COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 29.2.2024
COM(2024) 35 final

2024/0044 (BUD)

Proposta de

DECISÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa à mobilização do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) na sequência de uma candidatura da Dinamarca — EGF/2023/004 DK Danish Crown

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

CONTEXTO DA PROPOSTA

1. As regras aplicáveis às contribuições financeiras do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) estão estabelecidas no Regulamento (UE) 2021/691 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de abril de 2021, relativo ao Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1309/2013[1].

2. Em 6 de dezembro de 2023, as autoridades dinamarquesas apresentaram a candidatura EGF/2023/004 DK/Danish Crown a uma contribuição financeira do FEG, na sequência de despedimentos na Danish Crown[2] e em duas empresas fornecedoras e produtoras a jusante, na Dinamarca.

3. Após avaliação da referida candidatura, a Comissão concluiu que, em conformidade com todas as disposições aplicáveis do Regulamento (UE) 2021/691, estão reunidas as condições para a concessão de uma contribuição financeira ao abrigo do FEG.

SÍNTESE DA CANDIDATURA

Candidatura ao FEG	EGF/2023/004 DK/Danish Crown
Estado-Membro	Dinamarca
Regiões em causa (nível NUTS[3] 2)	Nordjylland (DK05)
Data de apresentação da candidatura	6 de dezembro de 2023
Data do aviso de receção da candidatura	20 de dezembro de 2023
Data do pedido de informações complementares	20 de dezembro de 2023
Prazo para a apresentação de informações complementares	15 de janeiro de 2024
Prazo para a conclusão da avaliação	25 de março de 2024
Critério de intervenção	Artigo 4.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento (UE) 2021/691
Empresa principal	Danish Crown
Setor(es) de atividade económica (Divisão da NACE Revisão 2)[4]	Divisão 10 (Indústrias alimentares)
Número de filiais, fornecedores e produtores a jusante	2
Período de referência (quatro meses):	19 de maio de 2023 - 19 de setembro de 2023

1 JO L 153 de 3.5.2021, p. 48.

2 Danish Crown (Danish Crown A/S e DAT-Schaub A/S)

3 Regulamento Delegado (UE) 2019/1755 da Comissão, de 8 de agosto de 2019, que altera os anexos do Regulamento (CE) n.º 1059/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho relativo à instituição de uma Nomenclatura Comum das Unidades Territoriais Estatísticas (NUTS). JO L 270 de 24.10.2019, p. 1.

4 JO L 393 de 30.12.2006, p. 1.

Número de despedimentos durante o período de referência (a)	692
Número de despedimentos antes ou após o período de referência (b)	59
Número total de despedimentos (*a* + *b*)	751
Número total de beneficiários elegíveis	751
Número total de beneficiários visados	390
Orçamento para serviços personalizados (EUR)	2 878 001
Orçamento para a execução do FEG[5] (EUR)	259 020
Orçamento total (EUR)	3 137 021
Contribuição do FEG (60 %) (EUR)	1 882 212

AVALIAÇÃO DA CANDIDATURA

Procedimento

4. Em 6 de dezembro de 2023, a Dinamarca apresentou a candidatura EGF/2023/004 DK/Danish Crown no prazo de 12 semanas a contar da data em que foram cumpridos os critérios de intervenção previstos no artigo 4.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento (UE) 2021/691. A Comissão confirmou a receção da candidatura e pediu informações complementares às autoridades dinamarquesas em 20 de dezembro de 2023. Essas informações foram transmitidas no prazo de 15 dias úteis. O prazo de 50 dias úteis a contar da receção da candidatura completa de que a Comissão dispõe para concluir se a candidatura cumpre as condições para atribuição de uma contribuição financeira termina em 25 de março de 2024.

Elegibilidade da candidatura

Empresas e beneficiários em causa

5. O pedido diz respeito a 692 trabalhadores despedidos cuja atividade cessou na Danish Crown (Danish Crown A/S) e em duas empresas fornecedoras e produtoras a jusante. A empresa principal opera no setor económico classificado na divisão 10 (Indústrias alimentares) da NACE Rev. 2. Os despedimentos efetuados pela empresa principal estão localizados na região NUTS 2 de Nordjylland (DK05).

