar que responsabilize as empresas sediadas na União Europeia por toda a sua cadeia de valor, assegurando que exercem a devida diligência ao longo de todos os seus processos de produção. Espera-se que os Estados-Membros votem a favor da proposta de diretiva relativa ao dever de diligência em matéria de sustentabilidade das empresas, sublinhando a necessidade de abordar os direitos humanos e uma transição ecológica justa em toda a sua cadeia de valor, mesmo em países terceiros.

Neste sentido, os Estados-Membros devem também sublinhar a importância de encetar diálogos significativos com os parceiros sociais, os empregadores e os trabalhadores para desenvolver políticas que tenham em conta os interesses de todas as partes interessadas nos processos de transição.

- **Desafios sociais**

Cada Estado-Membro deve defender a melhoria da acessibilidade às oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência em geral, para os grupos vulneráveis, com uma exigência específica expressa pelos sindicatos.

Ao centrarem a atenção na população mais jovem e no emprego inicial, os Estados-Membros devem sublinhar a importância das políticas de transição, uma vez que estas afetam significativamente o seu futuro.

- **Formação**

Os Estados-Membros devem apoiar, também financeiramente, a organização de programas de formação, colaborando entre si, com os países terceiros onde as suas empresas operam e com as empresas para garantir que todos os trabalhadores envolvidos nos processos de transição sejam orientados e protegidos durante as transições.

Os Estados-Membros devem assegurar que todos os trabalhadores disponham de um conjunto diversificado de competências, essencial para a evolução das exigências da futura mão de obra. Estas competências devem ir além das que são normalmente adquiridas através da formação no local de trabalho e incluir o pensamento crítico, a resolução de problemas, a criatividade e a adaptabilidade, que são vitais para navegar em ambientes complexos e em rápida mutação. Neste sentido, os Estados-Membros devem apoiar os investimentos na educação para fomentar a inovação, impulsionar o crescimento económico e promover o desenvolvimento social num cenário global cada vez mais competitivo.

- **Políticas industriais e diálogo social**

Os Estados-Membros devem incentivar políticas industriais que não impliquem a intervenção do Estado na gestão das empresas, mas que apoiem os setores em transição, defendendo a participação ativa no diálogo social e medidas de apoio. Os Estados-Membros devem incentivar a colaboração entre Estados, empresas, empresas e sindicatos nos processos de transição. Isto inclui: a criação de um mapa abrangente para o crescimento do emprego, a definição de novas oportunidades de emprego e a atração de investimentos. O objetivo é colocar estas entidades na vanguarda dos processos de transição, promovendo o diálogo e a participação ativa.

3. Aos parceiros sociais a nível nacional e setorial

- **Fomentar a cultura de transição**

Os parceiros sociais a nível nacional devem apoiar uma mudança cultural tanto nas grandes empresas como nas PMI e entre os trabalhadores, para criar uma "cultura de transição". A este respeito, as partes são incentivadas a promover entre os trabalhadores uma mentalidade que aceite a mudança e a adaptação às novas tecnologias e práticas, defendendo simultaneamente a ideia e a necessidade da aprendizagem ao longo da vida.

- **Promover o diálogo social**

Salientando a importância de um diálogo genuíno com os governos, os empregadores e as empresas, incluindo os que se opõem ou não reconhecem a necessidade de uma transição ecológica, os parceiros sociais a nível nacional devem exigir e incentivar conversações construtivas para colmatar as lacunas e promover a compreensão entre as partes interessadas.

Os parceiros sociais devem promover o papel central dos sindicatos na abordagem dos desafios relacionados com a formação, o emprego e o processo de transição em geral.

- **Formação**

Os parceiros sociais nacionais devem desenvolver programas de formação para os trabalhadores, a fim de atenuar os potenciais impactos negativos no emprego durante os processos de transição. Simultaneamente, os parceiros sociais nacionais são chamados a conceber percursos de formação para os representantes dos trabalhadores, garantindo a sua competência e conhecimentos para contribuir ativamente para o diálogo social setorial na construção de processos de transição justos e equitativos.

Os recursos de formação desempenham um papel crucial na promoção de uma aprendizagem ao longo da vida de elevada qualidade, eficaz e inclusiva, permitindo aos trabalhadores inovar e aplicar as suas competências, quer nas suas funções atuais, quer na procura de emprego em diferentes setores. Além disso, estes módulos devem responder a necessidades de formação específicas, com especial incidência na promoção de resultados de aprendizagem e competências facilmente transferíveis através de instrumentos de validação e certificação reconhecidos a nível europeu. Neste sentido, as partes envolvidas devem estabelecer percursos de formação profissional que aumentem a empregabilidade ao longo da carreira, em vez de se limitarem a reagir a contingências como as novas inovações tecnológicas.

Os parceiros sociais nacionais devem reconhecer e apoiar a necessidade de novos estudos sobre as futuras competências essenciais, que englobem tanto as competências técnicas, como a proficiência digital, como as competências transversais, como a adaptabilidade e a comunicação.

4. Aos parceiros sociais a nível da empresa

- **Promover o diálogo social**

A nível da empresa, os parceiros sociais são convidados a promover e a implementar direitos de informação e consulta, permitindo que os sindicatos e os representantes dos trabalhadores participem em processos de tomada de decisão que tenham em conta as perspetivas e os interesses de ambas as partes. No contexto das empresas multinacionais, os parceiros sociais devem reconhecer o papel crucial desempenhado pelos conselhos de empresa europeus (CEE) na facilitação dos processos de tomada de decisão e de comunicação. Sublinhar a necessidade de colaboração e de troca de informações entre o CEE e os representantes das empresas garante uma abordagem coesa da tomada de decisões no contexto multinacional.

