



Bruxelas, 29.11.2023
C(2023) 8067 final

RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO

de 29.11.2023

sobre os meios para fazer face ao impacto da automatização e da digitalização na mão de obra do setor dos transportes

RECOMENDAÇÃO DA COMISSÃO

de 29.11.2023

sobre os meios para fazer face ao impacto da automatização e da digitalização na mão de obra do setor dos transportes

A COMISSÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 292.º,

Considerando o seguinte:

- (1) A Estratégia de Mobilidade Sustentável e Inteligente¹ institui um roteiro destinado a encaminhar firme e certamente os transportes da União para um futuro sustentável e inteligente. Um dos marcos² na via da mobilidade sustentável, inteligente e resiliente sustenta que, até 2030, a mobilidade automatizada será implantada em larga escala. A estratégia reconhece que as mudanças no setor dos transportes, em especial as relacionadas com a automatização e a digitalização, estão a criar muitos desafios novos, bem como oportunidades para a mão de obra do setor dos transportes. Por conseguinte, a Comissão considera adequado adotar a presente recomendação (ação 69 do plano de ação da estratégia).
- (2) Na UE-27, cerca de 10 milhões de pessoas³ trabalham no setor dos serviços de transporte e armazenagem (incluindo as atividades postais e de correios), o que representa 5,2 % da mão de obra total⁴. Cerca de 53 % trabalham no transporte terrestre (rodoviário, ferroviário e por conduta), 3 % no transporte por via navegável (mar e vias navegáveis interiores), 4 % no transporte aéreo, 26 % em armazenagem e atividades de apoio e transporte (como a movimentação, deposição e armazenagem de carga) e os restantes 14 % em atividades postais e de correios. As mulheres estão sub-representadas na mão de obra do setor dos transportes da UE (22 %). Uma análise por idade da mão de obra do setor dos transportes na UE em 2021⁵ mostra que a percentagem de pessoas com idades compreendidas entre os 30 e os 49 anos era semelhante à do conjunto da economia, mas que a percentagem de trabalhadores mais

¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Estratégia de mobilidade sustentável e inteligente — Pôr os transportes europeus na senda do futuro» (COM/2020/789 final).

² Estes marcos são definidos para mostrar o caminho do sistema europeu de transportes rumo à consecução dos objetivos da União de uma mobilidade sustentável, inteligente e resiliente, indicando assim a ambição necessária para as políticas futuras.

³ Dados sobre o número de pessoas empregadas no setor dos transportes, a mão de obra total e as percentagens por modo, com base no Inquérito às Forças de Trabalho do Eurostat (15-64 anos) — Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* [Transporte da UE em números: Livro de bolso estatístico 2022], Serviço das Publicações da União Europeia, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁴ 4,6 % do emprego total se as atividades postais e de correios não estiverem incluídas.

⁵ Comissão Europeia, Eurostat, Jere, N., Corselli-Nordblad, L., Ford-Alexandraki, E., et al., *Key figures on European transport: 2022 edition* [Principais números dos transportes europeus: Edição de 2022], Jere, N. (editor), Corselli-Nordblad, L. (editor), Ford-Alexandraki, E. (editor), Xenellis, G. (editor), Serviço das Publicações da União Europeia, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2785/322262>.

velhos era mais elevada no setor dos transportes (36,9 % com idades compreendidas entre os 50 e os 64 anos), ao passo que a percentagem de trabalhadores mais jovens era inferior (12,1 % com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos).

- (3) Com cerca de 555 mil milhões de EUR em Valor Acrescentado Bruto (VAB) a preços correntes, o setor dos serviços de transporte e armazenagem (incluindo as atividades postais e de correios) representou cerca de 5 % do VAB total na UE-27 em 2020⁶.
- (4) O Pilar Europeu dos Direitos Sociais define 20 princípios e direitos que são essenciais para assegurar a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social. O Pilar constitui o código de regras europeias para garantir que as transições ecológica e digital são socialmente justas e equitativas, tanto para os utilizadores dos transportes⁷ como para a mão de obra do setor. A Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática⁸ estabelece orientações abrangentes para os Estados-Membros sobre os pacotes de políticas necessários de modo a não deixar ninguém para trás na transição ecológica. A estratégia digital da União⁹ visa fazer com que a transformação digital funcione para as pessoas e as empresas, contribuindo simultaneamente para alcançar o seu objetivo de uma Europa com impacto neutro no clima até 2050. O programa político Década Digital para 2030¹⁰ estabeleceu metas digitais, nomeadamente para uma população com competências digitais e para profissionais digitais altamente qualificados, bem como para a transformação digital das empresas.
- (5) O estudo sobre «A dimensão social da transição para a automatização e a digitalização nos transportes, centrado na mão de obra»¹¹ avaliou a sensibilização, a preparação e a necessidade de orientação das partes interessadas no setor dos transportes. Nele se constatou que, de um modo geral, no setor, há pouca sensibilização para o impacto da automatização e da digitalização na mão de obra do setor dos transportes. As partes interessadas do setor dos transportes estão, em média, moderadamente preparadas para esta transição. As organizações sindicais e os organismos públicos nacionais parecem

⁶ A quota de transporte ascende a 4,6 % do VAB total se as atividades postais e de correios não forem incluídas. Estimativas do Eurostat baseadas nas contas nacionais (dados de 2018) — Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, *EU transport in figures: statistical pocketbook 2022* [Transporte da UE em números: Livro de bolso estatístico 2022], Serviço das Publicações da União Europeia, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/216553>.

⁷ O estudo sobre «A dimensão social do futuro sistema de transportes da UE em relação aos utilizadores e passageiros» identificou os desafios e as oportunidades que a modernização do sistema de transportes coloca a diferentes grupos de utilizadores de transportes — incluindo cidadãos com fraca literacia informática ou com acesso limitado à Internet — e analisou possíveis soluções que garantiriam que os utilizadores estão no centro do futuro sistema de transportes: Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, Kouris, S., *Study on the social dimension of the future EU transport system regarding users and passenger — Final report*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/482141>.

⁸ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática (2022/C 243/04) (JO C 243 de 27.6.2022, p. 35).

⁹ https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age_pt

¹⁰ Decisão (UE) 2022/2481 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que estabelece o programa Década Digital para 2030 (JO L 323 de 19.12.2022, p. 4).

¹¹ Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* [Estudo sobre a dimensão social da transição para a automatização e a digitalização nos transportes, centrado na mão de obra: relatório final], Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>

antecipar ou gerir a mudança mais do que os empregadores. As partes interessadas inquiridas indicam que as eventuais orientações e medidas adicionais que se relevem necessárias devem centrar-se principalmente na partilha de conhecimentos, bem como na formação e educação da mão de obra. Uma vez que, muitas vezes, os empregadores do setor dos transportes — em particular, as pequenas e médias empresas (PME)¹² — não estão cientes das medidas ou estratégias destinadas a facilitar a transição por parte da mão de obra, a dimensão social da automatização e da digitalização parece não ser o seu tema prioritário.

