



Conselho da  
União Europeia

Bruxelas, 6 de dezembro de 2021  
(OR. en)

14751/21

SOC 725  
EMPL 542  
SAN 737

## RESULTADOS DOS TRABALHOS

---

de: Secretariado-Geral do Conselho  
para: Delegações  
n.º doc. ant.: 13994/1/21 REV 1 + REV 1 COR 1  
Assunto: Trabalho sustentável ao longo da vida:  
– Conclusões do Conselho

---

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre o assunto em epígrafe, na versão aprovada pelo Conselho EPSCO na sua reunião realizada a 6 de dezembro de 2021.

**Conclusões do Conselho sobre o trabalho sustentável ao longo da vida****RECONHECENDO O SEGUINTE:**

1. O mundo do trabalho está a mudar rapidamente em resultado do progresso tecnológico, da globalização, das alterações climáticas e do envelhecimento da população. A população da UE em idade ativa tem vindo a diminuir há uma década e prevê-se que esta tendência se mantenha<sup>1</sup>. Uma vez que a população global se permanece relativamente estável, aumenta o risco de escassez de mão de obra. A fim de compensar a diminuição da população em idade ativa, é necessário integrar e conservar mais pessoas no mercado de trabalho, oferecendo empregos de qualidade, dando-lhes a possibilidade de prolongarem a sua vida ativa e aumentando a produtividade<sup>2</sup>.
2. A melhoria constante das condições de vida e de trabalho dos seus povos é o objetivo essencial da União Europeia<sup>3</sup>. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>4</sup> ("o Pilar") é a bússola que devemos seguir para alcançar este objetivo. A Agenda Estratégica do Conselho Europeu identifica a aplicação do Pilar como uma ação prioritária para 2019–2024. Na Declaração do Porto, os dirigentes da UE afirmaram que o plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>5</sup> fornece orientações úteis para a aplicação do Pilar e congratularam-se com as três novas grandes metas da UE para 2030 em matéria de emprego, de competências e de redução da pobreza.

---

<sup>1</sup> Ver também o Livro Verde sobre o envelhecimento. Promover a responsabilidade e a solidariedade entre gerações. COM(2021) 50 final

<sup>2</sup> Ver também o relatório da Comissão Europeia sobre o impacto das alterações demográficas, 2020.

<sup>3</sup> Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, Preâmbulo.

<sup>4</sup> Proclamação Interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.  
JO 2017/C 428/09

<sup>5</sup> Plano de ação apresentado pela Comissão em 4 de março de 2021.

3. A União e os Estados-Membros assumiram o compromisso de alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030 das Nações Unidas<sup>6</sup>, nomeadamente o ODS 8 que visa o crescimento económico sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos. Tal como se reconhece também na Declaração do Centenário da OIT, a evolução do mundo do trabalho exige uma ação urgente para aproveitar as oportunidades e enfrentar os desafios, construindo um futuro do trabalho mais justo, inclusivo e mais seguro para todas as pessoas<sup>7</sup>.
4. As Partes na Carta Social Europeia aceitaram determinados direitos e princípios como objetivos das suas políticas: todos os trabalhadores têm direito a condições de trabalho justas, direito à segurança e à higiene no trabalho, o direito de negociar coletivamente, de empreender livremente um trabalho, direito a uma remuneração justa que lhes assegure, assim como às suas famílias, um nível de vida satisfatório, o direito de se associar livremente, o direito a uma proteção especial se forem crianças, adolescentes ou trabalhadoras e direito a meios apropriados de orientação e formação profissional. Além disso, todas as pessoas com responsabilidades familiares que ocupem ou desejem ocupar um emprego têm direito de o fazer sem ser submetidas a discriminações e, tanto quanto possível, sem que haja conflito entre o seu emprego e as suas responsabilidades familiares<sup>8</sup>. Este aspeto é particularmente relevante para as mulheres, que continuam a dedicar mais tempo ao trabalho de prestação de cuidados não remunerado do que os homens.

---

<sup>6</sup> Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. A/RES/70/1

<sup>7</sup> Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho e Conclusões do Conselho intituladas "O futuro do trabalho: a União Europeia promove a Declaração do Centenário da OIT". 13436/19

<sup>8</sup> Carta Social Europeia (revista), ratificada pelos seguintes Estados-Membros da UE: AT, BE, BG, CY, EE, FI, FR, DE, EL, HU, IE, IT, LV, LT, MT, NL, PT, RO, SK, SI, ES e SE.

