

Bruxelas, 4 de dezembro de 2025
(OR. en)

16464/25

EMPL 544
SOC 830
SAN 812
ANTIDISCRIM 126
GENDER 211
TELECOM 460
CYBER 369
DIGIT 264
EDUC 490
MI 1019
COMPET 1307

NOTA DE ENVIO

de: Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora

data de receção: 4 de dezembro de 2025

para: Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia

n.º doc. Com.: COM(2025) 944 final

Assunto: COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES
Roteiro para Empregos de Qualidade

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2025) 944 final.

Anexo: COM(2025) 944 final



Bruxelas, 4.12.2025
COM(2025) 944 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

Roteiro para Empregos de Qualidade

1. AUMENTAR A COMPETITIVIDADE DA EUROPA ATRAVÉS DE EMPREGOS DE QUALIDADE

As atuais perturbações geopolíticas e geoeconómicas, a concorrência mundial, as dependências comerciais e a transformação da base industrial europeia têm vindo a afetar o crescimento e a estabilidade. À medida que as empresas lutam para se manterem competitivas, os trabalhadores sentem o impacto das crises mundiais, do aumento do custo de vida e das rápidas mudanças que afetam as suas vidas e carreiras.

Durante décadas, a economia social de mercado única da UE produziu bons resultados em termos de oportunidades de negócio e de proteção dos trabalhadores. Demonstrou resiliência perante grandes choques — nomeadamente a pandemia de COVID-19, a crise energética, a inflação e o forte aumento do custo de vida — protegendo milhões de empresas, pessoas e postos de trabalho, e hoje as taxas de emprego atingem níveis historicamente elevados. A UE deve fazer o que for necessário para garantir que continua a ser o melhor lugar para viver, trabalhar, investir e desenvolver atividades económicas.

As mudanças estruturais exigem soluções estruturais em prol de um crescimento competitivo e justo. Os empregos de qualidade são fundamentais para a consecução deste objetivo. Conforme salientado no relatório Draghi sobre o Futuro da Competitividade Europeia ⁽¹⁾, o aumento da produtividade é indissociável da melhoria da qualidade do emprego e da maior participação no mercado de trabalho. O acesso a empregos de qualidade reforça igualmente a coesão territorial, económica e social, permitindo que as pessoas usufruam do «direito a permanecer» e prosperar nas suas comunidades locais e apoiando a participação económica a longo prazo em todas as regiões.

O **Roteiro para Empregos de Qualidade** (a seguir designado por «roteiro») constitui um compromisso renovado de promover empregos de qualidade numa economia competitiva. Descreve iniciativas destinadas a alinhar a política de emprego com as necessidades de uma economia em rápida evolução, mantendo-se fiel aos princípios da economia social de mercado europeia, do progresso social e do pleno emprego. Os sindicatos e as organizações patronais desempenham um papel central neste esforço. Conforme reafirmado no Pacto para o Diálogo Social Europeu ⁽²⁾, assinado em 5 de março de 2025, a Comissão continua empenhada em reforçar o diálogo social a todos os níveis.

Participação dos parceiros sociais europeus na preparação do Roteiro para Empregos de Qualidade

Entre abril e junho de 2025, a Comissão encetou um processo de consulta sem precedentes com os parceiros sociais, tanto a nível europeu como nacional. No total, a consulta mobilizou cerca de 200 organizações em toda a UE, gerou mais de 100 contributos escritos e contou com mais de 50 debates em toda a Europa ⁽³⁾.

⁽¹⁾ Draghi, M., *The future of European competitiveness* (não traduzido para português), setembro de 2024.

⁽²⁾ Comissão Europeia e parceiros sociais intersetoriais europeus, [Pacto para o Diálogo Social Europeu](#), 5 de março de 2025.

⁽³⁾ [EMPL - Biblioteca](#) para repositório com contributos.

A nível da UE, os 88 parceiros sociais europeus reconhecidos foram consultados através de reuniões específicas, do Comité de Diálogo Social intersetorial e dos 44 comités de diálogo social setorial da UE, o que resultou em 11 contributos conjuntos e 32 unilaterais.