- (6) As conclusões do estudo foram colocadas num quadro metodológico inspirado nos resultados do Grupo de Peritos de Alto Nível sobre o Impacto da Transformação Digital nos Mercados de Trabalho da UE¹³. Esse quadro apresenta uma panorâmica das condições prévias essenciais para uma transição harmoniosa (nomeadamente a sensibilização para a dimensão social; a identificação das necessidades futuras em matéria de competências; o diálogo social construtivo; um quadro legislativo favorável; uma atitude positiva em relação à mudança) e fatores que contribuirão para facilitar a transição.
- (7) O projeto de conteúdo da presente recomendação foi debatido com o grupo de peritos da Comissão sobre questões sociais horizontais no setor dos transportes¹⁴ e, numa conferência das partes interessadas em março de 2023¹⁵, com todas as partes interessadas pertinentes do setor dos transportes, incluindo as autoridades públicas, as organizações patronais, os sindicatos, os prestadores de ensino e formação, as empresas e os profissionais dos transportes. Foram igualmente consultados os comités de diálogo social setorial criados nos vários segmentos do setor dos transportes¹⁶.
- (8) A automatização e a digitalização não são fenómenos novos. Estão interligadas, mas o seu impacto na mão de obra não é necessariamente o mesmo. A automatização faz parte de uma noção mais ampla de digitalização e é definida como «a substituição, no todo ou em parte, da intervenção humana pela intervenção de uma máquina ou de um *software*»¹⁷. A noção mais ampla de digitalização é definida como «a integração das tecnologias digitais e dos dados digitalizados em todos os aspetos da vida»¹⁸.

¹² Para a definição de PME, ver a Recomendação 2003/361/CE da Comissão, de 6 de maio de 2003, relativa à definição de micro, pequenas e médias empresas (JO L 124 de 20.5.2003, p. 36).

¹³ Comissão Europeia, Direção-Geral das Redes de Comunicação, Conteúdos e Tecnologias, *Report of the high-level expert group on the impact of the digital transformation on EU labour markets* [Relatório do grupo de peritos de alto nível sobre o impacto da transformação digital nos mercados de trabalho da UE], Serviço das Publicações, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/586795>.

¹⁴ <https://ec.europa.eu/transparency/expert-groups-register/screen/expert-groups/consult?lang=pt&do=groupDetail.groupDetail&groupID=3732>

¹⁵ Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, *Stakeholder conference on means to mitigate the impact of the transition to automation and digitalisation on the transport workforce: conference report* [Conferência das partes interessadas sobre os meios para atenuar o impacto da transição para a automatização e a digitalização na mão de obra do setor dos transportes: relatório da Conferência], Serviço das Publicações da União Europeia, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/532110>.

¹⁶ Em conformidade com a Decisão 98/500/CE da Comissão, de 20 de maio de 1998, relativa à criação de comités de diálogo setorial para promover o diálogo entre os parceiros sociais a nível europeu (JO L 225 de 12.8.1998, p. 27).

¹⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-178>

¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/data/digitalisation/research-digests/automation-digitisation-and-platforms-in-the-world-of-work#s-176>

Por conseguinte, a digitalização consiste na utilização de ferramentas digitais no local de trabalho, e não na substituição total ou parcial da intervenção humana.

- (9) A evolução do mercado de trabalho será influenciada não só pela tecnologia, incluindo os seus custos e a sua aceitação, mas também por outros fatores, como a globalização, as alterações demográficas, a transição ecológica, as tendências económicas e outras tendências sociais e o quadro regulamentar. Além disso, o ritmo da automatização variará consoante os países e as regiões, os modos de transporte, os tipos de profissão e as aptidões e competências.
- (10) De acordo com um relatório recente sobre o futuro do trabalho no setor dos transportes¹⁹, os riscos da automatização dos postos de trabalho apresentam uma grande variação entre os países mais industrializados. Entre 5,7 % e 50 % dos postos de trabalho pouco qualificados (como os estivadores ou os agentes de assistência a bagagens) estão expostos a um elevado risco de automatização. O risco para os postos de trabalho com qualificações médias (como os marítimos qualificados ou motoristas de veículos pesados de mercadorias) situa-se entre 7 % e 23 %. Os postos de trabalho altamente qualificados (como os oficiais de navios, os pilotos de aeronaves e os profissionais da aeronáutica) têm o potencial estimado de perda de postos de trabalho resultante da introdução de tecnologias de automatização mais baixo: apenas até 2 %.
- (11) O projeto europeu de investigação SKILLFUL²⁰ identificou os postos de trabalho que, segundo as previsões, serão mais afetados pelas mudanças e desenvolvimentos atuais e futuros do sistema europeu de transportes. Entre os postos de trabalho do setor dos transportes suscetíveis de mudar contam-se os condutores, os operários manuais, os emissores e os controladores de bilhetes, o pessoal dos centros logísticos, os controladores de segurança, os agentes de reservas e os agentes de viagens. Entre os postos de trabalho que se espera venham a tornar-se mais pertinentes contam-se os gestores logísticos, os operadores logísticos dos terminais e os expedidores de entregas, os peritos em inteligência artificial, transformação digital e megadados, os peritos em segurança e cibersegurança, o pessoal dos serviços jurídicos e os especialistas em proteção da privacidade, bem como os operadores de veículos automatizados e de drones.
- (12) As várias partes interessadas podem entender de diferentes formas o objetivo da automatização e da digitalização e o seu impacto na mão de obra. A promoção de um entendimento comum dos possíveis benefícios e desafios destes desenvolvimentos e das questões em causa reforçará a cooperação e o espírito de equipa entre os diferentes grupos de partes interessadas.
- (13) As parcerias europeias relacionadas com os transportes no âmbito do programa Horizonte Europa, como as Parcerias para a mobilidade conectada, cooperativa e automatizada (CCAM)²¹, Rumo a transportes rodoviários sem emissões (2zero)²²

¹⁹ Universidade Marítima Mundial, *Transport 2040: Automation, Technology, Employment – The Future of Work* [Transportes 2040: Automatização, tecnologia, emprego — O futuro do trabalho], 2019, Relatórios, 58. https://commons.wmu.se/lib_reports/58.

²⁰ Desenvolvimento das aptidões e competências dos futuros profissionais dos transportes a todos os níveis (<https://www.skillfulproject.eu/>) — Documento D1.1 (2017) *Future scenarios on skills and competences required by the transport sector in the short mid and long-term* [Perspetivas futuras sobre as aptidões e competências exigidas pelo setor dos transportes a curto e a médio e longo prazo].