5. Nas suas conclusões de 2020 sobre desafios demográficos – rumo a seguir<sup>9</sup>, o Conselho reconheceu o impacto significativo da transição demográfica nas nossas economias e nos nossos sistemas de proteção social. O Conselho instou os Estados-Membros a darem resposta aos desafios colocados pela transição, explorando ao mesmo tempo as oportunidades de desenvolvimento económico e social. Nas suas conclusões de 2019 sobre a economia do bem-estar<sup>10</sup>, o Conselho reconheceu também que o bem-estar e o crescimento económico se reforçam mutuamente.
6. As recentes iniciativas da Comissão visam contribuir para a melhoria da qualidade e da sustentabilidade do trabalho. O Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027<sup>11</sup> define as principais prioridades e ações que a Comissão considera necessárias para melhorar a saúde e a segurança dos trabalhadores nos próximos anos, no contexto marcado pelas transições ecológica e digital e pela transição demográfica. A Agenda de Competências para a Europa<sup>12</sup> visa concretizar o primeiro princípio do Pilar sobre o direito a uma educação inclusiva e de qualidade, a formação e aprendizagem ao longo da vida.
7. O termo "trabalho sustentável ao longo da vida", utilizado nas presentes conclusões, entende-se como as condições de vida e de trabalho que permitam às pessoas trabalhar e manter uma atividade profissional ao longo de uma vida ativa prolongada. Implica isto a transformação do trabalho para eliminar os fatores que desencorajam ou impedem os trabalhadores de permanecer ou entrar no mercado de trabalho, tendo simultaneamente em conta as circunstâncias de cada um<sup>13</sup>. A disponibilidade para o trabalho varia e é suscetível de mudar ao longo da vida. O desafio consiste em fazer coincidir as necessidades e as capacidades de cada pessoa com qualidade da oferta de emprego<sup>14</sup>.

---

<sup>9</sup> Conclusões do Conselho sobre desafios demográficos – rumo a seguir. JO 2020/C 205/03

<sup>10</sup> Conclusões do Conselho sobre a economia do bem-estar. JO 2019/C 400/09

<sup>11</sup> Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027. COM(2021) 323 final

<sup>12</sup> Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência. COM(2020) 274 final

<sup>13</sup> As características de uma pessoa em relação ao trabalho (capacidades, necessidades, saúde, competências, etc.) e as circunstâncias individuais variam ao longo da vida e o mesmo acontece com a sua disponibilidade para trabalhar.

<sup>14</sup> Eurofound, 2015. Trabalho sustentável ao longo da vida: documento de reflexão.

8. O trabalho sustentável pode ser alcançado investindo em empregos de qualidade e em capital humano, com especial destaque para as condições de trabalho justas, a saúde e segurança no trabalho, a melhoria das competências e a requalificação, bem como para o equilíbrio entre vida profissional e familiar. O trabalho sustentável é uma componente essencial da economia do bem-estar<sup>15</sup> e um importante motor do aumento da participação da população ativa, da produtividade, do desempenho económico<sup>16</sup> e da inclusão social. O trabalho não sustentável afeta a saúde e o bem-estar das pessoas no mercado de trabalho e das pessoas a seu cargo, com consequências imediatas ou a médio e longo prazo<sup>17</sup>.
9. No seu parecer sobre o trabalho sustentável e de qualidade<sup>18</sup>, o Comité Económico e Social Europeu a) reconhece que o trabalho sustentável e de qualidade é um dos fatores essenciais da qualidade de vida e deve ser considerado em conjunto com o conceito de desenvolvimento sustentável; b) considera que a garantia de um trabalho sustentável e de qualidade é uma responsabilidade partilhada entre a Comissão, os Estados-Membros e os parceiros sociais europeus e nacionais; e c) salienta que o diálogo social deve ser reforçado e o seu âmbito alargado de modo a incluir temas mais estratégicos centrados na sustentabilidade.

---

<sup>15</sup> Conclusões do Conselho sobre a economia do bem-estar. JO 2019/C 400/09

<sup>16</sup> OCDE, 2018. Documentos de trabalho sobre questões sociais, de emprego e de migração, n.º 221, Qualidade do emprego, saúde e produtividade: um quadro de análise baseado em dados concretos.

<sup>17</sup> Eurofound, 2015. Trabalho sustentável ao longo da vida: documento de reflexão; e Eurofound, 2021. Condições de trabalho e trabalho sustentável: uma análise com recurso ao quadro de qualidade do emprego.

