



## Nota de orientação – Sessão 1: **TRABALHO E EMPREGOS**



**O novo grande objetivo da UE para 2030 em matéria de emprego como proposto no Plano de Ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais**

Pelo menos

**78%**

da população com idades entre 20 e 64 anos **deverá estar empregada** em 2030

Ter um emprego de qualidade é a principal fonte de rendimento, propósito e realização. Promove a igualdade, a inclusão social e o bem-estar. Foram criados mais de 14,5 milhões de empregos na economia da UE entre 2014 e 2019. A crise de COVID-19 veio interromper essa tendência. Muitos europeus, especialmente os pertencentes a grupos vulneráveis ou sub-representados, viram os seus modos de vida e perspetivas de emprego deteriorarem-se, especialmente entre as mulheres e os jovens. Em resposta a esta crise, foram implementadas medidas quer ao nível da EU quer ao nível nacional (nomeadamente regimes de trabalho com horário reduzido e ajudas correspondentes) que amorteceram em grande medida o impacto negativo e ajudaram a conter o surto de desemprego.

As medidas de emergência têm de ser mantidas enquanto forem necessárias. Contudo, à medida que a Europa transita gradualmente da resposta à crise para a recuperação, será necessário focar os apoios no futuro, para criar trabalho e empregos de qualidade, de modo a construir um caminho sustentável rumo ao objetivo de uma taxa de emprego de 78% em 2030. Para atingir este objetivo geral, a Europa tem de se empenhar em reduzir pelo menos para metade a disparidade entre homens e mulheres no emprego face a 2019, aumentar a oferta ao nível da educação e dos cuidados de primeira infância, e diminuir a taxa de jovens dos 15 os 29 anos em situação de nem terem emprego, nem se encontrarem a estudar ou a receber formação de 12,6% (2019) para 9%.

### Principais temas para debate:

- Que políticas são necessárias para gerar uma recuperação sustentável e inclusiva do mercado de trabalho que permita à UE atingir uma taxa de emprego de 78%?
- Que iniciativas, a nível nacional e da UE, podem promover a criação de empregos de qualidade?
- Que medidas-chave estão a ser planeadas de forma a contribuir para atingir o objetivo principal em matéria de emprego?

## 1. Situação do mercado de trabalho na UE

A pandemia de COVID-19 e as medidas de contenção para travar o seu alastramento mergulharam a economia da UE numa grave crise. No seguimento da contração do PIB e da quase proporcional queda do número total de horas trabalhadas no primeiro semestre de 2020 (Gráfico 1), tanto o emprego como as horas trabalhadas recuperaram ligeiramente no segundo semestre de 2020, mas ficaram bastante aquém dos seus níveis de 2019. No último trimestre de 2020 ainda havia menos 3,5 milhões de pessoas a trabalhar do que em 2019 (Gráfico 2). O confinamento atingiu gravemente as indústrias e os setores que assentam em interações físicas de proximidade.

Gráfico 1 Taxas de crescimento de emprego, PIB horas trabalhadas: 2005T1-2020T4

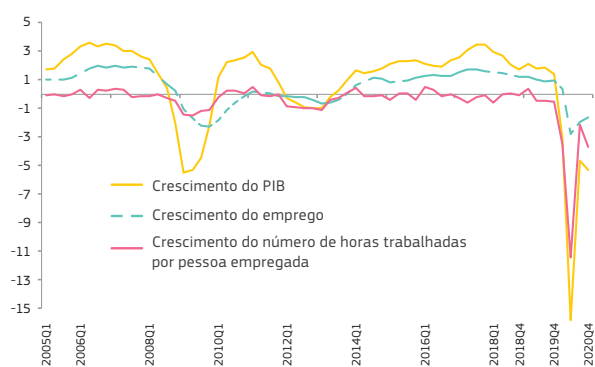
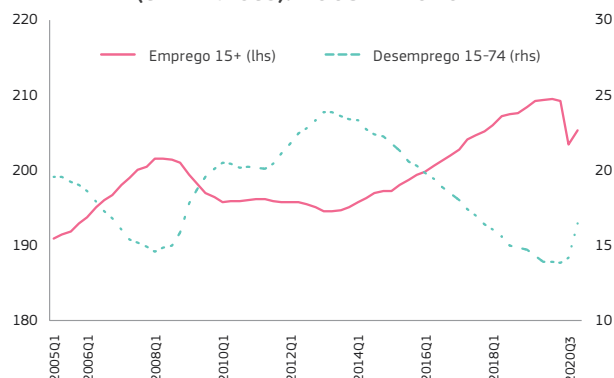