²¹ <https://www.ccam.eu/> — além disso, o projeto do Horizonte Europa «CCAM effects on jobs and education, plans for skills fit the CCAM development, and pre-conditions for employment growth»

e Transportes náuticos de emissões zero (ZEWT)²³, podem facilitar o intercâmbio sobre o impacto social da transição, uma vez que reúnem redes de partes interessadas público-privadas amplas e diversas.

- (14) A melhoria das competências e a requalificação são cruciais para gerir as transições ecológica e digital. Dispor de uma mão de obra dotada das competências adequadas contribui para o crescimento sustentável, conduz a mais inovação e melhora a competitividade das empresas. O Princípio 1 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, estabelece que todas as pessoas têm direito a uma educação inclusiva e de qualidade, a formação e a aprendizagem ao longo da vida, a fim de manter e adquirir competências que lhes permitam participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho. O Ano Europeu das Competências²⁴ visa ajudar as pessoas a obter as competências adequadas para empregos de qualidade e ajudar as empresas, em especial as PME, a enfrentar a escassez de competências na União.
- (15) O setor dos transportes foi identificado como um daqueles em que a aplicação do Pacto Ecológico Europeu (bem como das estratégias nacionais pertinentes) exigirá novas competências e uma renovação da mão de obra e nos quais a mão de obra qualificada já é escassa. Para além da escassez associada à transição para fontes de energia renováveis e para materiais, produtos e modos de transporte sustentáveis e eficientes do ponto de vista energético, a escassez significativa de mão de obra já é muito visível em determinadas profissões do setor dos transportes. Os motoristas de veículos pesados de mercadorias têm figurado entre os dez postos de trabalho de maior escassez de mão de obra em todos os relatórios sobre desequilíbrios do mercado de trabalho na Europa²⁵ realizados desde 2017. Em 2022, os condutores de autocarros e elétricos figuraram pela primeira vez entre as dez profissões de maior escassez identificada. A escassez de mão de obra pode acelerar a automatização, o que pode, ao mesmo tempo, constituir uma oportunidade para compensar os trabalhadores em falta.
- (16) O projeto europeu de investigação WE-TRANSFORM²⁶ identificou o nível de importância das diferentes aptidões e competências necessárias para enfrentar os desafios do futuro ambiente de trabalho automatizado e digitalizado, incluindo por modo de transporte.
- (17) A Comissão, assistida pelas suas agências, pode dar orientações sobre as competências necessárias na transição para a automatização e a digitalização, por exemplo através de estudos. Um exemplo recente é o estudo da Agência Europeia da Segurança Marítima

[Efeitos da CCAM no emprego e na educação, planos de competências que se adaptam ao desenvolvimento da CCAM e requisitos prévios para o crescimento do emprego] (HORIZON-CL5-2023-D6-01-05) contribuirá para uma melhor compreensão dos efeitos sobre o emprego a curto, médio e longo prazo.

²² <https://www.2zeroemission.eu/>

²³ <https://www.waterborne.eu/partnership/partnership>

²⁴ https://year-of-skills.europa.eu/index_pt?etrans=pt

²⁵ Autoridade Europeia do Trabalho, *Report on labour shortages and surpluses – 2022* [Relatório sobre a escassez e os excedentes de mão de obra — 2022], Serviço das Publicações da União Europeia, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2883/50704>.

²⁶ Workforce Europe – Transformation agenda for transport automation [Agenda de transformação para a automatização dos transportes] (<https://wetransform-project.eu/>) — Documento D3.2 *Analysis of workforce barriers, needs, skills, and challenges* [Análise das barreiras, das necessidades, das competências e dos desafios à mão de obra].

sobre as competências dos operadores dos centros de controlo remoto²⁷ de veículos marítimos de superfície autónomos.

- (18) As ferramentas digitais impulsionadas pela inteligência artificial (IA) podem também ajudar a detetar futuras necessidades e défices de competências a nível nacional e ajudar as pessoas a descobrir percursos profissionais e oportunidades de aprendizagem para o futuro. Estes instrumentos, que alguns serviços públicos de emprego já estão a testar²⁸, podem também oferecer oportunidades para soluções mais sistémicas em todos os setores.
- (19) No que se refere a outros setores, a tendência para uma maior automatização e digitalização no setor dos transportes realça a necessidade de dispor de programas de formação inicial e contínua adequados, incluindo o ensino e a formação profissionais. Estes programas devem preparar os trabalhadores para os desafios do trabalho futuro de forma eficaz e atempada, uma vez que a automatização e a digitalização podem conduzir a um desajuste entre a procura e a oferta de competências. Nos últimos anos, o número de postos de trabalho em que as capacidades cognitivas são cruciais teve um aumento significativo, tornando a formação avançada e as competências complexas de resolução de problemas mais importantes para vários tipos de postos de trabalho. Além disso, existe já uma procura crescente de competências avançadas nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM) e de conhecimentos especializados em TI, que se prevê que continue a aumentar no futuro. O aumento das exigências em matéria de competências pode potencialmente reduzir ainda mais o número de trabalhadores disponíveis.
- (20) Uma das prioridades do Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027²⁹ consiste em reforçar as aptidões e competências digitais para a transformação digital, nomeadamente através da promoção de uma educação informática inclusiva e de elevada qualidade desde tenra idade e do incentivo à participação das mulheres em CTEM. Tal poderá ajudar, a longo prazo, a enfrentar as dificuldades sentidas pelos empregadores no recrutamento de trabalhadores altamente qualificados, incluindo no setor dos transportes.
- (21) A Agenda de Competências para a Europa apoia a aquisição de competências para as transições ecológica e digital. Uma das suas ações emblemáticas é o Pacto para as Competências³⁰, cujo objetivo é reforçar a ação coletiva em matéria de desenvolvimento de competências através de parcerias.
- (22) Dadas as cadeias de valor mundiais, o carácter transfronteiriço de muitas atividades de transporte, e os novos modelos de negócio e formas de trabalho, é fundamental incentivar todos os trabalhadores a participar em medidas de formação para acompanhar a evolução das exigências em matéria de competências no setor dos transportes. Para que a digitalização seja inclusiva, a formação sobre questões digitais deve ser acessível a todos os grupos em maior risco de exclusão, em especial as pessoas com deficiência.

²⁷ <https://etendering.ted.europa.eu/cft/cft-display.html?cftId=8079&locale=pt>

²⁸ OCDE, *Policy brief: Harnessing digitalisation in Public Employment Services to connect people with jobs* [Documento de orientação: Tirar partido da digitalização nos serviços públicos de emprego para ligar as pessoas ao emprego], 2022, <https://www.oecd.org/employment/activation.htm>.