<sup>18</sup> Comité Económico e Social Europeu, 2021. Elementos essenciais para um trabalho sustentável e de qualidade durante e após a recuperação. [Parecer exploratório a pedido da Presidência eslovena]. SOC/685.

## CONSIDERANDO O SEGUINTE:

10. A diminuição da população em idade ativa e o aumento da longevidade colocam desafios ao funcionamento do mercado de trabalho e exigem uma abordagem global para adaptar os sistemas de proteção social. As projeções demográficas a longo prazo para a UE revelam que a população deverá diminuir e sofrer uma alteração significativa na sua estrutura etária<sup>19</sup>. Prevê-se que o crescimento da produtividade do trabalho se torne a única fonte de crescimento do produto potencial na UE e que o custo total do envelhecimento demográfico aumente a longo prazo<sup>20</sup>.
11. O trabalho sustentável é fundamental para permitir que as pessoas se mantenham saudáveis e ativas à medida que envelhecem, para prolongar a sua vida ativa, para a adequação e sustentabilidade dos sistemas de proteção social e, por conseguinte, para o funcionamento da economia no seu conjunto. Embora seja ainda necessária mais investigação sobre o trabalho sustentável, as análises disponíveis mostram claramente que os investimentos em condições de trabalho justas, na saúde e segurança no trabalho, na educação e formação e no equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal compensam, melhorando o bem-estar das pessoas e aumentando assim a sua produtividade e participação no mercado de trabalho durante uma vida ativa prolongada.

---

<sup>19</sup> Até 2070, a população em idade ativa (20-64 anos) registará uma redução de 32,1 milhões de potenciais trabalhadores (18,6 milhões de homens, 13,5 milhões de mulheres), o que significa que, nessa altura, a UE terá menos de duas pessoas em idade ativa por cada pessoa com 65 anos ou mais, em vez das cerca de três pessoas em idade ativa em 2019. Em: Comissão Europeia, 2021. Relatório sobre o Envelhecimento de 2021: projeções económicas e orçamentais para os Estados-Membros da UE (2019-2070), documento institucional n.º 148.

<sup>20</sup> Ibidem.

12. A qualidade do emprego na União tem vindo a melhorar lentamente nas últimas décadas<sup>21</sup>. Em 2015, 86 % dos trabalhadores da UE estavam satisfeitos ou muito satisfeitos com as suas condições de trabalho. No entanto, um pouco menos de um quarto considerava que o trabalho punha em risco a sua saúde ou segurança e um quarto que o trabalho tinha, na maioria dos casos, um impacto negativo sobre a sua saúde, sendo os homens mais suscetíveis de referir estas influências negativas. A adequação das competências é um fator importante para a satisfação e a produtividade no trabalho, e cerca de 28 % dos trabalhadores declaram dispor das competências necessárias para fazer face a tarefas mais exigentes (homens 30 %, mulheres 27 %), enquanto 14 %<sup>22</sup> referem necessitar de mais formação para desempenharem bem as suas funções<sup>23</sup>. Para quase um em cada cinco trabalhadores (20 % dos homens, 16 % das mulheres), o horário de trabalho não se adapta muito bem aos compromissos familiares ou sociais que têm fora do trabalho e um em cada cinco trabalhadores sentia-se demasiado cansado após o trabalho para fazer algumas das tarefas domésticas necessárias<sup>24</sup>.

---

<sup>21</sup> Eurofound, 2021. Condições de trabalho e trabalho sustentável: uma análise com recurso ao quadro de qualidade do emprego.

<sup>22</sup> Os dados são desagregados por género apenas nos casos em que estão disponíveis e em que há uma diferença concreta entre homens e mulheres (aplica-se a todo o texto).

<sup>23</sup> Eurofound, 2021. Condições de trabalho e trabalho sustentável: uma análise com recurso ao quadro de qualidade do emprego.

<sup>24</sup> Eurofound, 2017. Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho – Relatório de síntese, dados da UE-28.

13. A saúde e a segurança no trabalho são um condição indispensável para que o trabalho seja sustentável ao longo da vida. A acumulação de consequências negativas do trabalho para a saúde durante a vida profissional de alguém afeta negativamente a qualidade do envelhecimento e pode reduzir a sua vida profissional. As transições ecológica, digital e demográfica obrigam-nos a prever e a gerir a mudança. O conhecimento da forma como adaptar sistematicamente a saúde e a segurança no trabalho a todos os locais de trabalho num mundo do trabalho em evolução, para além da aplicação de uma abordagem de "prevenção através da conceção"<sup>25</sup>, integrada numa estratégia de conceção centrada no trabalho, pode ajudar a atenuar os desafios novos e emergentes neste domínio relacionados com a digitalização<sup>26</sup>, os riscos psicossociais e ergonómicos e o envelhecimento da mão de obra. Além disso, as projeções mostram que o investimento na segurança e na saúde no trabalho compensa: o retorno é de quase dois euros por cada euro investido<sup>27</sup>, ao passo que as lesões e doenças relacionadas com o trabalho custam à sociedade o equivalente a mais de 3,3 % do PIB da UE<sup>28</sup>.