Empresas e número de despedimentos durante o período de referência		
Danish Crown (Danish Crown A/S e DAT-Schaub A/S)		651
TekniClean A/S		37
Administração alimentar veterinária e dinamarquesa		4
N.º total de empresas: 3	**N.º total de despedimentos:**	**692**

Critérios de intervenção

6. As autoridades dinamarquesas apresentaram a candidatura ao abrigo do critério de intervenção previsto no artigo 4.º, n.º 2, alínea a), do Regulamento (UE) 2021/691, que requer a cessação da atividade de pelo menos 200 trabalhadores despedidos durante um período de referência de quatro meses numa empresa de um Estado-

[5] Em conformidade com o artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento (UE) 2021/691.

Membro, incluindo trabalhadores despedidos em empresas fornecedoras ou produtoras a jusante e/ou trabalhadores independentes cuja atividade tenha cessado.

7. O período de referência de quatro meses decorreu de 19 de maio de 2023 a 19 de setembro de 2023.

8. A cessação da atividade durante o período de referência ocorreu do seguinte modo:

– 651 trabalhadores despedidos na Danish Crown, e

– 41 trabalhadores despedidos em duas empresas fornecedoras e produtoras a jusante da Danish Crown.

Cálculo dos despedimentos e da cessação de atividade

9. Nos termos do artigo 6.º, primeiro parágrafo, alínea a), em conjugação com o artigo 5.º, primeiro parágrafo, alínea c), do Regulamento (UE) 2021/691, a cessação das atividades dos trabalhadores despedidos durante o período de referência foi calculada do seguinte modo:

– 651 a partir da data do termo efetivo ou da caducidade do contrato de trabalho,

– 41 a partir da data do termo da missão junto da empresa utilizadora.

Beneficiários elegíveis

10. Para além dos trabalhadores já referidos, o conjunto dos beneficiários elegíveis inclui 59 trabalhadores despedidos cuja atividade cessou antes ou depois do período de referência de quatro meses. Estes trabalhadores cessaram a atividade nos seis meses anteriores ao início do período de referência, em 19 de maio de 2023, e/ou entre o termo do período de referência e o dia anterior à adoção da presente proposta, nos termos do artigo 6.º, primeiro parágrafo, alínea b), do Regulamento (UE) 2021/691, tal como exigido pelo artigo 6.º, segundo parágrafo, do Regulamento (UE) 2021/691. É possível estabelecer um vínculo causal claro com o evento que motivou a cessação das atividades dos trabalhadores despedidos durante o período de referência, como estabelecido pelo artigo 6.º, segundo parágrafo, do Regulamento (UE) 2021/691.

11. O número total de beneficiários elegíveis é 751.

Descrição dos acontecimentos que conduziram aos despedimentos e à cessação de atividade

12. A Danish Crown é um grupo de empresas dinamarquesas do setor alimentar com atividades centradas na desmancha, na transformação e na venda de carne, principalmente, de suíno e de bovino. Na origem dos despedimentos está o encerramento do matadouro da Danish Crown em Sæby, no município de Frederikshavn, na sequência da diminuição de suínos disponíveis para abate.

13. O setor dos matadouros dinamarquês atravessa uma situação de crise estrutural. Desde 2005, o número de suínos abatidos na Dinamarca diminuiu 4,4 milhões (20 %). Este declínio deve-se, em grande medida, à passagem da criação de suínos para abate para a criação de leitões para exportação. Para os agricultores dinamarqueses, a exportação de leitões é mais rentável do que a engorda de suínos para abate, devido aos baixos preços da carne de porco.

14. O número de suínos abatidos tem vindo a diminuir paralelamente ao aumento dos leitões exportados. A Dinamarca exportou 13,8 milhões de leitões em 2022, ou seja, mais 380 % do que em 2005 (3,65 milhões de leitões). A maior parte das exportações teve como destino a Alemanha (41,3 %) e a Polónia (45 %). Há vários anos que a

Alemanha e a Polónia têm um problema de peste suína africana, pelo que não têm conseguido criar suínos suficientes para satisfazer a sua procura interna.