²⁹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027. Reconfigurar a educação e a formação para a era digital (COM/2020/624 final).

³⁰ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/index_pt

- (23) Períodos de formação curtos podem ser uma solução para motivar a mão de obra a participar em ações de formação e para os empregadores apoiarem este processo. A Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade³¹ solicita aos Estados-Membros que criem quadros jurídicos que facilitem o registo dos resultados da aprendizagem (por exemplo, certificados ou prémios) de pequenas experiências de aprendizagem (por exemplo, cursos em linha de curta duração).
- (24) Instrumentos como as contas individuais de aprendizagem³² e um quadro facilitador, que inclua oportunidades de orientação e validação, podem promover a aceitação efetiva da formação no setor dos transportes.
- (25) As regras da União em matéria de qualificação e formação dos motoristas de autocarros e de camiões³³ determinam que as matérias a abranger na formação contínua devem ter em conta a evolução tecnológica. A próxima revisão da Diretiva Maquinistas³⁴ destina-se a alinhar melhor a formação e a certificação dos maquinistas com as possibilidades e as necessidades da digitalização do setor ferroviário e a facilitar que os maquinistas realizem serviços transfronteiriços.
- (26) Por um lado, espera-se que a automatização e a digitalização melhorem as condições de trabalho no setor dos transportes, oferecendo níveis de segurança mais elevados e maior flexibilidade (por exemplo, trabalho a tempo parcial) e eliminando muitas tarefas monótonas e fisicamente difíceis. Tal poderia tornar o setor em termos gerais mais atrativo, nomeadamente para as mulheres e para os grupos de trabalhadores sub-representados, como os grupos em maior risco de exclusão, os trabalhadores jovens e os trabalhadores com deficiência. Por outro lado, existe o risco de alguns trabalhadores enfrentarem níveis mais elevados de *stress*³⁵ devido à perceção de estarem sujeitos a monitorização e vigilância contínuas, nomeadamente através de instrumentos de gestão algorítmica³⁶ ou da IA em geral.
- (27) A União visa criar uma IA fiável que dê prioridade às pessoas. Para o efeito, a Comissão propôs três iniciativas jurídicas inter-relacionadas, que incluem uma proposta de quadro regulamentar (Regulamento Inteligência Artificial)³⁷ para proporcionar aos fornecedores e utilizadores de IA requisitos e obrigações claros no

³¹ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade 2022/C 243/02 (JO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

³² Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 relativa às contas individuais de aprendizagem 2022/C 243/03 (JO C 243 de 27.6.2022, p. 26).

³³ Diretiva (UE) 2022/2561 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, relativa à qualificação inicial e à formação contínua dos motoristas de determinados veículos rodoviários afetos ao transporte de mercadorias e de passageiros (codificação) (JO L 330 de 23.12.2022, p. 46).

³⁴ Diretiva 2007/59/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2007, relativa à certificação dos maquinistas de locomotivas e comboios no sistema ferroviário da Comunidade (JO L 315 de 3.12.2007, p. 51).

³⁵ Eurofound (2020), *Employee monitoring and surveillance: The challenges of digitalisation* [Monitorização e vigilância dos trabalhadores: Os desafios da digitalização], Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

³⁶ <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/algorithmic-management>

³⁷ Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União (COM/2021/206 final).

que diz respeito às utilizações específicas da IA que representem riscos para a segurança e os direitos fundamentais das pessoas, incluindo os direitos dos trabalhadores³⁸. Ao mesmo tempo, a proposta de quadro regulamentar visa reduzir os encargos administrativos e financeiros para as empresas, em especial as PME, e promover a inovação. A Agência da União Europeia para a Segurança da Aviação apresentou a sua visão para enfrentar os desafios e as oportunidades da IA no setor da aviação, com base numa abordagem centrada no ser humano³⁹.

- (28) As propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais incluem medidas para determinar corretamente o estatuto profissional dessas pessoas⁴⁰, o que será importante para os estafetas de entregas e os condutores de veículos de aluguer com condutor. A diretiva proposta⁴¹ também visa aumentar a transparência na utilização de algoritmos pelas plataformas de trabalho digitais, assegurar o acompanhamento humano do respeito das condições de trabalho e conferir o direito de contestar decisões automatizadas. Estes novos direitos devem ser concedidos tanto aos trabalhadores como aos que se encontram numa situação genuína de trabalho por conta própria. As Orientações relativas à aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas⁴² clarificam o momento em que determinados trabalhadores por conta própria podem reunir-se para negociar coletivamente melhores condições de trabalho sem violar as regras de concorrência da União.
- (29) As negociações entre as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores (parceiros sociais) através do diálogo social e da negociação coletiva contribuem para melhorar as condições de trabalho. Tendo em conta a variação do grau e da qualidade da participação dos parceiros sociais nos vários países e a cobertura desigual dos trabalhadores por convenções coletivas, a Comissão apresentou uma iniciativa⁴³ para reforçar e promover o diálogo social com ações concretas a nível nacional e da União. Em 12 de junho de 2023, o Conselho adotou uma recomendação relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia⁴⁴, na qual define várias formas através das quais os Estados-Membros poderão reforçar o diálogo social e a negociação coletiva a nível nacional, nomeadamente através do

³⁸ A proposta classifica como de risco elevado os sistemas de IA utilizados nos domínios do emprego, da gestão de trabalhadores e do acesso ao emprego por conta própria, nomeadamente para efeitos de recrutamento e seleção, de tomada de decisões sobre promoções e despedimentos, de repartição de tarefas e de controlo ou avaliação de pessoas no âmbito de relações contratuais de trabalho, uma vez que podem ter um impacto significativo nas perspetivas de carreira e na subsistência dessas pessoas.

³⁹ <https://www.easa.europa.eu/en/domains/research-innovation/ai>

⁴⁰ Aqueles que, em resultado da correta determinação do seu estatuto profissional, sejam reconhecidos como trabalhadores por conta de outrem beneficiarão de melhores condições de trabalho — incluindo em matéria de saúde e segurança, proteção do emprego, salários mínimos legais ou sujeitos a negociação coletiva e acesso a oportunidades de formação —, e terão acesso à proteção social de acordo com as regras nacionais.

⁴¹ Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais (COM/2021/762 final).

⁴² Comunicação da Comissão intitulada «Orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da União às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes individuais» (2022/C 374/02) (JO C 374 de 30.9.2022, p. 2).

⁴³ Proposta de recomendação do Conselho relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia (COM/2023/38 final). Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Reforçar o diálogo social na União Europeia: rentabilizar plenamente o seu potencial para assegurar transições justas (COM/2023/40 final).