A nível nacional, foram organizadas consultas específicas em todos os 27 Estados-Membros.

Não existe uma abordagem única para a qualidade do emprego. A complexidade do desafio reflete-se no parecer do Comité do Emprego (COEM), de junho de 2025 ⁽⁴⁾, que abrange múltiplas dimensões da qualidade do emprego, incluindo rendimentos, condições de trabalho, cobertura da negociação coletiva e requalificação/melhoria de competências.

O roteiro centra-se nos domínios em que a ação da UE é mais necessária: criação e manutenção de empregos de qualidade na UE, modernização e equidade no mundo do trabalho. Procura apoiar um aumento resiliente da produtividade, promovendo empregos de qualidade que atraiam e mantenham talentos de todas as gerações, em especial no contexto das transições climática, tecnológica e demográfica. Tendo em conta a sua importante dimensão para promover empregos de qualidade, apoiar os trabalhadores nas transições e salvaguardar a produtividade resiliente da Europa, o roteiro apoiará a Bússola para a Competitividade, atuando como um facilitador da competitividade da Europa.

O roteiro salienta igualmente os principais fatores favoráveis a um ambiente propício para as empresas, como a aplicação dos direitos sociais existentes, serviços de qualidade em todas as regiões, financiamento adequado e reforço do diálogo social e da negociação coletiva.

2. CRIAR E MANTER EMPREGOS DE QUALIDADE NA UE

As empresas enfrentam transformações aceleradas em todos os setores, que são agravadas por um panorama mundial fragmentado e por políticas comerciais imprevisíveis que ameaçam as cadeias de valor. Uma base industrial forte e inovadora — apoiada por uma mão de obra qualificada e adaptável e pelo compromisso de comprar produtos europeus — é fundamental para manter a competitividade e a soberania a nível mundial.

A criação de empregos de qualidade requer um ambiente em que as empresas, incluindo os trabalhadores por conta própria, as empresas em fase de arranque e as pequenas empresas, possam inovar, crescer, atrair investimento e talentos. Para se manterem competitivas, respeitando simultaneamente padrões laborais elevados, as empresas necessitam de um quadro regulamentar claro, proporcionado e favorável à inovação. Este cenário inclui a redução dos encargos administrativos, a melhoria do acesso à informação e aos instrumentos de apoio, assegurando simultaneamente elevados padrões sociais e laborais. Os parceiros sociais desempenham também um papel fundamental na identificação de soluções práticas que respondam às necessidades das empresas em toda a Europa.

⁽⁴⁾ Conselho da União Europeia, nota do Comité do Emprego, [Parecer do Comité do Emprego sobre as dimensões da qualidade do emprego](#).

Neste espírito, a Comissão propôs simplificar as regras da UE e reduzir os encargos administrativos, e está a estudar a possibilidade de prestar um melhor apoio às microempresas no que respeita à aplicação do direito da UE. Propõe igualmente medidas para ajudar as empresas em fase de arranque e em fase de expansão a aceder a talentos e a criar empregos de qualidade ⁽⁵⁾.

Indústria do futuro

O Pacto da Indústria Limpa está orientado para transformar a descarbonização e a circularidade num motor de crescimento para as indústrias europeias, incluindo as PME. Neste contexto, os diálogos estratégicos da UE com as indústrias siderúrgica, metalúrgica, química e automóvel têm dado um contributo essencial, identificando desafios estruturais, incluindo a sobrecapacidade mundial, as práticas comerciais desleais e os elevados custos da energia.

A UE está igualmente a trabalhar em medidas que visam reforçar as suas capacidades estratégicas, incluindo um pacote Estímulo às Baterias, um ato legislativo sobre a aceleração industrial, com um primeiro critério de contratação pública «fabricado na Europa», e um pacote relativo às redes. Além disso, a iniciativa «Escolher a Europa» visa atrair cientistas e inovadores de alto nível para a UE.