Gráfico 2 Níveis de emprego e desemprego na UE (em milhões): 2005T1-2020T4



Fonte: Comissão Europeia, baseado no Eurostat.

As perdas de emprego foram maiores para os trabalhadores temporários, jovens, trabalhadores com níveis baixos de instrução e trabalhadores deslocados dentro da UE. Entre o último trimestre de 2019 e o terceiro trimestre de 2020, os empregos temporários diminuíram em cerca de 3 milhões. A taxa de desemprego jovem subiu de 15% para 17,2% entre janeiro de 2020 e fevereiro de 2021. Ao passo que a queda do emprego na UE foi, em média, repartida igualmente entre homens e mulheres, a diferença entre as taxas de atividade dos homens e das mulheres manteve-se em 10,9pp no terceiro trimestre de 2020 (78,6% contra 67,7%, respetivamente).

Ainda que, previsivelmente, o crescimento económico retome a tendência de 2021, as perspetivas para o mercado de trabalho não são animadoras. Apesar da administração das vacinas e do aumento da procura externa, a dimensão e a persistência do choque, bem como as mudanças trazidas pela dupla transição verde e digital, irão provavelmente conduzir a desafios para alguns setores e empresas, e uma realocação da mão de obra nos e entre setores. Embora se verifiquem algumas melhorias, vários indicadores do mercado de trabalho de curta duração, que refletem as expectativas da parte dos consumidores e dos produtores, sugerem que a procura de mão de obra se mantém reduzida. Neste contexto, o número substancial de trabalhadores que ainda estão a beneficiar de sistemas de apoio à manutenção do emprego pode representar um risco acrescido de futuro aumento do desemprego.

O risco de perda de emprego é maior em países com mercados de trabalho segmentados. Em 2019, os trabalhadores temporários representavam cerca de 15% de todos os trabalhadores na UE (Gráfico 3). O impacto da crise de COVID-19 foi maior em países onde os trabalhadores temporários representam uma parte maior do total de trabalhadores. Isto reflete não só a volatilidade do emprego nos contratos a prazo, mas também a tendência dos setores mais afetados para apostarem neste tipo de contratos. Os jovens e as pessoas com poucas qualificações são quem corre risco mais elevado de desemprego, uma vez que a probabilidade de estarem contratados a prazo é maior.

A crise de COVID-19 pode reverter a tendência positiva dos trabalhadores abaixo do limiar de pobreza. O número de trabalhadores abaixo do limiar de pobreza diminuiu na maioria dos Estados-Membros entre 2016 e 2019 (Gráfico 4). No entanto, os trabalhadores com salários mais baixos são mais predominantes nas atividades económicas mais afetadas em termos de redução de horas de trabalho, e o número de membros de agregados familiares sem fontes de rendimento deve ter aumentado durante a pandemia.