⁴⁴ https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=consil%3AST_10542_2023_INIT

envolvimento dos parceiros sociais na conceção das políticas, da promoção dos benefícios do diálogo social e do reforço das capacidades dos sindicatos e das organizações patronais.

- (30) De acordo com a Convenção n.º 135 da Organização Internacional do Trabalho relativa aos Representantes dos Trabalhadores, atualmente ratificada por 24 Estados-Membros, os representantes dos trabalhadores podem ser pessoas reconhecidas como tal pela legislação ou pelas práticas nacionais, quer sejam representantes sindicais, nomeadamente representantes designados ou eleitos por sindicatos ou por membros dessas organizações; ou representantes eleitos, ou seja, representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, em conformidade com as disposições constantes das legislações ou regulamentações nacionais ou das convenções coletivas, e cujas funções não incluam atividades que sejam reconhecidas como prerrogativa exclusiva dos sindicatos no país em causa. Caso numa empresa existam tanto representantes sindicais como representantes eleitos, essa representação não deve ser utilizada para prejudicar as posições dos sindicatos em causa ou dos seus representantes. Deverá ser incentivada a cooperação entre os representantes eleitos e os sindicatos em causa ou os seus representantes.
- (31) O estudo da Comissão sobre os aspetos sociais no setor do transporte marítimo⁴⁵ inclui recomendações e possíveis iniciativas que podem contribuir para garantir condições de trabalho e de vida adequadas aos marítimos, nomeadamente para modernizar o ensino e a formação marítimos, a fim de ter em conta a evolução tecnológica. O estudo sobre os controladores de tráfego aéreo (ATCO) e os profissionais de engenharia daquele setor (ATSEP)⁴⁶ apresenta uma panorâmica das questões humanas e sociais atuais e futuras e das condições de trabalho, indicadas pelos ATCO e ATSEP nos Estados-Membros da UE.
- (32) Todos os modos de transporte serão afetados pela automatização e digitalização, seja pela existência de navios ou veículos automatizados, seja de processos digitalizados. Uma combinação da falta de sensibilização, da falta de compreensão das novas exigências e do receio de incapacidade para lidar com a mudança contribui para o ceticismo e, por vezes, para a resistência à mudança no setor dos transportes. Neste contexto, o setor dos transportes beneficiaria da introdução e aplicação de formas para gerir melhor esta mudança. A gestão da mudança inclui métodos e formas através dos quais uma empresa descreve e aplica a mudança nos seus processos internos e externos, a fim de assegurar uma transição construtiva e benéfica para a automatização e a digitalização.
- (33) Em conformidade com o Princípio 8 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que prevê que «os trabalhadores ou os seus representantes têm o direito de ser informados e consultados em tempo útil sobre questões que lhes digam respeito, em especial sobre a transferência, reestruturação e fusão de empresas e sobre despedimentos coletivos»,

⁴⁵ Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* [Estudo sobre os aspetos sociais do setor do transporte marítimo: relatório final], Serviço das Publicações, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>

⁴⁶ Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, Dhondt, S., Oprins, E., Zon, R., et al., *Study on Air Traffic Controller (ATCO) and Engineering Staff (ATSEP) social issues and working conditions: final report* [Estudo sobre os aspetos sociais e as condições laborais dos controladores de tráfego aéreo e profissionais de engenharia: relatório final], Serviço das Publicações, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/68679>.

os planos de gestão da mudança devem ser concebidos de forma participativa e em estreita colaboração com os representantes dos trabalhadores.

- (34) O diálogo social desempenha também um papel fundamental na adaptação à evolução do mundo do trabalho. O Acordo-Quadro sobre Digitalização de 2020⁴⁷, celebrado pelos parceiros sociais europeus interprofissionais, é um exemplo da vontade dos parceiros sociais de delinear o futuro em conjunto. Do mesmo modo, os parceiros sociais setoriais europeus no setor dos transportes realizaram vários projetos conjuntos em matéria de automatização e digitalização, que incluíram a elaboração de recomendações conjuntas aos seus filiados.
- (35) A curto, médio e longo prazo, são essenciais recursos financeiros suficientes para a aplicação de medidas destinadas a assegurar uma transição harmoniosa para a automatização e a digitalização por parte da mão de obra do setor dos transportes. É fundamental que os trabalhadores possam adaptar-se à evolução das necessidades em matéria de competências. No entanto, muitas vezes os empregadores consideram a formação onerosa, o que pode constituir um obstáculo por parte destes à oferta de formação e de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida. Se não for afetado financiamento suficiente ao apoio à formação e à aprendizagem ao longo da vida dos trabalhadores, as suas competências poderão deixar de corresponder às exigências dos respetivos postos de trabalho, aumentando ainda mais a escassez de mão de obra.
- (36) A nível nacional e da União, existem diversas oportunidades de financiamento para a melhoria de competências e a requalificação, visando apoiar a transição para a automatização e a digitalização. No entanto, muitas vezes aqueles que poderiam beneficiar destes instrumentos não estão cientes da sua existência ou não sabem como aceder aos mesmos. Por conseguinte, as informações sobre os fundos pertinentes devem continuar a ser promovidas.
- (37) As partes interessadas europeias e nacionais no setor dos transportes — incluindo empregadores, trabalhadores, prestadores de ensino e formação, associações setoriais e os parceiros sociais, respeitando a sua autonomia —, as organizações da sociedade civil que representam todos os grupos de trabalhadores, em especial os grupos em maior risco de exclusão do mercado de trabalho, e os decisores políticos e as autoridades públicas a nível nacional e regional são convidados a ponderar e a promover os seguintes meios para fazer face ao impacto da automatização e da digitalização na mão de obra do setor dos transportes, com vista a enfrentar os desafios e tirar partido das oportunidades relacionadas com a sensibilização, a melhoria de competências e a requalificação, a melhoria das condições de trabalho, a gestão da mudança e o financiamento,

ADOTOU A PRESENTE RECOMENDAÇÃO:

1. SENSIBILIZAÇÃO

1. Os **empregadores** do setor dos transportes devem estar cientes do impacto da automatização e da digitalização para se prepararem — e à sua mão de obra — para um futuro que inclua a automatização e a digitalização de forma justa e equitativa.

Tal implica o acompanhamento regular dos mais recentes desenvolvimentos em matéria de automatização e digitalização, incluindo o seu impacto nas operações e no

⁴⁷ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=pt&agreementId=5665>

capital humano no setor dos transportes. Uma vez que o primeiro elemento de sensibilização é a transparência, cada empresa pode ponderar adotar uma estratégia clara que especifique o impacto da automatização e da digitalização na sua mão de obra.

Sempre que as empresas tenham recursos ou capacidade limitados para se manterem a par dos desenvolvimentos pertinentes no setor dos transportes, devem procurar obter o apoio adequado das respetivas organizações patronais ou associações setoriais a nível regional, nacional ou da União.