Pessoas qualificadas para promover as transições profissionais

As competências e os empregos de qualidade são motores essenciais do crescimento da UE. A proposta recentemente adotada de recomendação do Conselho sobre o capital humano ⁽⁶⁾ no âmbito do Pacote de Outono do Semestre Europeu salienta explicitamente o papel crucial do capital humano e da educação e competências orientadas para o futuro no reforço da competitividade e da autonomia estratégica da União, no fortalecimento da preparação e no apoio à prosperidade sustentável. Exorta os Estados-Membros a 1) inverter as tendências negativas em matéria de competências básicas, 2) dar prioridade à ciência, tecnologia, engenharia e matemática em todos os níveis de ensino e 3) investir em dados para obter melhores informações sobre as necessidades do mercado de trabalho. Neste contexto, é essencial explorar o potencial das mais de 50 milhões de pessoas na UE que permanecem fora da força de trabalho — a maioria das quais são mulheres. A mobilização plena desta reserva de talentos ajudaria a UE a manter a sua competitividade. A União das Competências coloca uma forte ênfase na igualdade de género, em especial nos domínios CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática), e visa trazer, até 2030, 1 milhão de estudantes do sexo feminino para programas CTEM. Ajudar as pessoas mais velhas a atualizar as suas competências, a permanecer no mercado de trabalho ou a transmitir a sua experiência pode transformar as alterações demográficas numa fonte de coesão social e prosperidade partilhada.

⁽⁵⁾ Comissão Europeia, [Estratégia Europeia para as Empresas em Fase de Arranque e as Empresas em Fase de Expansão](#), 28 de outubro de 2025.

⁽⁶⁾ Comissão Europeia, [Recomendação do Conselho sobre o capital humano na UE](#), 25 de novembro de 2025.

A Garantia de Competências ajudará os trabalhadores dos setores em reestruturação ou em risco a permanecerem no mercado de trabalho, apoiando-os na transição para áreas estratégicas em crescimento. Esta iniciativa é elegível para receber apoio através do Fundo Europeu de Competitividade (FEC) e é testada no âmbito da vertente de Emprego e Inovação Social (EaSI) do Fundo Social Europeu (FSE+).

Haverá uma necessidade crescente de mão de obra qualificada nas atividades económicas relacionadas com a conceção sustentável dos produtos, a reutilização, a remanufatura e reciclagem de materiais, bem como nas tecnologias limpas e na bioeconomia. A Academia do Novo Bauhaus Europeu acelerará a melhoria de competências e a requalificação em todo o ecossistema da construção, dotando os profissionais das competências necessárias para criar um espaço edificado neutro em carbono, circular e esteticamente harmonioso.

É igualmente crucial assegurar uma maior agilidade no mercado de trabalho através de um reconhecimento mais fácil das competências além-fronteiras. A Comissão proporá uma Iniciativa sobre a Portabilidade de Competências para simplificar e facilitar o reconhecimento de competências e qualificações, nomeadamente através do reforço da digitalização, também para os nacionais de países terceiros. A UE criará uma Reserva de Talentos e reforçará as Parcerias de Talentos para atrair nacionais de países terceiros qualificados para profissões com escassez de mão de obra. A futura Estratégia da UE sobre a Política de Vistos incluirá medidas para facilitar a chegada de estudantes, investigadores e trabalhadores qualificados de alto nível. As competências digitais, nomeadamente as competências digitais avançadas, são essenciais para a competitividade da Europa e para a criação de empregos de qualidade. A UE continua a enfrentar uma escassez significativa de especialistas em TIC, com disparidades persistentes entre homens e mulheres. Para resolver este problema, a Comissão investiu 400 milhões de EUR através do Programa Europa Digital a fim de expandir programas especializados de ensino superior, formações de curta duração e Academias de Competências Digitais. Além disso, no período de 2021-2027, as competências digitais beneficiam do apoio do Erasmus+, com um investimento total que poderá exceder 6 mil milhões de EUR, e de um investimento de 1,2 mil milhões de EUR ao abrigo do FSE+. No âmbito do NextGenerationEU, estima-se um investimento de 28 mil milhões de EUR destinado às competências digitais.

Quadro de reestruturação e participação coletiva em prol da confiança e das oportunidades

As decisões de reestruturação atempadas, combinadas com medidas de antecipação e atenuação, permitem que as empresas se mantenham viáveis em mercados em evolução.