15. A procura interna só em parte justifica a produção de carne de porco na Dinamarca. A Danish Crown exporta 90 % da sua produção para os mercados europeu, chinês e americano.

Impacto esperado dos despedimentos na economia local, regional ou nacional e no emprego

16. O vigor económico da Jutlândia do Norte, anteriormente sustentado na indústria transformadora, desenvolve-se hoje em torno de TIC inteligentes e da digitalização, da energia e da transição ecológica, da economia marítima e das pescas e do turismo. Na Jutlândia do Norte, 67 % dos postos de trabalho encontram-se no setor privado e 33 % no setor público, em linha com a média do país[6].

17. Desde a crise financeira de 2008, perderam-se 2 026 postos de trabalho nos setores da indústria e da produção no município de Frederikshavn (36 %). Embora esta diminuição se inscreva numa tendência observada em toda a Dinamarca, onde desapareceram 35 388 (11 %) postos de trabalho nesses setores no período 2008-2023, no município de Frederikshavn, o declínio foi três vezes mais acentuado. A diminuição líquida de postos de trabalho disponíveis na região foi de 664 (2 %) entre 2011 e 2021. Por conseguinte, o emprego perdido devido ao encerramento do matadouro da Coroa dinamarquesa é motivo de grande preocupação.

18. A taxa de emprego na Jutlândia do Norte (76,5 %) é 1,1 pontos percentuais inferior à média nacional. Embora a taxa de desemprego na Jutlândia do Norte seja baixa (3,1 % em agosto de 2023), é ligeiramente superior à média nacional (2,8 %). Além disso, o número de desempregados na região aumentou 10 % em 2023 em relação a 2022[7]. Nenhum município escapou a esta tendência. O crescimento do desemprego é enviesado em termos de género: enquanto o desemprego dos homens aumentou 20 %, o número de mulheres desempregadas manteve-se inalterado.

19. Os desequilíbrios entre homens e mulheres no mercado de trabalho regional agravam as dificuldades de contratação. Os homens trabalham principalmente no setor privado e estão sobrerrepresentados na agricultura, na indústria e no artesanato, enquanto as mulheres estão sobrerrepresentadas na administração pública, na educação, na saúde e no setor da cultura e do lazer[8]. A repartição por género dos trabalhadores despedidos na Danish Crown ilustra este desequilíbrio (86 % de homens e 14 % de mulheres).

20. De acordo com a análise da FremKom4[9], verifica-se uma escassez de mão de obra qualificada na Jutlândia do Norte, tanto no domínio técnico (transição ecológica) como nos setores dos cuidados, da saúde e da pedagogia (bem-estar social). Prevê-se que o défice aumente para 1 906 trabalhadores qualificados no domínio técnico e para 946 trabalhadores qualificados nos setores dos cuidados, da saúde e da

---

6 Fonte: Statbanken, RAS209, RAS305

7 Fonte: Statbanken, AUP01

8 Fonte: Statistics Denmark

9 FremKom4 é um projeto estratégico que antecipa as necessidades e os desafios em matéria de competências na Jutlândia do Norte no horizonte de cinco anos, a fim de assegurar mão de obra qualificada e um desenvolvimento positivo contínuo da região.
Graças à análise FremKom4, as empresas e organizações ficam a conhecer as necessidades futuras de competências dos trabalhadores e gestores na Jutlândia do Norte e podem aproveitar essa informação para lançar iniciativas e adaptar a educação e a formação no sentido de melhorar as competências dos trabalhadores para o futuro mercado de trabalho na região.

pedagogia até 2026. A análise da FremKom4[10] foi utilizada para elaborar o pacote de medidas a propor aos antigos trabalhadores da Danish Crown.