---

<sup>25</sup> A abordagem de "prevenção através da conceção" representa uma forma de prevenir e controlar as lesões profissionais, as doenças e os casos de morte desde o início do processo de planeamento e conceção. Ver também EU-OSHA, 2018. Análise prospetiva sobre riscos novos e emergentes para a segurança e saúde no trabalho associados à digitalização até 2025.

<sup>26</sup> É o caso da disponibilidade digital 24 sobre 24 horas, do esbatimento dos limites entre a vida privada e profissional e da utilização de dispositivos que determinam o ritmo de trabalho ou controlam o desempenho dos trabalhadores. Ver também EU-OSHA, 2019. Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes, ESENER e Eurofound, 2017. Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho – Relatório de síntese.

<sup>27</sup> Comissão Europeia, 2011. Custos socioeconómicos dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais. Mensagens-chave e estudos de casos.

<sup>28</sup> EU-OSHA, 2017. Uma comparação internacional do custo dos acidentes e doenças relacionados com o trabalho.

14. A existência de oportunidades para desenvolver e melhorar competências e requalificar as pessoas ao longo da vida profissional é uma componente importante do trabalho sustentável. Ajuda os adultos de todas as idades a prepararem-se e a adaptarem-se à evolução dos mercados de trabalho, evita o desemprego e ajuda a garantir que ninguém fica para trás. A grande maioria dos estabelecimentos da UE disponibiliza pelo menos um tipo de formação (incluindo a formação em contexto laboral), mas cerca de três em cada dez facultam a menos de 20 % dos seus trabalhadores<sup>29</sup>. A formação paga ou ministrada pelas entidades empregadoras é mais acessível aos trabalhadores com contratos permanentes (44 %) do que aos trabalhadores com contratos a termo (31 %) ou com outro tipo de contrato ou sem contrato (apenas 22 %)<sup>30</sup>. Em 2016, apenas 37 % dos adultos participavam anualmente em atividades de aprendizagem. Para os adultos pouco qualificados, esta percentagem era de apenas 18 %<sup>31</sup>.
15. A flexibilidade, a segurança, a previsibilidade e a igualdade de oportunidades para todos são aspetos importantes do trabalho sustentável. Na última década tem vindo a aumentar percentagem das formas atípicas de trabalho no mercado de trabalho. Mais de quatro em cada dez trabalhadores na UE não têm uma relação típica de trabalho<sup>32</sup>. As formas atípicas de trabalho podem abrir novas oportunidades de emprego (nomeadamente devido à maior flexibilidade que podem dar), em especial para as pessoas há mais tempo afastadas do mercado de trabalho, mas podem também aumentar a insegurança e a incerteza, o que afeta negativamente o bem-estar. Há poucos dados comparáveis sobre as formas atípicas de trabalho, a sua importância para os mercados de trabalho e as suas repercussões para os sistemas de proteção social em toda a UE. A existência de regimes de trabalho flexíveis, tanto no emprego convencional como no emprego atípico, deverá facilitar um maior equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada<sup>33</sup>. No entanto, são necessários mais esforços para melhorar as condições de trabalho e a proteção social das pessoas com empregos atípicos, para que o trabalho sustentável seja uma realidade para todos.

---

<sup>29</sup> Eurofound e Cedefop, 2020. Inquérito Europeu às Empresas 2019: práticas no local de trabalho que desbloqueiam o potencial dos trabalhadores.

<sup>30</sup> Eurofound, 2017. Sexto Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho – Relatório de síntese.

<sup>31</sup> Comissão Europeia, 2021. Plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. COM(2021) 102 final

<sup>32</sup> Parlamento Europeu, 2016. Emprego precário na Europa: padrões, tendências e estratégias políticas.

