



Bruxelas, 7 de dezembro de 2017  
(OR. en)

15506/17

EMPL 606  
SOC 795  
DIGIT 276  
EDUC 447  
PENS 8  
FISC 352  
GENDER 43

## RESULTADOS DOS TRABALHOS

---

de: Secretariado-Geral do Conselho

data: 7 de dezembro de 2017

para: Delegações

---

n.º doc. ant.: 14954/17

---

Assunto: Conclusões do Conselho sobre o futuro do trabalho: facilitar o trabalho em linha  
(7 de dezembro de 2017)

---

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre o futuro do trabalho: facilitar o trabalho em linha, adotadas pelo Conselho na sua 3583.<sup>a</sup> reunião, realizada em 7 de dezembro de 2017.

## O futuro do trabalho: Facilitar o trabalho em linha

### Conclusões do Conselho

#### CONSIDERANDO O SEGUINTE:

1. Face à evolução tecnológica, incluindo a automatização e a digitalização, a globalização, as alterações demográficas e a migração internacional, têm-se registado no mercado de trabalho e emprego transformações muito rápidas que influenciam a natureza, a qualidade e a produtividade do trabalho. Neste contexto, o mundo do trabalho está a mudar e a tornar-se cada vez mais complexo. Enquanto que alguns postos de trabalho podem ser automatizados recorrendo a robôs e à inteligência artificial, há outros empregos e funções em que estão a ocorrer mudanças e a ser criadas novas formas de trabalho, mantendo-se outras exatamente na mesma.
2. As relações laborais tradicionais estão a ser complementadas ou substituídas por formas de emprego novas, atípicas e mais flexíveis, como o trabalho prestado através de plataformas digitais no contexto de uma economia assente no desempenho de tarefas, mas também através de várias formas de atividade por conta própria. Se bem que estas mudanças criem novas oportunidades para que as pessoas participem no mercado de trabalho, podem também ter efeitos adversos nas condições de trabalho e na proteção dos trabalhadores e aumentar o emprego precário. Levantam-se, assim, questões sobre quais as formas de trabalho aceitáveis e sobre a forma como a qualidade do trabalho e a proteção social de todos os trabalhadores podem ser salvaguardadas, independentemente da forma de emprego.
3. A transformação digital e as novas formas de trabalho implicam que se estabeleçam novos requisitos no que respeita aos tipos de competências e qualificações necessárias no mercado de trabalho. As qualificações digitais e as competências transversais são essenciais para permitir que as pessoas se adaptem aos futuros empregos: as novas formas de trabalho requerem sólidas capacidades de decisão; as mudanças na evolução das carreiras reforçam a necessidade de aprendizagem contínua; as novas tecnologias requerem um novo leque de competências, nomeadamente digitais e cognitivas. Ao mesmo tempo, as mudanças na natureza das relações de trabalho põem à prova o papel atualmente desempenhado pelos trabalhadores, empregadores e estabelecimentos de ensino no que toca ao desenvolvimento de competências. Além disso, os sistemas existentes de desenvolvimento de competências terão ainda de explorar a melhor forma de se adaptarem com rapidez suficiente às exigências de novas competências.

4. O tema do futuro do trabalho despoletou já um diálogo profícuo a nível europeu e internacional. Em setembro de 2017, durante a presidência da Estónia, tiveram lugar uma conferência de alto nível sobre o futuro do trabalho e a Cimeira Digital de Taline. O Comité Económico e Social Europeu, o Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social, a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos e a Organização Internacional do Trabalho debruçaram-se também sobre o tema do futuro do trabalho.
5. No mundo do trabalho em plena mutação, a Comissão Europeia, os Estados-Membros e os parceiros sociais têm de ser inovadores e de explorar novas formas de gestão do emprego, da proteção social e do desenvolvimento de competências. A União Europeia já lançou várias iniciativas políticas sobre o caminho a seguir rumo a uma Europa social. Em 2016, a Comissão Europeia adotou uma Nova Agenda de Competências para a Europa e uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa. Em abril de 2017, a Comissão Europeia apresentou o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que define vários princípios e direitos fundamentais para apoiar mercados de trabalho e sistemas de proteção social justos e funcionais. Os princípios propostos têm por objetivo fazer face às mudanças registadas no mundo do trabalho e nas sociedades, que constituem a essência da economia social de mercado do século XXI.