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

21. A Dinamarca descreveu de que forma foram tidas em conta as recomendações formuladas no Quadro de qualidade da UE para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação: A Danish Crown cumpriu a legislação dinamarquesa em matéria de despedimentos coletivos, que prevê um procedimento obrigatório de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores. O procedimento permite explorar todas as possibilidades de evitar ou reduzir o número de despedimentos. Imediatamente após a decisão de encerrar a unidade de Sæby, a direção da empresa e os representantes dos trabalhadores encetaram negociações sobre um plano social, que inclui ofertas de recolocação noutras unidades da Danish Crown, aconselhamento individual, entrevistas de emprego e formação e subsídios de mudança de residência para os trabalhadores transferidos para outro matadouro da empresa. Em maio de 2023, realizou-se uma feira de emprego interna com a oferta de cerca de 400 postos de trabalho na Danish Crown, seguida de uma visita de autocarro a outros matadouros da empresa na Dinamarca.

22. A Danish Crown contribui igualmente com um milhão de coroas dinamarquesas (cerca de 134 050 EUR) para a quota de cofinanciamento nacional do custo das medidas.

23. No que diz respeito às atividades empreendidas para ajudar os trabalhadores despedidos, as autoridades dinamarquesas comunicaram que o apoio aos trabalhadores teve início pouco depois dos despedimentos, em outubro de 2023. Foram organizadas feiras de emprego e feiras de formação. Foram igualmente propostas aos trabalhadores despedidos avaliações de competências (*realkompetencevurdering-RKV*) e formação com vista à procura de emprego.

Complementaridade com as ações financiadas pelos fundos nacionais ou da União

24. As autoridades dinamarquesas confirmaram que as medidas a seguir descritas que beneficiam de contribuições financeiras do FEG não receberão também contribuições financeiras de outros instrumentos financeiros da União.

25. O pacote coordenado de serviços personalizados complementa o apoio convencional prestado pelos serviços públicos de emprego financiado por outros fundos nacionais ou da UE.

Procedimentos de consulta dos beneficiários visados, dos seus representantes ou dos parceiros sociais, bem como das autoridades locais e regionais

26. As autoridades dinamarquesas indicaram que o pacote coordenado de serviços personalizados foi elaborado em consulta com o sindicato NNF, como previsto no artigo 7.º, n.º 4, do Regulamento (UE) 2021/691. O pacote de medidas foi aprovado na reunião realizada em 23 de outubro de 2023.

27. A candidatura foi elaborada em estreita colaboração com o município de Frederikshavn, a Agência Dinamarquesa para o Mercado de Trabalho e o Recrutamento e o Conselho do Mercado de Trabalho do Norte da Dinamarca. O município de Frederikshavn reuniu-se com instituições de ensino pertinentes

[10] https://oxfordresearch.dk/publications/fremkom4/

passíveis de vir a ministrar as formações de melhoria de competências/requalificação, a fim de alinhar a oferta com as necessidades e expectativas.

Beneficiários visados e medidas propostas

Beneficiários visados

28. Estima-se que venham a participar nas medidas 390 trabalhadores despedidos. Nos termos do artigo 8.º, n.º 7, alínea f), do Regulamento (UE) 2021/691, a repartição apresentada dos trabalhadores por género, grupo etário e nível de habilitações é a seguinte:

Categoria		Número de beneficiários esperados	
Género:	Homens:	335	(85,90 %)
	Mulheres:	55	(14,10 %)
	Pessoas não binárias	0	(0,0 %)
Grupo etário:	Menos de 30 anos:	39	(10,00 %)
	30-54 anos:	275	(70,51 %)
	Mais de 54 anos:	76	(19,49 %)
Nível de habilitações	Ensino básico ou menos[11]	156	(40,00 %)
	Ensino secundário [12] ou pós-secundário[13]	214	(54,87 %)
	Ensino superior[14]	20	(5,13 %)

Medidas propostas

29. Nos termos do artigo 8.º, n.º 7, alínea h), do Regulamento (UE) 2021/691, o pacote coordenado personalizado a apresentar aos trabalhadores despedidos consiste nas seguintes medidas:

– Motivação: esta primeira medida consiste numa combinação de sessões de informação, motivação e aconselhamento, juntamente com a definição dos perfis dos trabalhadores. O principal objetivo do processo de motivação é desenvolver a confiança dos participantes nas suas próprias capacidades, consciencializá-los para o facto de a melhoria das suas competências os vir a ajudar a encontrar um novo emprego, debater possíveis obstáculos suscetíveis de impedir a melhoria das suas competências e, em conjunto, encontrar soluções para eliminar esses obstáculos.