Gráfico 3: Rácio de trabalhadores temporários

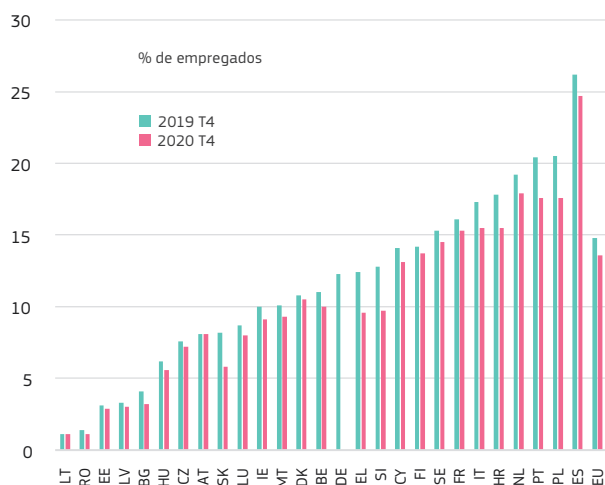
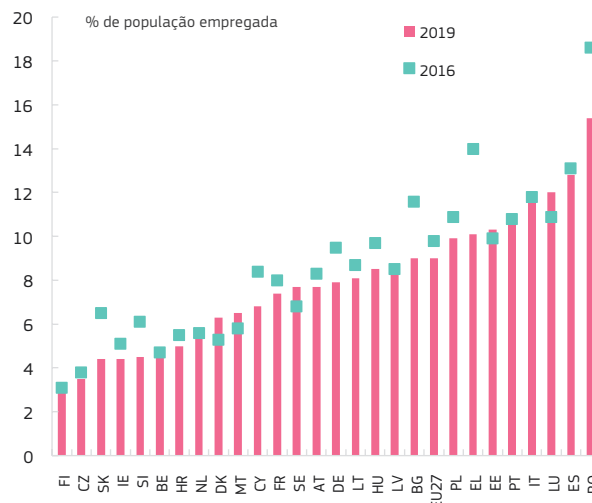


Gráfico 4: Pobreza ativa



Fonte: Comissão Europeia, baseado nos dados do IFT do Eurostat.

## 2. Fatores que fomentam mais e melhores empregos

Os novos empregos vão ser cada vez mais verdes e digitais, dirigidos por forças de mercado, pela digitalização, pelas preferências dos consumidores e pelo objetivo da Europa de atingir a neutralidade carbônica em 2050. Uma transição justa, com sinergias entre o verde, o digital e os objetivos sociais não é de forma alguma automática.

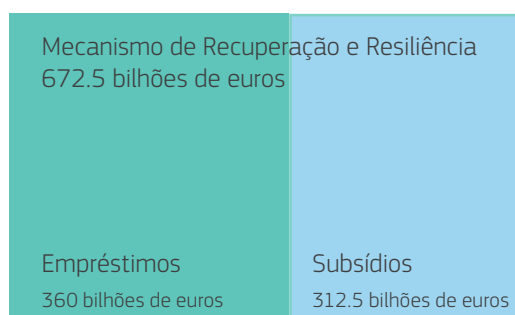
Para atingir o objetivo de 78% de emprego em 2030, todos os grupos sub-representados no mercado de trabalho têm de usufruir de igualdade de oportunidades. A Europa tem de procurar reduzir pelo menos para metade a disparidade entre os géneros no emprego e acabar com as diferenças nos salários e nas pensões entre homens e mulheres. Para tal, podem contribuir políticas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, tais como períodos de descanso adequados, impostos e subsídios, serviços e regimes de trabalho flexíveis. São de extrema importância os cuidados e a educação na primeira infância com preços acessíveis e de boa qualidade. **É igualmente necessário dedicar especial atenção e investimento aos jovens e às pessoas com poucas qualificações**, os quais são mais vulneráveis a flutuações no mercado de trabalho.

Uma indústria dinâmica e, simultaneamente, uma rede de pequenas e médias empresas resilientes e inovadoras continuam a ser fatores cruciais para a prosperidade futura da Europa e para a criação de novos empregos. A mobilidade laboral intra-UE mantém-se como fator essencial para o funcionamento do mercado único. **Novas oportunidades irão também surgir da economia social**. As políticas públicas têm de apoiar a sua visibilidade, encorajar o seu crescimento, construir ecossistemas capacitadores, promover o empreendedorismo social e melhorar o acesso a financiamento em toda a UE.