É necessária uma melhor aplicação do Quadro de Qualidade da UE para a antecipação da mudança e de processos de reestruturação. No âmbito do Pacto da Indústria Limpa, a Comissão comprometeu-se a debater com os parceiros sociais um quadro para transições justas, antecipando a mudança, intervindo de forma mais rápida e aplicando o quadro relativo à informação e consulta.

A Comissão realizará um estudo sobre as práticas de reestruturação das empresas para avaliar se, e em que medida, as regras aplicáveis permitem que as empresas em fase de arranque, as empresas em fase de expansão e as empresas inovadoras se adaptem e inovem.

A forte participação dos trabalhadores a nível das empresas é a marca distintiva da democracia europeia no trabalho. É fundamental para uma gestão da mudança justa e para a sua antecipação. É necessária uma aplicação eficaz do quadro jurídico da UE ⁽⁷⁾ em todos os Estados-Membros. A fim de avaliar a sua eficácia no apoio aos trabalhadores e às empresas durante as transições, a Comissão tem vindo a recolher dados sobre a aplicação das diretivas relativas à informação e consulta, aos despedimentos coletivos e às transferências de empresas.

Além disso, o Conselho aprovou mensagens-chave sobre a aplicação da Recomendação do Conselho de 2022 que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática ⁽⁸⁾. O novo Observatório Europeu da Transição Justa, que estará operacional no início de 2026, reforçará a base factual e assegurará um diálogo ativo com as principais partes interessadas sobre os aspetos da transição justa.

Reformas e investimentos conducentes a empregos de qualidade

As reformas e os investimentos destinados a promover o emprego de qualidade exigem esforços combinados da UE e dos Estados-Membros. Com base no parecer do COEM de junho de 2025 sobre as dimensões da qualidade do emprego, a Comissão trabalhou com os comités consultivos do Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores (EPSCO) num quadro de acompanhamento atualizado, incluindo indicadores para cada dimensão da qualidade do emprego, que foi aplicado a partir do ciclo do semestre de 2025-2026 em curso. Este quadro de acompanhamento poderá contribuir para a definição de uma grande meta que permita acompanhar os progressos na melhoria das condições de trabalho em toda a UE.

Com as autoridades públicas a despender cerca de 15 % do PIB da UE, a contratação pública pode ser um instrumento poderoso para apoiar empregos de qualidade e impulsionar o crescimento sustentável, promovendo simultaneamente os objetivos estratégicos da UE. As diretivas relativas aos contratos públicos de 2014 incluem a obrigação de assegurar o cumprimento da legislação social, laboral e ambiental na execução dos contratos públicos através de uma cláusula geral. As autoridades adjudicantes podem excluir um operador económico da participação num procedimento de contratação pública se puderem demonstrar que o operador económico violou as obrigações ambientais, sociais ou laborais aplicáveis.

(7) [Diretiva 2002/14/CE](#) que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia, 11 de março de 2002; [Diretiva 98/59/CE](#) relativa à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos coletivos, 20 de julho de 1998; [Diretiva 2001/23/CE](#) relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes à manutenção dos direitos dos trabalhadores em caso de transferência de empresas ou de estabelecimentos, ou de partes de empresas ou de estabelecimentos, 12 de março de 2001; Diretiva 2009/38/CE, com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2025/[aguarda publicação] relativa à instituição de um Conselho de Empresa Europeu.

(8) [Recomendação 2022/C 243/04 do Conselho](#) que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática, 16 de junho de 2022.

Além disso, as diretivas oferecem instrumentos não vinculativos para apoiar a contratação pública socialmente responsável, tais como contratos reservados (por exemplo, para empresas sociais de integração profissional) ou a atribuição de pontos como parte da melhor relação preço/qualidade para o cumprimento de critérios sociais.

No entanto, o critério baseado exclusivamente no preço continua a ser amplamente utilizado na UE. No âmbito da revisão das diretivas da UE relativas aos contratos públicos anunciada para 2026, a Comissão estudará a melhor forma de promover a contratação pública socialmente responsável, incluindo uma utilização mais alargada da melhor relação qualidade/preço e da negociação coletiva.