11 CITE 0-2
12 CITE 3
13 CITE 4
14 CITE 5-8

– Retenção: o objetivo desta medida é manter a motivação para participar em percursos educativos e de melhoria de competências, disponibilizando aos trabalhadores despedidos ações de mentoria e aconselhamento individuais, ajudando-os a resolver desafios e a minimizar os obstáculos.

– Formação em competências gerais: a lei dinamarquesa estabelece que, no quadro dos esforços de procura ativa de emprego, os trabalhadores despedidos devem receber formação em leitura, escrita, aritmética e dislexia, se necessário. Por conseguinte, a parte do pacote FEG dedicada a ações formativas reforça a formação de base prevista na lei e centra-se na educação geral de adultos, que permite melhorar uma ou mais disciplinas a nível do ensino primário, bem como as competências linguísticas em dinamarquês. A formação em dinamarquês é particularmente relevante, uma vez que 41 % dos trabalhadores despedidos têm antecedentes migratórios[15] e não são fluentes na língua. Está igualmente prevista formação em competências digitais e formação *ad hoc* adaptada aos antigos trabalhadores da Danish Crown. A formação adaptada é uma combinação de formação linguística e apoio orientado para o emprego (incluindo a procura de emprego) para ajudar os participantes a cumprir os requisitos da legislação laboral e a reestabelecer um vínculo ao mercado de trabalho.

– Formação de melhoria de competências/requalificação: os perfis dos trabalhadores despedidos não correspondem às competências procuradas no mercado de trabalho. A maioria dos trabalhadores possui baixos níveis de qualificações formais (46 %) ou qualificações e competências desatualizadas (40 %). A maioria dos trabalhadores que apenas concluíram o ensino básico pertence ao grupo etário dos 30-39 anos, ao passo que a maioria dos trabalhadores cujo nível de habilitações mais elevado corresponde ao ensino ou formação profissionais (EFP) pertence ao grupo etário dos 50-59 anos. A oferta de formação inclui percursos de melhoria de competências mais curtos (formação AMU) e formação profissional baseada na avaliação de competências (RKV) que certifica qualquer competência obtida no sistema educativo formal, em contexto laboral ou na formação contínua. A AMU centra-se na formação de adultos pouco qualificados e abrange a maioria dos ofícios, indústrias e serviços. A oferta da AMU vai desde cursos introdutórios a cursos altamente especializados. A formação é ministrada em oficinas que se assemelham ao ambiente de trabalho das empresas.

– Subsídio de formação/procura de emprego: os trabalhadores receberão um subsídio enquanto participarem em ações de formação ou em atividades de procura de emprego.

30. A oferta de formação foi concebida tendo em conta vários estudos de que são exemplo o Jobbarometer 2023 (uma análise das necessidades locais de mão de obra em Frederikshavn, Hjørring, Jammerbugt e Brønderslev), o balanço bianual da situação do mercado de trabalho, que fornece uma panorâmica de possíveis ofertas de emprego, e a análise da FremKom4 sobre competências. Visa elevar as competências gerais (designadamente em línguas e numeracia) e as competências digitais, bem como melhorar as competências com vista a suprir as insuficiências

[15] 305 trabalhadores despedidos têm antecedentes migratórios: 47 provêm de países da UE e 258 de países terceiros [139 (54 %) da Eritreia, 67 (26 %) de Mianmar e os restantes 52 (20 %) de uma variedade de países].

onde estas existem. Assim, o conteúdo da oferta de formação incide numa gama de competências necessárias na era industrial digital e numa economia eficiente em termos de recursos, tal como exigido pelo artigo 7.º, n.º 2, do Regulamento (UE) 2021/691.