2. As **organizações patronais** devem desempenhar um papel ativo na prestação de informações pertinentes sobre o impacto social da automatização e da digitalização aos seus filiados.

Devem prestar especial atenção à sensibilização das PME do setor dos transportes, que, muitas vezes, dispõem de recursos ou capacidade limitados para se manterem a par dos desenvolvimentos pertinentes em matéria de automatização e digitalização. A fim de prestar um apoio personalizado aos seus filiados, as organizações patronais podem, por exemplo, realizar uma avaliação das necessidades entre os seus membros ou incluir o impacto social das mudanças esperadas no domínio dos transportes na lista habitual de pontos da ordem do dia das suas reuniões pertinentes.

3. Os **trabalhadores** do setor dos transportes devem estar cientes do impacto esperado da automatização e da digitalização no seu trabalho, a fim de se prepararem para as suas futuras carreiras e manterem a sua empregabilidade.

Tal pode envolver, por exemplo, a procura de informações pertinentes junto dos representantes dos trabalhadores ou da direção, ou a participação em ações de formação específicas.

4. Os **representantes dos trabalhadores** devem desempenhar um papel ativo na sensibilização da mão de obra do setor dos transportes para o impacto da automatização e da digitalização no seu trabalho.

Devem ser prestadas informações pertinentes aos níveis adequados, por exemplo, os representantes dos trabalhadores na empresa devem prestar informações aos trabalhadores da empresa; os sindicatos setoriais ou nacionais devem prestar informações aos respetivos filiados; e as organizações de trabalhadores a nível europeu devem prestar informações aos seus filiados nacionais.

A fim de prestar apoio personalizado à força laboral e envolver todos os trabalhadores, incluindo determinados grupos sub-representados, como os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores oriundos da imigração, num diálogo sobre o impacto esperado da automatização e da digitalização no seu trabalho, os representantes dos trabalhadores podem, por exemplo, compilar pacotes de informação, criar uma secção Web ou organizar eventos de formação específicos. Poderia também ser ponderada uma comunicação orientada para grupos específicos de trabalhadores, por exemplo, trabalhadores com potenciais dificuldades de adaptação às novas tecnologias.

5. Os **parceiros sociais** no setor dos transportes são convidados a contribuir conjuntamente para a sensibilização dos empregadores e dos trabalhadores e dos seus representantes, no âmbito de uma abordagem de parceria.

O diálogo entre parceiros sociais, por exemplo, no âmbito de um processo de negociação coletiva a nível empresarial, nacional ou setorial, poderá promover

um entendimento comum das questões em risco — incluindo definições de termos relevantes — e, assim, contribuir para sensibilizar para o impacto esperado da automatização e da digitalização na mão de obra.

Caso ainda não o tenham feito, os parceiros sociais que participam nos comités de diálogo social setorial dos transportes a nível europeu são convidados a abordar conjuntamente o impacto social da automatização e da digitalização.

Os parceiros sociais setoriais a nível europeu são convidados a divulgar amplamente, tanto aos seus filiados como aos seus homólogos noutros segmentos do setor dos transportes, as suas recomendações pertinentes, como as recomendações conjuntas sobre a transformação digital e o diálogo social nos transportes públicos urbanos na Europa⁴⁸, os resultados do projeto cofinanciado pela União sobre a empregabilidade no setor ferroviário na perspetiva da digitalização e da automatização⁴⁹ e as recomendações do projeto cofinanciado pela União WESS [*Contributing to an Attractive Smart and Sustainable Working Environment in the Shipping Sector* (Contributo para um ambiente de trabalho atrativo, inteligente e sustentável no setor do transporte marítimo)]⁵⁰.

6. Os **decisores políticos** a nível nacional e regional devem utilizar o seu atual diálogo com as partes interessadas do setor dos transportes para aumentar a sensibilização para o impacto social da automatização e da digitalização. As plataformas de partes interessadas existentes devem ser utilizadas para prestar informações pertinentes sobre o impacto social da transição, que as partes interessadas podem depois transmitir aos seus filiados.

Os decisores políticos poderiam, por exemplo, incluir o impacto social das mudanças esperadas nos transportes e possíveis formas de as abordar na lista de pontos habituais da ordem de trabalhos das suas reuniões pertinentes com as partes interessadas do setor dos transportes e convidar peritos pertinentes. Se for caso disso, os decisores políticos poderão organizar reuniões de informação específicas destinadas aos parceiros sociais no setor dos transportes.

7. As **associações setoriais** (como associações empresariais e câmaras de comércio) e as **organizações da sociedade civil** que representam todos os grupos de trabalhadores, em especial os grupos em maior risco de exclusão do mercado de trabalho (como os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores oriundos da imigração), devem desempenhar um papel ativo na sensibilização para o impacto social e as oportunidades da automatização e da digitalização, nomeadamente investindo em campanhas de sensibilização e aumentando a transparência sobre os custos da não antecipação e da não gestão da mudança.

2. MELHORIA DAS COMPETÊNCIAS E REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

8. Os **empregadores, os trabalhadores e as autoridades públicas** a vários níveis devem trabalhar em conjunto — incluindo com os parceiros sociais — para avaliar e identificar os défices de competências e as futuras necessidades de competências

⁴⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=pt&agreementId=5730>

⁴⁹ <https://www.etf-europe.org/resource/employability-in-the-rail-sector-in-light-of-digitalisation-and-automation-eda-rail/>

⁵⁰ <https://wessproject.eu/digitalisation/>

relacionadas com a automatização e a digitalização no setor dos transportes no seu conjunto ou numa empresa, modo de transporte ou profissão específicos.

Ao fazê-lo, devem aproveitar e divulgar os instrumentos existentes a nível nacional e europeu, tais como:

- Os instrumentos de informação sobre competências⁵¹ do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop) que fornecem dados sobre as competências atuais e futuras e as tendências do mercado de trabalho. Estes incluem a Skills-OVATE, que oferece informações pormenorizadas sobre os empregos e as competências que os empregadores exigem utilizando a tecnologia de megadados nos anúncios de emprego em linha.
- A ferramenta de avaliação das competências digitais⁵², uma ferramenta de autoavaliação que permite às pessoas testar as suas competências digitais e aceder a oportunidades de formação adequadas às suas necessidades.
- Guias do Cedefop sobre «Compreender a evolução tecnológica e as necessidades de competências», com o objetivo de informar analistas e decisores políticos sobre os métodos de antecipação de competências disponíveis utilizados para lidar com a incerteza da evolução das tecnologias e das necessidades de competências. Por exemplo, o primeiro guia prático⁵³ presta informações úteis sobre os inquéritos às competências dos empregadores e dos trabalhadores.