As regras em matéria de auxílios estatais podem proporcionar melhores incentivos para que a indústria crie empregos duradouros e de qualidade e invista nas competências. No âmbito da revisão em curso do Regulamento Geral de Isenção por Categoria, a Comissão avaliará se e como este deve ser atualizado, nomeadamente no que respeita às regras relativas aos auxílios às empresas sociais, à formação e ao emprego e recrutamento de trabalhadores desfavorecidos. A Comissão elaborará orientações específicas para ajudar os Estados-Membros na conceção de medidas de auxílio estatal para apoio social e investimento social e visa reduzir significativamente os encargos administrativos tanto para as empresas como para os Estados-Membros.

As empresas, em especial as PME, as empresas em fase de arranque e as empresas em fase de expansão, necessitam de um ambiente favorável à inovação que lhes permita crescer e atrair investimento. A fim de minimizar ainda mais os encargos administrativos, um novo controlo das PME e da competitividade passou a constituir um filtro mais rigoroso para as novas iniciativas da Comissão. O controlo inclui uma avaliação dos efeitos esperados nos diferenciais de custos em comparação com os concorrentes internacionais.

As reformas dos sistemas fiscais e de pensões podem contribuir substancialmente para aumentar ainda mais a participação no mercado de trabalho e reforçar a proteção social. Por exemplo, as pensões complementares podem melhorar as poupanças-reforma dos trabalhadores, nomeadamente dos trabalhadores móveis e dos trabalhadores em formas de trabalho atípicas. A Estratégia Europeia para as Empresas em Fase de Arranque e as Empresas em Fase de Expansão procura melhorar o tratamento das opções sobre ações concedidas a empregados, ajudando as empresas em fase de arranque a atrair e reter os talentos de excelência e a promover empregos de elevada qualidade. Ao mesmo tempo, a eliminação dos obstáculos fiscais ao teletrabalho transfronteiriço é importante para promover o crescimento das empresas em fase de arranque e em fase de expansão, estando em curso trabalhos para elaborar uma recomendação nesse sentido.

Facilitar as transições numa economia mundial em mutação

O Instrumento Europeu de **Apoio Temporário para Atenuar os Riscos de Desemprego numa Situação de Emergência (SURE)** mobilizou meios financeiros significativos para proteger os postos de trabalho e as empresas durante as circunstâncias específicas da pandemia de COVID-19. Em 2020, apoiou cerca de 32 milhões de pessoas e mais de 2,5 milhões de empresas, através de regimes de tempo de trabalho reduzido e medidas

semelhantes, em especial para as PME dos setores mais afetados. Permitted igualmente aos Estados-Membros fazer face a aumentos súbitos das despesas relacionadas com o emprego para preservar os postos de trabalho, com poupanças de juros estimadas em 9 mil milhões de EUR.

No âmbito do próximo quadro financeiro plurianual 2028-2034, a Comissão propôs a introdução de um novo **mecanismo extraordinário e temporário** para responder às consequências de crises graves, dificuldades ou ameaças sérias que afetem a União ou os seus Estados-Membros. Uma decisão sobre a ativação deste mecanismo será tomada pelo Conselho da UE após aprovação do Parlamento Europeu. Se for ativado, concederá empréstimos financiados com recurso a empréstimos contraídos pela UE e cobertos por uma garantia anual com base no orçamento da UE de até 0,25 % do RNB da UE.

Uma estratégia de crescimento sustentável exige a mobilização de capital público e privado para investimentos produtivos, em benefício dos cidadãos, das empresas e de uma economia resiliente, o que implica, por exemplo, o aumento da utilização de pensões complementares para assegurar um rendimento adequado após a reforma. Tal pode apoiar o crescimento económico e a competitividade da UE, mobilizando e canalizando capital de longo prazo para a economia.