As novas tecnologias representam tanto oportunidades significativas como desafios para o mundo do trabalho. As tecnologias digitais e a inteligência artificial podem criar novos mercados, redefinir a natureza das funções do trabalho e ajudar a aumentar a produtividade, tornando as empresas mais competitivas e, por isso, capazes de contratar mais trabalhadores qualificados. Mas podem também colocar em risco os atuais padrões de trabalho, nomeadamente suscitando decisões enviesadas, discriminação e falta de transparência. A robotização pode diminuir os riscos laborais de tarefas perigosas e monótonas, mas também pode envolver novos riscos para a saúde física e mental dos trabalhadores. **O aumento do teletrabalho** abre oportunidades para uma organização mais flexível da vida pessoal e profissional, e uma utilização mais eficiente dos recursos humanos e naturais. Contudo, também aumenta a necessidade de reflexão sobre os limites do tempo de trabalho contratualizado, o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a saúde e segurança no trabalho, o isolamento social e a noção de “espaço de trabalho”.

O trabalho a partir de plataformas em linha, assim como outras formas não tradicionais de trabalho geram flexibilidade e reduzem os obstáculos ao acesso ao mercado de trabalho por parte de alguns grupos vulneráveis. Contudo, estas formas de trabalho devem ser acompanhadas de um acesso adequado à proteção social, em linha com a Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes, e às condições de trabalho dignas.

Um sistema funcional de contratação coletiva pode propiciar o aumento da qualidade dos empregos, uma vez que influencia tanto as condições salariais como condições não salariais do trabalho, nomeadamente o tempo de trabalho, a segurança e a saúde, a proteção do emprego e a formação. Os parceiros sociais estão bem posicionados para desenvolverem soluções inovadoras para desafios coletivos emergentes como o envelhecimento e a globalização, a dupla transição verde e digital e as pressões de realocação desencadeadas pela pandemia.



É essencial que haja níveis adequados de investimento, e o apoio da UE pode ter várias proveniências. O Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR), com um orçamento de 672,5 mil milhões de euros em subsídios e empréstimos, pode contribuir para aumentar em 2% o produto interno bruto durante a sua vigência (2021-2024), bem como criar 2 milhões de empregos. A Política de Coesão manter-se-á como um pilar da recuperação, com uma dotação de 88 mil milhões de euros do Fundo Social Europeu Mais totalmente destinados a implementar o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, e uma dotação de 17,5 mil milhões do Fundo para uma Transição Justa destinados a apoiar transições sociais sustentáveis rumo à neutralidade climática.

O Semestre Europeu dá enquadramento à condução das reformas e investimentos através dos quais os Estados-Membros enfrentam os desafios da recuperação e da dupla transição. Temporariamente adaptado para assegurar a consistente e efetiva implementação do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, o Semestre Europeu integra plenamente o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o Pacto Ecológico Europeu e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

A Recomendação da Comissão sobre um Apoio Ativo e Eficaz ao Emprego na sequência da crise da COVID-19 (EASE) de março de 2021 convida os Estados-Membros a criarem pacotes coerentes de políticas ativas dirigidas ao mercado de trabalho para gerir os desafios do mercado de trabalho trazidos pela pandemia e as transições verde e digital. Entre estas políticas incluem-se, nomeadamente, os incentivos à contratação e à transição, o apoio ao empreendedorismo, políticas de formação e o reforço dos apoios por parte dos serviços de emprego. Para este fim, os Estados-Membros são encorajados a explorar todo potencial dos fundos da UE.