31. As ações propostas, aqui descritas, constituem medidas ativas do mercado de trabalho que se enquadram nas ações elegíveis definidas no artigo 7.º do Regulamento (UE) 2021/691. Estas ações não substituem as medidas passivas de proteção social.

32. As autoridades dinamarquesas forneceram as informações exigidas sobre as medidas que as empresas têm de empreender por força da legislação nacional ou das convenções coletivas. Nos termos do artigo 9.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2021/691, as autoridades dinamarquesas confirmaram que a contribuição financeira do FEG não irá substituir nenhuma dessas medidas.

Orçamento previsto

33. O total dos custos estimados é de 3 137 021 EUR, incluindo despesas com serviços personalizados no valor de 2 878 001 EUR e despesas com atividades de preparação, gestão, informação e publicidade, controlo e elaboração de relatórios de 259 020 EUR.

34. A contribuição financeira total solicitada ao FEG ascende a 1 882 212 EUR (60 % dos custos totais).

35. Nos termos do artigo 8.º, n.º 7, alínea m), do Regulamento (UE) 2021/691, as autoridades dinamarquesas especificaram que o pré-financiamento e cofinanciamento nacionais ficam a cargo da autoridade responsável pelas empresas na Dinamarca, juntamente com os municípios de Frederikshavn, Aalborg, Hjørring e Brønderslev e a Danish Crown.

Medidas	Número estimado de participantes	Custo estimado por participante *(em EUR)*[16]	Custo total estimado *(em EUR)*[17]
Serviços personalizados (medidas ao abrigo do artigo 7.º, n.º 2, segundo parágrafo, alínea a), do Regulamento (UE) 2021/691)			
Motivação	75	3 200	240 000
Retenção	75	1 200	90 000
Formação em competências gerais	85	10 667	906 667
Formação com vista à melhoria de competências/requalificação.	170	3 733	634 667

[16] A fim de evitar casas decimais, as estimativas dos custos por trabalhador foram arredondadas. Contudo, o arredondamento não tem impacto no custo total de cada medida, o qual corresponde ao que foi indicado na candidatura apresentada pela Dinamarca.

[17] Os totais não correspondem devido a arredondamentos.

Subtotal a): Percentagem do pacote de serviços personalizados	–		1 871 334 (65,02 %)
Subsídios e incentivos (medidas ao abrigo do artigo 7.º, n.º 2, segundo parágrafo, alínea b), do Regulamento (UE) 2021/691)			
Subsídio de formação/procura de emprego	390	2 581	1 006 667
Subtotal b): Percentagem do pacote de serviços personalizados	–		1 006 667 (34,98 %)
Atividades nos termos do artigo 7.º, n.º 5, do Regulamento (UE) 2021/691			
1. Atividades preparatórias	–		38 853
2. Gestão	–		129 510
3. Informação e publicidade	–		51 804
4. Controlo e elaboração de relatórios	–		38 853
Subtotal c): Percentagem dos custos totais:	–		259 020 (8,26 %)
Custo total (a + b + c):	–		3 137 021
Contribuição do FEG (60 % dos custos totais)	–		1 882 212

36. Os custos das medidas identificadas no quadro acima como medidas abrangidas pelo artigo 7.º, n.º 2, segundo parágrafo, alínea b), do Regulamento (UE) 2021/691 não excedem 35 % dos custos totais do pacote coordenado de serviços personalizados. As autoridades dinamarquesas confirmaram que estas medidas dependem da participação ativa dos beneficiários visados em atividades de procura de emprego e formação.

Período de elegibilidade das despesas

37. As autoridades dinamarquesas deram início à prestação de serviços personalizados aos beneficiários visados em 16 de outubro de 2023. As despesas relativas às medidas serão, por conseguinte, elegíveis para uma contribuição financeira do FEG de 16 de outubro de 2023 até 24 meses após a data de entrada em vigor da decisão de financiamento.