3. **MODERNIZAÇÃO: PROMOVER EMPREGOS DE QUALIDADE, IMPULSIONANDO SIMULTANEAMENTE A INOVAÇÃO DIGITAL**

A digitalização é crucial para a inovação e para a competitividade da UE. Pode impulsionar a produtividade do trabalho, melhorar a saúde e a segurança no trabalho e ajudar a resolver a escassez de mão de obra. A maioria dos europeus considera que as tecnologias digitais, incluindo a IA, são positivas para os seus empregos e a sua qualidade de vida, nomeadamente a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar. Conforme referido na Estratégia de Aplicação da IA ⁽⁹⁾, a maioria dos trabalhadores europeus (67 %) considera que a inteligência artificial (IA) os ajuda a desempenhar as suas tarefas mais rapidamente. No entanto, 84 % defendem uma gestão cuidadosa para proteger a privacidade e garantir a transparência, enquanto 77 % sublinham a necessidade de participação dos trabalhadores e dos seus representantes na conceção e na utilização das tecnologias no local de trabalho ⁽¹⁰⁾.

Utilização responsável da gestão algorítmica

A **gestão algorítmica (GA)** é comumente entendida como a utilização de sistemas automatizados de monitorização e sistemas automatizados de tomada de decisões baseados em algoritmos que substituem as funções que os gestores normalmente desempenham, como a atribuição de trabalho, a fixação da remuneração de cada tarefa, a determinação dos horários de trabalho, a comunicação de instruções, a avaliação do trabalho efetuado, a concessão de incentivos ou a aplicação de tratamento desfavorável.

⁽⁹⁾ [Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho, COM/2025/723 final](#), Estratégia de Aplicação da IA, 8 de outubro de 2025.

⁽¹⁰⁾ Comissão Europeia, [Eurobarómetro Especial SP554: Inteligência Artificial e o futuro do trabalho](#).

A IA e a GA podem aumentar a eficiência e a qualidade do emprego, permitindo que os trabalhadores se concentrem em tarefas de maior valor, e melhorar a segurança no trabalho. Ao mesmo tempo, a proteção eficaz contra a discriminação, as violações de dados ou a vigilância excessiva e os riscos psicossociais é essencial para assegurar uma adoção fiável e generalizada da IA no mundo do trabalho.

O Regulamento da Inteligência Artificial ⁽¹¹⁾ e o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) ⁽¹²⁾ proporcionam um quadro abrangente para a regulamentação das tecnologias digitais no local de trabalho. Embora nem todos os sistemas de GA sejam baseados na IA, o Regulamento da Inteligência Artificial classifica como de «risco elevado» os sistemas de IA utilizados no contexto do recrutamento ou da seleção de pessoas singulares, incluindo os sistemas de IA que tomam decisões que afetam os termos das relações de trabalho, a atribuição de tarefas e o acompanhamento e avaliação do desempenho.

A Diretiva relativa ao trabalho em plataformas digitais reforça a transparência, a equidade, a supervisão humana, a segurança e a informação e consulta no trabalho em plataformas digitais; proporciona igualmente clareza jurídica às plataformas de trabalho digitais que organizam o trabalho em toda a UE.

As regras da UE em matéria de informação e consulta dos trabalhadores ⁽¹³⁾ exigem a participação dos representantes dos trabalhadores nas decisões suscetíveis de conduzir a alterações substanciais na organização do trabalho, incluindo a implantação de sistemas de IA.

O caminho a seguir deve ser orientado por dois objetivos que se reforçam mutuamente: apoiar e permitir a adoção de ferramentas de IA no trabalho e proteger os trabalhadores de potenciais riscos decorrentes da utilização da GA. O Regulamento da Inteligência Artificial e o RGPD preveem quadros horizontais essenciais e pertinentes, que devem ser aplicados e executados. Ambos os regulamentos não obstam a que os Estados-Membros ou a União mantenham ou introduzam regras mais favoráveis ou específicas sobre a utilização desses sistemas tendo em vista uma melhor proteção dos trabalhadores. Em vários Estados-Membros e setores, os parceiros sociais adotaram e aplicaram regras específicas nas convenções coletivas de trabalho.