## **SALIENTANDO QUE**

### **CONDIÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO**

6. A relação de trabalho tradicional assentava num contrato direto com um único empregador, sem termo definido, de duração indeterminada e a tempo inteiro. As avaliações recentemente efetuadas indiciam, porém, uma distinção cada vez mais ténue entre empregadores e trabalhadores por conta de outrem em consequência da digitalização, do desenvolvimento de uma economia das plataformas e da emergência de novas formas de emprego. As mudanças ocorridas nos padrões de emprego afetam o equilíbrio de responsabilidades entre empregadores e trabalhadores, verificando-se, em alguns casos, que as responsabilidades dos trabalhadores face às suas condições de trabalho são suscetíveis de aumentar, nomeadamente no que respeita à saúde e segurança no trabalho e ao tempo de trabalho. Independentemente das mudanças nos padrões de emprego, há que assegurar condições de trabalho condignas para todos.

7. A vida profissional tem vindo a tornar-se mais longa, mais diversificada e mais móvel. As políticas sociais e de emprego precisam também de se adaptar à nova realidade, de modo não só a ajudar as organizações a ajustarem-se e as pessoas a tornarem-se mais resilientes como também a melhor apoiarem e habilitarem as pessoas para fazerem face às transições. Os Estados-Membros deverão facilitar a mobilidade profissional e geográfica, reforçando o apoio e o trabalho de proximidade desenvolvido junto daqueles que estão mais afastados do mercado de trabalho. Os serviços públicos de emprego podem desempenhar um papel fundamental facilitando as transições no mercado de trabalho.
8. Atendendo a que se assiste a uma conjugação de métodos de trabalho tradicionais com novas formas de emprego, os Estados-Membros e os parceiros sociais deverão abraçar as oportunidades criadas pelas mudanças ocorridas no mundo do trabalho e, ao mesmo tempo, proporcionar condições de trabalho condignas, a fim de proteger os trabalhadores e garantir igualdade de oportunidades a todos aqueles que participam no mercado de trabalho. Essas oportunidades podem também permitir que os pais e outras pessoas com familiares a cargo conciliem melhor a vida profissional e a vida familiar.
9. Há desigualdades tradicionais que se continuam a fazer sentir no novo mundo do trabalho, nomeadamente sob a forma de segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Intensificar esforços para remediar as disparidades entre géneros e fazer com que homens e mulheres beneficiem dessas novas oportunidades em números mais equitativos, promovendo simultaneamente a diversidade e a igualdade de oportunidades de todos os grupos desfavorecidos, nomeadamente através da economia social, poderá abrir novas possibilidades para os indivíduos, as organizações, a economia e a sociedade em geral.
10. Uma das características essenciais da Europa é o diálogo social. Os empregadores e os trabalhadores, juntamente com os seus representantes, são aqueles que mais bem colocados estão para tratar as questões relacionadas com o emprego. Parceiros sociais fortes e um diálogo social eficaz a todos os níveis são elementos indispensáveis para moldar um futuro do trabalho justo e equitativo. No novo mundo do trabalho, os parceiros sociais precisam de encontrar formas de assegurar que todos os cidadãos economicamente ativos em várias formas de emprego continuem a ser bem representados e façam ouvir a sua voz através do diálogo social.

## PROTEÇÃO SOCIAL

11. Os sistemas de proteção social têm sido sempre uma parte vital da Europa social. As novas formas de emprego tornam necessário que se mantenham ou aumentem os nossos níveis de proteção social, de modo a oferecer proteção adequada contra os riscos sociais.
12. Os sistemas de proteção social nos Estados-Membros deverão ter em conta os novos padrões de emprego, nomeadamente a situação das pessoas que passam frequentemente de uma forma de emprego para outra. Neste contexto, em caso de transição entre diferentes estatutos profissionais, haverá que preservar os direitos de proteção social adquiridos, de acordo com as práticas nacionais. Os sistemas de proteção social têm de ser adaptados às capacidades contributivas e às necessidades de proteção das diversas formas de emprego. As mudanças nos sistemas de proteção social deverão ser operadas em conformidade com as competências nacionais, tendo em conta as especificidades nacionais e respeitando o papel e a autonomia dos parceiros sociais.
13. A tributação do trabalho continua a ser uma fonte fundamental de receitas para os regimes de proteção social. No entanto, as novas formas de emprego e empreendedorismo esbatem a distinção entre empregadores e trabalhadores, em que assentavam os sistemas fiscais e de prestações sociais. Tendo em conta os desenvolvimentos futuros no mercado de trabalho, em especial o aparecimento de diferentes formas de emprego, poderá ser necessário estudar a atual combinação entre tributação dos rendimentos do trabalho e outros recursos por forma a assegurar o financiamento adequado dos regimes de proteção social.
14. O desenvolvimento tecnológico no domínio da informação e da comunicação dota os governos de instrumentos eficazes para administrar os sistemas fiscais e de prestações sociais de forma inovadora. Poder-se-á recorrer a soluções eletrónicas para combater a economia informal, conceder benefícios e prestar serviços públicos aos cidadãos de forma proativa e apoiar a concessão de proteção social.