<sup>33</sup> Ver também as conclusões do Conselho sobre o teletrabalho. ST 9747/21

16. As disparidades entre homens e mulheres no emprego são uma característica insustentável dos mercados de trabalho. A perda do potencial educativo e laboral das mulheres tem um efeito negativo sobre o desempenho e a vantagem competitiva da economia da UE e foi responsável por perdas de mais de 320 mil milhões de euros em 2018, o que corresponde a 2,4 % do PIB da UE nesse ano<sup>34</sup>. Um fator crucial que explica a menor participação das mulheres no mercado de trabalho é a sua maior carga de responsabilidades na prestação de cuidados, resultante de uma repartição desigual entre elas e os homens<sup>35</sup>. Calcula-se que, ao longo da vida e dependendo do nível de instrução, o custo da exclusão de uma mulher do mercado de trabalho se situa entre 1,2 milhões e 2 milhões de euros, estimando-se que, de modo geral, o custo é mais elevado para as mulheres com um nível de instrução mais elevado<sup>36</sup>. A melhoria da acessibilidade, bem como da qualidade e acessibilidade de preços dos serviços de prestação de cuidados<sup>37</sup> e a promoção de uma partilha equitativa das responsabilidades entre homens e mulheres a nível da prestação de cuidados poderiam contribuir para reduzir as disparidades entre homens e mulheres no emprego.
17. O diálogo social é fundamental para que o trabalho seja sustentável, em benefício de todas as partes. Os parceiros sociais desempenham um papel central num mundo laboral em evolução e estão particularmente bem colocados para apontar – no contexto de atividades ou setores específicos – as soluções e condições de saúde e segurança que permitem um trabalho sustentável. Por conseguinte, o diálogo social é também crucial para o bom funcionamento das economias produtivas e para a coesão das sociedades.

---

<sup>34</sup> Eurofound, 2020. As mulheres e a igualdade no mercado de trabalho: terá a COVID-19 causado um retrocesso nas recentes conquistas?

<sup>35</sup> Eurofound, 2018. Alcançar um equilíbrio: conciliar a vida profissional e a vida privada na UE.

<sup>36</sup> Comissão Europeia, 2017. Avaliação de impacto que acompanha o documento Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

<sup>37</sup> Os serviços de prestação de cuidados são, entre outros: os serviços de acolhimento de crianças, os cuidados continuados (serviços para pessoas dependentes devido à velhice, doença crónica ou deficiência), os serviços de cuidados de curta duração.

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

### **OS ESTADOS-MEMBROS a, tendo em conta a situação nacional:**

18. REFORÇAREM as políticas destinadas a melhorar as condições de trabalho para todos e a ajudar as pessoas a ultrapassarem as transições que se veem constringidas a fazer ao longo da vida ativa, para que estejam em condições de entrar e reentrar rapidamente no mercado de trabalho e encontrar um emprego de qualidade, nomeadamente através da cooperação entre os vários serviços públicos envolvidos.
19. ATUALIZAREM, consoante o caso, os quadros jurídicos nacionais e as atuais estratégias no domínio do trabalho e da saúde, tendo devidamente em conta o Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027, concentrando-se nos seus três objetivos transversais: prever e gerir a mudança no novo mundo do trabalho, melhorar a prevenção de acidentes e doenças no local de trabalho e reforçar a preparação para eventuais crises sanitárias futuras.
20. ASSEGURAREM a existência de recursos suficientes para o funcionamento, a ligação em rede e a promoção dos pontos focais nacionais da EU-OSHA.
21. ATUALIZAREM os métodos utilizados para prever a procura de competências e MELHORAREM os mecanismos para resolver o problema da inadequação de competências.
22. DESENVOLVEREM e PROMOVEREM continuamente as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, a fim de ajudar as pessoas a adaptarem-se à evolução do mundo do trabalho, tendo também em conta a Agenda de Competências para a Europa, e incentivando a transferência intergeracional de conhecimentos e competências.
23. INTENSIFICAREM ESFORÇOS para melhorar as condições de trabalho, a proteção social e o acesso à aprendizagem ao longo da vida para as pessoas com empregos atípicos, para que o trabalho sustentável seja uma realidade para todos.