Qualquer ação da UE centrar-se-á na aplicação e execução eficazes das atuais proteções da UE para os trabalhadores em todos os Estados-Membros, na clarificação dessas proteções e, se necessário, na ponderação de medidas complementares específicas não abrangidas pelas regras em vigor. Tal terá de garantir um claro valor acrescentado e a coerência com o quadro jurídico, evitando duplicações e promovendo condições de

⁽¹¹⁾ [Regulamento \(UE\) 2024/1689](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial.

⁽¹²⁾ [Regulamento \(UE\) 2016/679](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados).

⁽¹³⁾ [Diretiva 2002/14/CE](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

concorrência equitativas em toda a UE. Uma outra consideração será a simplificação, no que diz respeito aos encargos administrativos para os trabalhadores e as empresas.

Adaptar a forma como trabalhamos à realidade digital — o direito a desligar e o teletrabalho

As ferramentas digitais no trabalho oferecem flexibilidade e contribuem para a satisfação no trabalho, porém podem também promover uma cultura de «disponibilidade permanente», em que os trabalhadores são incentivados ou se sentem pressionados a estar constantemente disponíveis a qualquer momento. De um modo geral, a intensificação do trabalho e o *stress* relacionado com o trabalho podem afetar o bem-estar dos trabalhadores, reduzindo, em última análise, a produtividade e aumentando a despesa pública ⁽¹⁴⁾.

Em 2024, um em cada cinco europeus trabalhava a partir de casa, pelo menos parcialmente. A preferência pelo teletrabalho também está a aumentar, segundo um inquérito da Eurofound de 2024 que revelou que mais de 50 % dos inquiridos são a favor de trabalhar a partir de casa várias vezes por semana e 24 % desejam trabalhar exclusivamente a partir de casa. No entanto, os teletrabalhadores deparam-se frequentemente com uma falta de clareza em torno das regras aplicáveis e das suas condições de trabalho durante o teletrabalho, nomeadamente em situações transfronteiriças, no que diz respeito à segurança social e à tributação. Os empregadores também têm dificuldade em gerir equipas dispersas.

Parceiros sociais: o guia «Direito a desligar», elaborado pela UNI Europa, estabelece as melhores práticas com base nas regras nacionais em matéria de desconexão.

O acordo de digitalização de 2022 alcançado pelos parceiros sociais das administrações centrais visa assegurar que a transformação digital no setor público seja inclusiva, centrada nas pessoas e respeite os direitos

Em janeiro de 2021, o Parlamento Europeu adotou, nos termos do artigo 225.º do TFUE, uma resolução sobre o direito a desligar e o teletrabalho, solicitando uma ação legislativa da UE. Na sequência do fracasso das negociações entre os parceiros sociais intersetoriais europeus em 2022-2023 sobre um acordo revisto nestes domínios, a Comissão realizou uma consulta formal em duas fases com os parceiros sociais em 2024-2025.

A plena aplicação pelos Estados-Membros da Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida assegurará condições de trabalho que facilitem a conciliação da vida privada, familiar e profissional dos progenitores e cuidadores.

4. JUSTO, SEGURO E EQUITATIVO: O PILAR DE EMPREGOS RESILIENTES NA EUROPA

As sólidas normas da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho protegem os trabalhadores e a mobilidade laboral organizada para criar confiança, mobilizar talentos,

⁽¹⁴⁾ Fernandez Macias, E., Gonzalez Vazquez, I., Torrejon Perez, S. e Nurski, L., *Work in the Digital Era: How Technology is Transforming Work and Occupations*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

promover a igualdade e prevenir a discriminação e os abusos. Contudo, o mundo do trabalho está a mudar e, com ele, as pressões sobre os nossos sistemas.

Promover a saúde física e mental no trabalho

A proteção dos trabalhadores contra lesões, doenças e mortes é fundamental para a qualidade do emprego. Apesar dos progressos realizados, todos os anos na UE mais de 170 000 pessoas morrem de doenças relacionadas com o trabalho, cerca de 3 300 são vítimas de acidentes mortais e mais de 220 000 são vítimas de acidentes graves não mortais que conduzem a uma ausência superior a três meses ou a uma incapacidade permanente para o trabalho ⁽¹⁵⁾. A proteção da boa saúde abrange tanto os aspetos físicos como mentais e implica uma abordagem sensível às questões de género.