- **Abordagem das especificidades territoriais e empresariais**

Ao analisar a dimensão territorial, especialmente no contexto de transições que podem levar à perda de postos de trabalho e a desafios em certas regiões, os parceiros sociais a nível da empresa devem reconhecer a importância crucial de abordar os aspectos regionais e territoriais nos processos de tomada de decisão. O objetivo é garantir que as decisões tenham em conta o impacto mais vasto nos indivíduos e nas comunidades de territórios específicos.

As empresas são convidadas a promover o respeito pelos direitos humanos e pelos processos de transição ecológica ao longo de todas as cadeias de valor e de abastecimento mundiais. Devem ter em conta as especificidades de cada país em que operam, assegurando simultaneamente a proteção dos direitos humanos e uma transição ecológica justa para todos.

Os parceiros sociais desempenham também um papel importante no controlo e no aumento da satisfação dos trabalhadores na empresa. Uma força de trabalho satisfeita e realizada não só contribui positivamente para o ambiente de trabalho, como também influencia o sucesso e a produtividade globais da organização. Este enfoque na satisfação dos funcionários está alinhado com o objetivo mais amplo de criar um local de trabalho harmonioso e próspero.

Os sindicatos a nível das empresas e os representantes dos trabalhadores devem ser apoiados tanto a nível europeu como a nível nacional, assegurando que estão habilitados a defender medidas de proteção social e ambiental.

- **Formação**

Os sindicatos a nível das empresas e os representantes dos trabalhadores devem ser apoiados tanto a nível europeu como a nível nacional, assegurando que estão habilitados a defender medidas de proteção social e ambiental. Ao adotar esta abordagem, os parceiros sociais têm de trabalhar em colaboração para criar um ambiente de aprendizagem que se alinhe com as exigências dinâmicas do panorama laboral contemporâneo, visando também preparar os indivíduos para a empregabilidade, aumentando assim a sua adaptabilidade ao mercado de trabalho em evolução. A promoção de uma força de trabalho capaz de se adaptar a vários papéis é essencial para reduzir os potenciais impactos negativos dos processos de transição.

Além disso, reconhecendo a importância de representantes dos trabalhadores bem informados e qualificados, os parceiros sociais devem apoiar iniciativas para a sua formação e reciclagem. Isto garante que os representantes dos trabalhadores estão equipados com as competências e conhecimentos necessários para contribuir ativamente para os processos de tomada de decisão na empresa, promovendo uma comunicação e colaboração eficazes.

Definições relevantes

DIÁLOGO SOCIAL EFETIVO

O diálogo social pode ser definido como todos os tipos de negociação, consulta, acções conjuntas ou simples troca de informações ou debates entre representantes dos governos, empregadores e trabalhadores, sobre questões de interesse comum relacionadas com a política económica e social. Pode existir como um processo tripartido, com o governo como parte oficial do diálogo, ou pode consistir em relações bipartidas apenas entre trabalhadores e gestores (ou sindicatos e organizações patronais), com ou sem envolvimento indireto do governo. Os processos de diálogo social podem ser informais ou institucionalizados e, muitas vezes, são uma combinação dos dois. Pode ter lugar a nível nacional, regional ou empresarial e pode ser interprofissional, setorial ou uma combinação destes.

O principal objetivo do diálogo social é promover a criação de consensos e a participação democrática dos principais intervenientes no mundo do trabalho. Equilibrando os interesses de trabalhadores e empregadores e contribuindo para a competitividade económica e a coesão social, as estruturas e os processos de diálogo social bem sucedidos têm potencial para resolver importantes questões económicas e sociais, incentivar a boa governação, promover a paz e a estabilidade social e industrial e impulsionar o progresso económico. (ILO; Eurofound)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O ensino e a formação profissionais, abreviados como EFP, por vezes designados simplesmente por formação profissional, consistem na formação de competências e no ensino de conhecimentos relacionados com um determinado ofício, ocupação ou vocação em que o estudante ou os trabalhadores participam. Proporciona instrução prática e específica para o trabalho e pode conduzir a uma certificação, a um diploma ou, por vezes, até a um grau de associado.

O ensino profissional pode ser efetuado num estabelecimento de ensino, como parte do ensino secundário ou superior, ou pode fazer parte da formação inicial durante o emprego, por exemplo, como aprendiz ou como uma combinação de ensino formal e aprendizagem no local de trabalho. Trata-se do ensino e formação profissionais iniciais (EFPI), que engloba a aprendizagem efectuada no âmbito do sistema de ensino e formação profissionais iniciais, geralmente antes da entrada no mercado de trabalho, para adquirir aptidões e competências que conduzam a uma profissão ou emprego específico.

Por outro lado, o ensino e a formação profissionais contínuos (EFPC) referem-se à aprendizagem realizada após a educação ou formação inicial - ou após a entrada na vida ativa - que visa melhorar ou atualizar os conhecimentos, o saber-fazer e as competências (upskilling); adquirir novas competências para progredir na carreira (retraining/reskilling); apoiar o desenvolvimento profissional.

O EFP pode ter lugar numa vasta gama de contextos - formais e não formais - e de setores - públicos ou privados. (CEDEFOP; Comissão Europeia)