9. As **partes interessadas do setor dos transportes** — incluindo os parceiros sociais — são convidadas a criar abordagens e cooperação estratégicas para soluções concretas de desenvolvimento de competências no setor dos transportes no seu conjunto ou num modo de transporte específico, com especial destaque para as competências digitais.

Por exemplo, os modos de transporte que ainda não participaram nessas parcerias são convidados a inspirar-se nos planos de ação em curso para a cooperação setorial em matéria de competências no transporte marítimo (SKILLSEA)⁵⁴ e nas indústrias de equipamento e operação de transportes ferroviários (STAFFER)⁵⁵, bem como na

⁵¹ A secção transportes e armazenagem (<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/skills-intelligence/sectors?setor=04.08>) inclui atividades relacionadas com o transporte de passageiros ou de mercadorias por caminho de ferro, por conduta, por via rodoviária, via navegável ou aérea, bem como atividades conexas, como terminais e parques de estacionamento, movimentação e armazenagem de carga, etc. Inclui igualmente o aluguer de equipamento de transporte com condutor ou operador e as atividades postais e de correios.

⁵² Com base no Quadro de Competências Digitais, este teste gratuito (<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/digital-skills-assessment>) abrange a literacia em matéria de informação e dados, a comunicação e colaboração, a criação de conteúdos digitais, a segurança e a resolução de problemas.

⁵³ Cedefop, *Understanding technological change and skill needs: skills surveys and skills forecasting* [Compreender a evolução tecnológica e as necessidades de competências: estudos de competências e previsão de competências], Serviço das Publicações, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/212891>. O segundo guia prático (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/144881>) centra-se nos métodos automatizados de informação sobre competências: megadados e análises baseadas na IA, enquanto o terceiro guia prático se centra nos métodos de prospetiva tecnológica e de competências (<https://data.europa.eu/doi/10.2801/307925>).

⁵⁴ <https://www.skillsea.eu/>

⁵⁵ <https://www.railstaffer.eu/>

Aliança para as Competências no Setor Automóvel⁵⁶, a fim de se prepararem para as mudanças atuais e futuras.

Além disso, as partes interessadas do setor dos transportes devem contribuir para a aplicação do Pacto para as Competências, por exemplo através da criação de uma ou várias parcerias de grande escala em matéria de competências nos ecossistemas relacionados com os transportes identificadas na Estratégia Industrial para a Europa⁵⁷. Os membros do Pacto têm acesso a conhecimentos sobre as necessidades de melhoria de competências e requalificação, a aconselhamento sobre instrumentos de financiamento pertinentes para potenciar as competências dos adultos nas suas regiões e países e a oportunidades de parceria.

Poderá também ser explorada a utilização de microcredenciais como forma específica para melhorar as competências e requalificar os trabalhadores, seguindo a abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade, estabelecida na Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022⁵⁸.

10. Com base em avaliações das necessidades de competências, as **partes interessadas do setor dos transportes** — incluindo os parceiros sociais — e os **prestadores de ensino e formação** pertinentes são convidados a conceber e organizar programas de formação inicial e contínua adequados, incluindo microcredenciais e materiais.

Os programas de formação devem ser concebidos numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, contribuindo também para manter e reforçar a empregabilidade da mão de obra do setor dos transportes, tendo igualmente em conta as alterações esperadas dos perfis profissionais ou das tarefas no setor dos transportes num mercado de trabalho em evolução. Por exemplo, o trabalho pertinente a nível europeu inclui um exercício de avaliação dos atuais cursos de reciclagem nas vias navegáveis interiores em geral e, mais especificamente, na operação de navios automatizados⁵⁹, e a comparação dos sistemas de formação profissional para fazer face às mudanças no trabalho portuário⁶⁰. Os programas de formação devem também ser concebidos no devido respeito da necessidade de assegurar a inclusividade e a acessibilidade, nomeadamente tendo em conta o número crescente de trabalhadores mais velhos ou com deficiência.

11. Os **empregadores** do setor dos transportes devem promover a melhoria de competências e a requalificação nas suas empresas, tornar acessíveis medidas de formação pertinentes (como as microcredenciais) à sua força laboral e motivá-la a participar em medidas de formação que respondam às suas necessidades específicas em matéria de competências.

⁵⁶ <https://automotive-skills-alliance.eu/>

⁵⁷ O ecossistema da mobilidade, transportes e automóvel engloba a produção de veículos a motor, navios e comboios e seus acessórios, sua reparação e manutenção, bem como transporte. O ecossistema do turismo engloba os prestadores de serviços de alojamento, os operadores de viagens, a hotelaria e os transportes.

⁵⁸ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade (JO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

⁵⁹ <https://platina3.eu/classes-for-automated-vessel-operation/>

⁶⁰ Projeto *Ports and Skills: compare vocational training systems to address the port work changes* [«Portos e competências: comparar sistemas de formação profissional para fazer face às mudanças no trabalho portuário»], cofinanciado pela União, <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-IT01-KA202-007778>.

O acesso à formação deve ser concedido em conformidade com a legislação e as convenções coletivas e a todos os grupos de trabalhadores. Poderão também ser consideradas práticas adicionais de melhoria de competências e de requalificação, como a junção de trabalhadores mais jovens e mais velhos numa mesma empresa de transportes para facilitar a transferência mútua de conhecimentos especializados e de competências.

12. Os **trabalhadores** do setor dos transportes devem estar abertos à participação em avaliações de competências e, subsequentemente, em medidas de formação que respondam às suas necessidades específicas em matéria de competências. Em função da sua carreira profissional e tendo em vista as alterações esperadas dos perfis profissionais ou das tarefas no setor dos transportes, devem olhar para si numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida, a fim de manter e reforçar a sua empregabilidade.
13. Os **decisores políticos e as autoridades públicas** a nível nacional devem apoiar a execução de iniciativas pertinentes da União para melhorar as competências e requalificar a mão de obra, em consonância com as ações no âmbito da Agenda de Competências para a Europa, e, bem assim, promover redes pertinentes, como o Pacto para as Competências e a Coligação para a Criação de Competências e Emprego na Área Digital⁶¹, bem como informações sobre oportunidades de financiamento pertinentes na União.

3. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

14. Os **parceiros sociais** no setor dos transportes são convidados a contribuir para melhorar as condições de trabalho no contexto da transição para a automatização e a digitalização.

Caso ainda não o tenham feito, são convidados a incorporar disposições específicas em matéria de automatização e digitalização nas suas convenções coletivas a nível empresarial, nacional ou setorial. Inspirando-se nas convenções coletivas existentes no domínio dos transportes⁶², os parceiros sociais a nível nacional e europeu são convidados a identificar em conjunto exemplos de boas práticas dessas disposições específicas para cada modo de transporte e a partilhá-las com os respetivos filiados.