## APTIDÕES E COMPETÊNCIAS

15. É difícil prever as necessidades futuras em termos de competências, e a longevidade das competências é suscetível de diminuir devido à rápida mutação tecnológica. São necessários investimentos inteligentes em competências, impulsionados pela procura existente e pelas tendências emergentes, a fim de apoiar a empregabilidade dos trabalhadores, a plena participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, a integração dos nacionais de países terceiros recém chegados que sejam legalmente residentes – respeitando, simultaneamente, as competências nacionais consagradas nos Tratados –, e as mudanças na economia. Tanto os governos como os empregadores e os trabalhadores têm de intensificar os seus esforços no planeamento de atividades para reciclar e melhorar competências.
16. Os governos têm de criar condições de enquadramento suficientes para a participação na aprendizagem ao longo da vida e na educação pós-inicial. Os governos e os estabelecimentos de ensino deverão trabalhar em estreita cooperação com as empresas e com os parceiros sociais para assegurar que a educação não só corresponda às necessidades do mercado de trabalho, mas também proporcione aos estudantes as competências genéricas necessárias a uma participação plena na sociedade e à aquisição de novas competências no decurso das suas carreiras (aprender a aprender). Se pretendem manter-se competitivos, os empregadores terão de se empenhar ativamente para reforçar e utilizar melhor as competências dos seus trabalhadores. Tendo em conta as mudanças nos padrões de emprego, há que assegurar que todos os trabalhadores possam participar efetivamente em medidas destinadas a desenvolver as suas competências ao longo de toda a sua vida profissional. Em conjunto, os empregadores e os trabalhadores deverão criar ambientes de trabalho em que o desenvolvimento contínuo de competências, através da aprendizagem formal e informal, seja uma componente natural do trabalho. A aprendizagem em contexto laboral é um bom exemplo da forma como as necessidades mútuas dos empregadores e dos futuros trabalhadores podem ser combinadas. Os trabalhadores deverão igualmente assumir uma maior responsabilidade pelo desenvolvimento das suas competências.
17. Os baixos níveis de competências básicas, tais como a literacia, a numeracia e as competências digitais, persistem entre uma parte significativa da população europeia, prejudicando assim a sua empregabilidade. A fim de corrigir o problema da lacuna de competências, é urgente aumentar a participação na aprendizagem ao longo da vida, sobretudo entre as pessoas mais suscetíveis de serem afetadas negativamente pelas mudanças na procura de competências. A melhoria das competências básicas, incluindo as competências digitais, deve constituir uma parte essencial da aprendizagem ao longo da vida, a fim de prevenir a exclusão do emprego e da sociedade e promover [...] transições para o mercado de trabalho.

18. Dever-se-á aumentar a oferta de oportunidades de aprendizagem acessíveis, flexíveis e a preços comportáveis, por exemplo, tornando a aprendizagem mais acessível, melhorando a validação e o reconhecimento da aprendizagem não formal e informal, aumentando a oferta de formas de ensino modular e que utilizem as ferramentas em linha, e reconhecendo as competências adquiridas. Estes esforços deverão ser acompanhados por ações de sensibilização e orientação adequadas para encorajar as empresas e as pessoas a participar.

## **O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA CONVIDA,**

em estreita cooperação e em conformidade com as respetivas competências:

19. Os Estados-Membros, a Comissão Europeia e os parceiros sociais a reconhecerem a emergência de novas formas de emprego, assegurando, ao mesmo tempo, condições de trabalho decentes, proteção social adequada e igualdade de oportunidades para todos e procurando formas de atenuar os efeitos potencialmente adversos da mutação do mercado de trabalho, em especial para as pessoas mais vulneráveis. Dever-se-ão explorar as oportunidades resultantes da evolução tecnológica, a fim de aumentar a participação ativa e combater a discriminação e a exclusão do mercado de trabalho. As relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente combatendo a utilização abusiva de contratos atípicos.
20. Os Estados-Membros e a Comissão Europeia a terem em conta as mudanças nas formas de emprego durante a elaboração e implementação de políticas de emprego, inclusive no que respeita à saúde e segurança no trabalho, às políticas de educação e formação e às políticas sociais. Neste contexto, a intensificarem os seus esforços para reforçar a vertente da igualdade de género nessas políticas, nomeadamente tendo em vista o desenvolvimento de competências, e os sistemas de proteção social subjacentes.
21. Os Estados-Membros, a Comissão Europeia e, em conformidade com as práticas nacionais, os parceiros sociais a estudarem a melhor forma de apoiar e orientar as pessoas na transição entre postos de trabalho e entre diferentes formas de emprego. Em especial, deverá ser disponibilizado um sistema de apoio integrado e abrangente que combine medidas de apoio à ativação e ao rendimento, bem como o acesso a serviços de facilitação, incluindo oportunidades de educação e formação e de aprendizagem ao longo da vida.
22. Os Estados-Membros a continuarem a assegurar um nível elevado de proteção social a todas as formas de emprego, tornando, ao mesmo tempo, o trabalho compensador, e a adaptarem, se necessário, os regimes de proteção social de modo a permitir que as novas formas de emprego sejam abrangidas em consonância com as práticas nacionais.

23. Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros e os parceiros sociais, em cooperação com a Comissão Europeia, a continuarem a desenvolver mecanismos de previsão das competências, para antecipar o surgimento de novos empregos e as mudanças nos empregos existentes, e a implementarem as políticas necessárias para investir nas competências adequadas.
24. Os Estados-Membros a tornarem os sistemas de aprendizagem ao longo da vida mais acessíveis e flexíveis, incentivando simultaneamente os empregadores e as pessoas a investirem na aprendizagem. Entre outras coisas, deverão ser tidas em consideração opções de apoio à formação, como, por exemplo, contas individuais de aprendizagem, que possam ser utilizadas ao longo de toda a vida, independentemente do estatuto profissional. Deverão ser estabelecidos e alargados mecanismos para o reconhecimento da aprendizagem não formal e informal no mercado de trabalho.
25. Os Estados-Membros, a Comissão Europeia e, em conformidade com as práticas nacionais, os parceiros sociais a reforçarem a cooperação entre si através do intercâmbio de informações e de boas práticas sobre o futuro do trabalho. Os Estados-Membros, a Comissão Europeia e, em conformidade com as práticas nacionais, os parceiros sociais a recorrerem a instrumentos já existentes ou a criarem ou atualizarem instrumentos para gerir de forma inovadora as políticas de emprego, proteção social e desenvolvimento de competências. Através da aprendizagem mútua, é possível criar um instrumentário composto por um leque de soluções eletrónicas que permitam a adaptação dos sistemas de políticas a um mercado de trabalho em constante mutação.
26. Os parceiros sociais a nível da UE e dos Estados-Membros, em conformidade com as práticas nacionais, a aumentarem a sensibilização dos participantes no mercado de trabalho para os potenciais benefícios e riscos das formas de emprego emergentes.
27. Os parceiros sociais, em conformidade com as práticas nacionais, a procurarem formas de garantir que as pessoas economicamente ativas em novas formas de emprego estejam bem representadas e que a sua voz se faça ouvir no diálogo social.

**Referências**

- **Eurofound** (2017), Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects (Formas atípicas de emprego: tendências recentes e perspectivas futuras), documento de base para a conferência no âmbito da Presidência estónia "Future of Work: Making It e-Easy", 13-14 de setembro de 2017.
  - **Eurofound** (2015), New forms of employment (Novas formas de emprego), Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
  - **Comité Económico e Social Europeu** (2017), Parecer exploratório – O papel e as oportunidades dos parceiros sociais e outras organizações da sociedade civil no contexto das novas formas de trabalho.
  - **Comité Económico e Social Europeu** (2017), Parecer exploratório – Fornecimento e desenvolvimento de competências, incluindo as competências digitais, no âmbito das novas formas de trabalho: novas políticas e evolução das funções e das responsabilidades.
  - **OCDE** (2016), Innovating Education and Educating for Innovation: The Power of Digital Technologies and Skills (Inovação na Educação e Educação para a Inovação: o Poder das Tecnologias e Competências Digitais), Publicação da OCDE, Paris.
  - Relatório anual do **Comité da Proteção Social** (2017).
-