38. As autoridades dinamarquesas iniciaram as despesas administrativas para a execução do FEG em 1 de junho de 2023. Consequentemente, as despesas relativas às atividades de preparação, gestão, informação e publicidade, controlo e elaboração de relatórios serão elegíveis para uma contribuição financeira do FEG, de 1 de junho de 2023 até 31 meses após a data de entrada em vigor da decisão de financiamento.

Sistemas de gestão e de controlo

39. A candidatura contém uma descrição pormenorizada dos sistemas de gestão e de controlo exigidos no artigo 23.º do Regulamento (UE) 2021/691, que especifica as responsabilidades dos organismos envolvidos. A Dinamarca notificou a Comissão de que a contribuição financeira será gerida e controlada pela autoridade de gestão do

Fundo Social Europeu Mais, isto é, a autoridade dinamarquesa responsável pelas empresas. A autoridade de auditoria será a mesma que fiscaliza as ações do Fundo Regional Europeu e ao Fundo Social Europeu Mais a nível nacional, também dependente da autoridade dinamarquesa responsável pelas empresas. O município de Frederikshavn será responsável pela aplicação das medidas. A este respeito, as autoridades dinamarquesas celebrarão um acordo de parceria com o município de Frederikshavn.

Compromissos assumidos pelo Estado-Membro em questão

40. As autoridades dinamarquesas prestaram todas as garantias necessárias no que respeita ao seguinte:

- serão respeitados os princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação no acesso às medidas propostas e na sua execução,
- foram cumpridos os requisitos definidos na legislação nacional e da UE em matéria de despedimentos coletivos;
- a Danish Crown, que prosseguiu as suas atividades após ter despedido trabalhadores, cumpriu as suas obrigações legais e tratou os trabalhadores em conformidade,
- será evitado qualquer duplo financiamento,
- a contribuição financeira do FEG cumprirá as regras processuais e materiais da União em matéria de auxílios estatais.

INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

Proposta orçamental

41. A intervenção do FEG não pode exceder o montante máximo anual de 186 milhões de EUR (preços de 2018), conforme disposto no artigo 8.º do Regulamento (UE, Euratom) n.º 2020/2093 do Conselho, de 17 de dezembro de 2020, que estabelece o quadro financeiro plurianual para o período de 2021 a 2027[18].

42. Tendo examinado a candidatura no que diz respeito às condições estabelecidas no artigo 13.º, n.os 1 e 2, do Regulamento (UE) 2021/691 e tendo em conta o número de beneficiários visados, as medidas propostas e os custos estimados, a Comissão propõe a mobilização do FEG no montante de 1 882 212 EUR, o correspondente a 60 % dos custos totais das medidas propostas, a fim de conceder uma contribuição financeira em resposta à candidatura.

43. A decisão proposta relativa à mobilização do FEG será adotada conjuntamente pelo Parlamento Europeu e o Conselho, nos termos do artigo 15.º, n.º 1, primeiro parágrafo, segunda frase, do Regulamento (UE) 2021/691, e em conformidade com o ponto 9 do Acordo Interinstitucional de 16 de dezembro de 2020 entre o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia sobre a disciplina orçamental, a cooperação em matéria orçamental e a boa gestão financeira, bem como sobre os novos recursos próprios, incluindo um roteiro para a introdução de novos recursos próprios[19].

[18] JO L 433 I de 22.12.2020, p. 11.
[19] JO L 433 I de 22.12.2020, p. 29.

Atos relacionados

44. Ao mesmo tempo que apresenta a sua proposta de decisão relativa à mobilização do FEG, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho uma proposta de transferência de 1 882 212 EUR para a rubrica orçamental relevante.

45. Ao mesmo tempo que adotou a presente proposta de decisão relativa à mobilização do FEG, a Comissão adotou uma decisão relativa a uma contribuição financeira que constitui uma decisão de financiamento na aceção do artigo 110.º do Regulamento (UE, Euratom) 2018/1046[20]. Essa decisão de financiamento entra em vigor na data em que a Comissão for notificada da aprovação da transferência orçamental pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho, nos termos do artigo 15.º, n.º 2, primeiro parágrafo, do Regulamento (UE) 2021/691.