24. REFORÇAREM a eficácia das inspeções do trabalho e de outros mecanismos de execução e supervisão, consoante as necessidades, de modo a respeitar as disposições legais aplicáveis com relevância para o trabalho sustentável.
25. CONTINUAREM A EXPLORAR as possibilidades de conciliar melhor a vida profissional e familiar, nomeadamente por meio da melhoria da acessibilidade, bem como da qualidade e acessibilidade de preços dos serviços de prestação de cuidados, tendo em vista, nomeadamente, garantir a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

**OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA a, no âmbito das respetivas competências:**

26. ANALISAREM os principais obstáculos ao trabalho sustentável e a esforçarem-se sistematicamente por IDENTIFICAR soluções que facilitem o trabalho sustentável, apoiando assim o envelhecimento ativo e saudável, o prolongamento da vida ativa, o bem-estar das pessoas, a participação no mercado de trabalho, os sistemas de proteção social, a produtividade e o desempenho económico.
27. APOIAREM a investigação e o desenvolvimento de bases de dados de qualidade sobre o trabalho sustentável, tendo em conta as variáveis estatísticas sociodemográficas pertinentes<sup>38</sup>, a fim de assegurarem a coerência dos dados, a comparabilidade e a acessibilidade para que se possam definir políticas baseadas em dados concretos.
28. REFORÇAREM a integração da segurança e saúde no trabalho nas políticas e medidas pertinentes, em especial nos domínios da saúde pública (particularmente a saúde mental), da assistência social, da educação e formação, da digitalização, da inteligência artificial, dos contratos públicos e do ambiente.
29. CONTINUAREM A REUNIR dados estatísticos comparáveis sobre as formas atípicas de trabalho e ANALISAREM a sua importância para as transformações do mercado de trabalho e as suas repercussões para os sistemas de proteção social, tendo em conta as variáveis estatísticas sociodemográficas pertinentes.

---

<sup>38</sup> As variáveis sociodemográficas podem ser, por exemplo, a idade, o sexo, a educação, o grau de limitação de capacidades, o agregado familiar, o emprego, o rendimento, etc.

30. FACILITAREM e APOIAREM o intercâmbio de boas práticas e de conhecimentos adquiridos sobre o trabalho sustentável e os seus benefícios a longo prazo para o funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social, bem como para o bem-estar das pessoas, sem esquecer as tendências subjacentes aceleradas pela pandemia de COVID-19.
31. PROMOVEREM uma cultura de prevenção no domínio da segurança e saúde no trabalho e uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.
32. CONCEBEREM e APLICAREM medidas específicas que contrariem as disparidades entre homens e mulheres no emprego.
33. APOIAREM os parceiros sociais a fim de reforçar a sua capacidade de promover o trabalho sustentável.

**A COMISSÃO EUROPEIA a:**

34. ANALISAR as consequências das práticas de trabalho insustentáveis e os benefícios do trabalho sustentável para as pessoas, as entidades empregadoras e a sociedade em geral, em estreita cooperação com as agências competentes da UE e organizações internacionais como a OCDE e a OIT.
35. REVER com regularidade os atos pertinentes da União, com vista a melhorar o contributo das medidas existentes para o trabalho sustentável e apresentar as propostas necessárias para ADAPTAR os instrumentos jurídicos em vigor, quando tal se justifique, a fim de responder às exigências do mundo do trabalho em evolução, particularmente no que diz respeito ao envelhecimento da população.
36. ASSEGURAR a execução rápida e integral das ações no âmbito do Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027, pelas quais a Comissão Europeia é responsável, com especial destaque para a luta contra o cancro de origem profissional através de novos progressos no estabelecimento de limites de exposição profissional e INTEGRAR os objetivos deste quadro estratégico nos documentos estratégicos relevantes existentes e futuros.

37. RECONHECER a importância do trabalho sustentável ao longo da vida das pessoas na próxima Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados.

**OS PARCEIROS SOCIAIS a, respeitando o seu papel e autonomia:**

38. CONTINUAREM A PARTICIPAR no diálogo social a todos os níveis sobre a evolução do mundo do trabalho.

39. PROMOVEREM a sensibilização para os benefícios do trabalho sustentável para os trabalhadores, as entidades empregadoras, os cidadãos e a sociedade no seu conjunto, bem como para uma cultura de segurança e saúde no trabalho e uma cultura de aprendizagem ao longo da vida.

40. PROMOVEREM a ação preventiva na medida em que constitui a forma mais eficaz de garantir o trabalho sustentável, em especial no que diz respeito às implicações da digitalização e do envelhecimento da população.

41. CHAMAREM A ATENÇÃO para o facto de um nível mais elevado de saúde e segurança no trabalho ser benéfico para os trabalhadores, as entidades empregadoras, os cidadãos e a sociedade no seu conjunto e de os empregos seguros e favoráveis à saúde contribuírem para a sustentabilidade e a competitividade da economia da União.

42. CONTINUAREM A PROMOVER a aplicação eficaz das regras em vigor em matéria de segurança e saúde no trabalho.

---