**Incentivos à contratação e à transição limitados no tempo** e apoio ao empreendedorismo



Medidas para a **melhoria das competências e requalificação profissional**, como ações de formação de curta duração para melhorar as competências dos jovens desempregados ou inativos



**Reforço do apoio dos serviços de emprego** às transições profissionais

### 3. Iniciativas de relevo a nível da UE

#### Seleção de iniciativas da UE adotadas e em curso



#### **Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis**

Esta diretiva vai implementar o direito a conhecer com antecedência razoável o período temporal em que o trabalho vai decorrer. Vai assegurar a disponibilização de informação mais completa sobre os aspetos essenciais do trabalho e a atribuição de novos direitos para quem esteja em situação de emprego precário.



#### **Nova estratégia industrial**

A estratégia visa impulsionar a competitividade da Europa e a sua autonomia estratégica numa conjuntura de deslocação das placas geopolíticas e de concorrência crescente a nível mundial. Foi atualizado em abril de 2021.



#### **Apoio ao emprego dos jovens – uma ponte para o emprego da próxima geração**

O pacote de apoio ao emprego dos jovens (YES) consiste numa versão consolidada e mais inclusiva da Garantia para a Juventude, no reforço do ensino e da formação profissional e num novo ímpeto de criação de estágios.



#### **Consolidação da Garantia para a Juventude**

Esta Recomendação do Conselho representa um compromisso por parte de todos os Estados-Membros no sentido de assegurar que todos os jovens com menos de 30 anos acedam a ofertas de emprego de qualidade, à formação contínua, bem como a aprendizagem em contexto de trabalho ou estágio até quatro meses depois de ficarem desempregados ou terminarem os estudos.



#### **Instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE)**

O SURE disponibiliza ajuda financeira de emergência aos Estados-Membros para financiamento de regimes de trabalho em horário reduzido e outras medidas semelhantes, destinadas à proteção do emprego no contexto da pandemia de COVID-19.



#### **Proposta de Diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia**

Esta proposta de Diretiva da UE pretende assegurar que os trabalhadores da União estão protegidos por salários mínimos adequados, que permitam usufruir de uma vida digna onde quer que trabalhem. A proposta visa promover a negociação coletiva dos salários em todos os Estados-Membros.



#### **Proposta de Diretiva relativa a medidas de transparência salarial**

Esta proposta estabelece medidas de transparência salarial, tais como a prestação de informação remuneratória a quem procura emprego, o direito a conhecer os níveis salariais dos trabalhadores que executam o mesmo trabalho, assim como a imposição às grandes empresas de prestarem contas sobre eventuais disparidades salariais entre homens e mulheres. A proposta também reforça as ferramentas ao dispor dos trabalhadores para exigirem o cumprimento dos seus direitos e facilita o acesso à justiça.



#### **Recomendação da Comissão sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego na sequência da crise da COVID-19 (EASE)**

A EASE fornece orientação aos Estados-Membros para acompanharem as transições do mercado de trabalho de setores em declínio para setores em expansão, incluindo os setores ecológico e digital, e para fomentar a criação de emprego.



#### **A abordagem europeia para uma inteligência artificial fiável**

A conjugação do primeiro quadro jurídico em matéria de inteligência artificial e de um novo Plano Coordenado com os Estados-Membros garantirá a segurança e a defesa dos direitos fundamentais das pessoas e das empresas, reforçando simultaneamente o investimento, a inovação e a utilização da inteligência artificial, em toda a UE.

## Seleção de futuras iniciativas da UE:

**T2 2021**

○ Novo **quadro estratégico para a saúde e a segurança no trabalho 2021-27**

**T4 2021**

○ Adoção de um **Plano de Ação para a Economia Social**

○ Proposta legislativa sobre **condições de trabalho em trabalhos realizados a partir de plataformas em linha**

○ Iniciativa sobre as **Leis da concorrência na UE e a negociação coletiva para (alguns) trabalhadores independentes**

**2022**

○ Iniciativa para apoiar o **diálogo social ao nível nacional e da UE**

○ Revisão da Recomendação do Conselho sobre o **Quadro de Qualidade para os Estágios**

○ Revisão das **metas de Barcelona**