[20] Regulamento (UE, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de julho de 2018, relativo às disposições financeiras aplicáveis ao orçamento geral da União, que altera os Regulamentos (UE) n.º 1296/2013, (UE) n.º 1301/2013, (UE) n.º 1303/2013, (UE) n.º 1304/2013, (UE) n.º 1309/2013, (UE) n.º 1316/2013, (UE) n.º 223/2014 e (UE) n.º 283/2014, e a Decisão n.º 541/2014/UE, e revoga o Regulamento (UE, Euratom) n.º 966/2012 (JO L 193 de 30.7.2018, p. 1).

2024/0044 (BUD)

Proposta de

DECISÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

relativa à mobilização do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) na sequência de uma candidatura da Dinamarca — EGF/2023/004 DK Danish Crown

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 (UE) 2021/691 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de abril de 2021, relativo ao Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1309/2013 [21], nomeadamente o artigo 15.º, n.º 1, primeiro parágrafo,

Tendo em conta o Acordo Interinstitucional de 16 de dezembro de 2020 entre o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia sobre a disciplina orçamental, a cooperação em matéria orçamental e a boa gestão financeira, bem como sobre os novos recursos próprios, incluindo um roteiro para a introdução de novos recursos próprios[22], em especial o ponto 9,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Considerando o seguinte:

(1) O Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) visa demonstrar solidariedade e promover o emprego digno e sustentável na União, prestando apoio aos trabalhadores despedidos e aos trabalhadores independentes cuja atividade tenha cessado em caso de grandes processos de reestruturação e ajudando-os a regressar a um emprego digno e sustentável o mais rapidamente possível.

(2) A intervenção do FEG não deve exceder o montante máximo anual de 186 milhões de EUR (preços de 2018), conforme disposto no artigo 8.º do Regulamento (UE, Euratom) 2020/2093 do Conselho[23] e no artigo 16.º do Regulamento (UE) 2021/691.

(3) Em 6 de dezembro de 2023, as autoridades dinamarquesas apresentaram uma candidatura à mobilização do FEG, nos termos do artigo 8.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2021/691, relativamente a despedimentos na empresa Danish Crown e em duas empresas fornecedoras e produtoras a jusante, na Dinamarca. A candidatura foi complementada por informações adicionais, transmitidas em conformidade com o artigo 8.º, n.º 5, do Regulamento (UE) 2021/691. Com base na avaliação efetuada pela Comissão na proposta de decisão de mobilização do Parlamento Europeu e do Conselho, considera-se que a candidatura cumpre as condições para atribuição de uma

[21] JO L 153 de 3.5.2021, p. 48.
[22] JO L 433 I de 22.12.2020, p. 29.
[23] Regulamento (UE, Euratom) 2020/2093 do Conselho, de 17 de dezembro de 2020, que estabelece o quadro financeiro plurianual para o período de 2021 a 2027 (JO L 433 I de 22.12.2020, p. 11).

contribuição financeira do FEG, previstas no artigo 13.º do Regulamento (UE) 2021/691[24].

(4) O FEG deverá, por conseguinte, ser mobilizado a fim de conceder uma contribuição financeira no montante de 1 882 212 EUR em resposta à candidatura apresentada pela Dinamarca.

(5) Para reduzir ao mínimo o tempo necessário para a mobilização do FEG, a presente decisão deverá ser aplicável a partir da data da sua adoção,

ADOTARAM A SEGUINTE DECISÃO:

Artigo 1.º

No quadro do orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2024, é mobilizada a quantia de 1 882 212 EUR em dotações de autorização e de pagamento ao abrigo do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos.

Artigo 2.º

A presente decisão entra em vigor no dia da sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia. É aplicável a partir de [*a data da sua adoção*][*].

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu	*Pelo Conselho*
A Presidente	*O Presidente*

[24] COM(2024) 035.

[*] Data a inserir pelo Parlamento antes da publicação no JO.