15. Tendo em conta o importante papel do diálogo social na configuração das transições económicas e na promoção da inovação no local de trabalho, e tendo em conta a variação da cobertura da negociação coletiva entre setores e países⁶³, os **decisores**

⁶¹ <https://digital-strategy.ec.europa.eu/pt/policies/digital-skills-coalition>

⁶² Ver, por exemplo, a panorâmica das convenções coletivas setoriais sobre as implicações sociais da automatização e/ou da digitalização identificada em: Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, *Study on the social dimension of the transition to automation and digitalisation in transport, focusing on the labour force: final report* [Estudo sobre a dimensão social da transição para a automatização e a digitalização nos transportes, centrado na mão de obra: relatório final], Serviço das Publicações, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/95224>. Podem consultar-se exemplos de boas práticas de outros setores em: Parlamento Europeu, Direção-Geral das Políticas Internas da União, Bednorz, J., SADAUSKAITATION, A., Czarzasty, J., et al., *Unionisation and the twin transition: Good practices in collective action and workers participation* [A sindicalização e a dupla transição: boas práticas na ação coletiva e na participação dos trabalhadores], Parlamento Europeu, 2022, <https://data.europa.eu/doi/10.2861/418933>.

⁶³ Eurofound, *Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019* [Acordos coletivos e cobertura

políticos a nível nacional e regional devem incentivar e criar condições para melhorar o funcionamento e a eficácia da negociação coletiva e do diálogo social.

4. GESTÃO DA MUDANÇA

16. Os **empregadores** do setor dos transportes devem introduzir e aplicar planos de gestão da mudança a nível das empresas para gerir a transição para a automatização e a digitalização de forma proativa e participativa e incentivar e promover uma atitude positiva da mão de obra em relação à mudança. Os planos de gestão da mudança devem ser elaborados em estreita colaboração com os representantes dos trabalhadores. Os planos devem incluir disposições relativas à avaliação, ao acompanhamento e à revisão dos seus métodos e modalidades de gestão da mudança.

Neste contexto, os empregadores devem seguir os princípios e as boas práticas estabelecidos no Quadro de Qualidade da UE para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação⁶⁴.

17. As **organizações patronais** devem desempenhar um papel ativo na promoção e no apoio à necessidade e aos méritos da gestão da mudança entre os seus filiados. Devem prestar especial atenção às necessidades das PME do setor dos transportes, que muitas vezes dispõem de recursos ou capacidade limitados para elaborar os seus próprios planos de gestão da mudança.

A fim de prestar apoio personalizado aos seus filiados, as organizações patronais devem partilhar as boas práticas para a introdução e execução de planos de gestão da mudança.

18. Os **representantes dos trabalhadores** devem desempenhar um papel ativo na elaboração de planos de gestão da mudança a nível das empresas, tanto para responder às necessidades específicas da força laboral como para assegurar a participação de todos os grupos de trabalhadores. Este aspeto é particularmente importante para promover a inclusão digital da mão de obra em envelhecimento no setor dos transportes.

19. Os **decisores políticos e as autoridades públicas** devem acompanhar a gestão da mudança e apoiar, divulgar e promover a ampla aplicação do Quadro de Qualidade da UE para a antecipação da mudança e a reestruturação.

5. FINANCIAMENTO

20. As **partes interessadas do setor dos transportes** — incluindo os parceiros sociais — são convidadas a utilizar programas ou fundos locais, regionais, nacionais e da União para gerir o impacto social da automatização e da digitalização, no devido respeito da necessidade de assegurar a inclusividade e a acessibilidade de todos os trabalhadores, em especial os trabalhadores em maior risco de exclusão.

Como exemplos de programas ou fundos nacionais⁶⁵ existem os fundos de formação, os fundos setoriais, as contas individuais de aprendizagem e os vales. A nível

da negociação na UE: levantamento dos tipos, regulamentos e primeiras conclusões do Inquérito Europeu às Empresas de 2019], documento de trabalho da Eurofound, Dublin, 2020.

⁶⁴ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Quadro de qualidade da UE para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação» (COM/2013/0882 final).

da União, existe uma variedade de instrumentos de financiamento para a melhoria de competências e a requalificação, acessíveis através de intermediários financeiros, das autoridades nacionais ou da Comissão. Uma panorâmica dos respetivos programas ou fundos, do processo de candidatura, do âmbito das competências e do orçamento total para 2021-2027 pode ser consultada no sítio Web da Comissão⁶⁶. O polo de conhecimento⁶⁷ do Pacto Europeu para as Competências inclui uma base de dados em linha e uma ferramenta de pesquisa para oportunidades de financiamento a nível da União, nacionais e regionais específicas para a melhoria de competências e a requalificação. As oportunidades de financiamento pertinentes da União para a melhoria de competências e a requalificação, a fim de apoiar as competências digitais das pessoas e das organizações, podem ser consultadas na Plataforma para as Competências e o Emprego na Área Digital⁶⁸. A nível nacional, também devem ser tornadas públicas as informações sobre os programas/fundos pertinentes.

21. **As organizações patronais e os representantes dos trabalhadores** devem contribuir para sensibilizar os seus filiados para estes programas ou fundos e para a forma de os utilizar. O mesmo se aplica às associações setoriais a nível regional, nacional ou europeu. Estas devem prestar especial atenção à sensibilização das PME do setor dos transportes, cujos recursos ou capacidades para se informarem sobre os programas ou fundos nacionais e da União pertinentes são muitas vezes limitados. Além disso, durante a fase de conceção destes programas ou fundos, as organizações patronais e os representantes dos trabalhadores devem comunicar assertivamente as suas necessidades específicas.

⁶⁵ Ver, por exemplo, a panorâmica dos programas de financiamento nacionais e setoriais identificados em: Comissão Europeia, Direção-Geral da Mobilidade e dos Transportes, *Study on social aspects within the maritime transport sector: final report* [Estudo sobre os aspetos sociais do setor do transporte marítimo: relatório final], Serviço das Publicações, 2020, <https://data.europa.eu/doi/10.2832/49520>.

⁶⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1530&langId=pt>

⁶⁷ https://pact-for-skills.ec.europa.eu/community-resources/knowledge-hub_pt

⁶⁸ <https://digital-skills-jobs.europa.eu/pt/opportunities/funding>

22. **Os decisores políticos e as autoridades públicas** a nível nacional devem promover e facilitar o acesso à informação sobre os instrumentos de financiamento pertinentes. Ao definirem prioridades para estes programas ou fundos, devem consultar os parceiros sociais, incluindo os do setor dos transportes, sobre as suas necessidades específicas.

Feito em Bruxelas, em 29.11.2023

Pela Comissão
Adina Vălean
Membro da Comissão