Políticas sólidas em matéria de saúde e segurança no trabalho (SST) são um imperativo social e económico. Reduzem o absentismo, permitem vidas ativas mais longas e resultam numa maior produtividade ⁽¹⁶⁾. O custo social das lesões e doenças relacionadas com o trabalho ascende a cerca de 3,3 % do PIB da UE, ao passo que cada euro investido na prevenção gera um retorno superior a dois euros ⁽¹⁷⁾.

É importante que a legislação da UE em matéria de SST se mantenha alinhada com as novas realidades. Até meados de 2026, a Comissão apresentará um relatório sobre a aplicação da Diretiva-Quadro relativa à SST e das diretivas conexas. A Diretiva Agentes Cancerígenos, Mutagénicos e Substâncias Tóxicas para a Reprodução está a ser objeto da sua sexta revisão. Em consulta com os parceiros sociais, a Comissão irá também rever as diretivas relativas ao local de trabalho e aos equipamentos dotados de visor ⁽¹⁸⁾ a fim de atualizar as medidas de proteção em matéria de SST nos locais de trabalho modernos — incluindo o teletrabalho — e no uso de ferramentas digitais e, em especial, dar uma melhor resposta aos riscos psicossociais e ergonómicos e ter em conta os riscos que afetam os trabalhadores com deficiência.

Uma em cada três mulheres na UE foi vítima de assédio sexual no trabalho, um número que aumenta para 41,6 % no caso das mulheres com idades compreendidas entre os 18 e os 29 anos. Estão em curso iniciativas como a ferramenta interativa em linha da EU-OSHA para a avaliação de riscos relacionados com assédio sexual e violência por terceiros. Os parceiros sociais estão igualmente a tomar medidas importantes, incluindo a atualização de 2025 das orientações multissetoriais neste domínio.

⁽¹⁵⁾ EU-OSHA (2023), Saúde e segurança no trabalho na Europa: estado e tendências 2023, [dados do Eurostat](#), e [dados do Eurostat](#).

⁽¹⁶⁾ EU-OSHA, [Bons níveis de SST são um bom negócio](#).

⁽¹⁷⁾ AISS, *Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health*, [relatório final de 2013](#).

⁽¹⁸⁾ [Diretiva 89/654/CEE](#) relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, 30 de novembro de 1989; [Diretiva 90/270/CEE](#) relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor, 29 de maio de 1990.

O reforço da sensibilização e da investigação sobre os riscos relacionados com o trabalho conduz a políticas mais informadas que melhoram a qualidade do emprego.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) publicou, em 2023, o guia «Temperaturas elevadas – Guia para os locais de trabalho»⁽¹⁹⁾. Em 2026-2028, realizará uma campanha «Local de trabalho saudável» sobre a saúde mental e os riscos psicossociais no trabalho.

Salários adequados para proteger os trabalhadores, desenvolver o capital humano e reduzir a escassez de mão de obra

Salários adequados beneficiam tanto os trabalhadores como as empresas. Apoiam a justiça social e uma economia produtiva e inclusiva. Ajudam a proteger o poder de compra dos trabalhadores, a reduzir as desigualdades salariais e a pobreza no trabalho, a apoiar a procura interna e a reforçar os incentivos ao trabalho. A Diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE incentivou uma fixação de salários mais justa. Desde a sua adoção, a diferença entre os salários mínimos e os médios diminuiu em todos os Estados-Membros. Importa notar que a diretiva também ajudou a reduzir a diferença que separa os salários mínimos mais elevados dos mais baixos entre os Estados-Membros, contribuindo para uma maior convergência salarial em toda a Europa.

Impõe-se melhorar a situação dos jovens no mercado de trabalho, nomeadamente no que respeita aos contratos precários, às formas atípicas de trabalho e à economia informal. Os empregos de qualidade são essenciais para garantir a equidade intergeracional.

Ainda assim, em 2024, a pobreza no trabalho ainda afetava quase um em cada doze trabalhadores e, de forma desproporcionada, os trabalhadores pouco qualificados, os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores temporários e as famílias monoparentais. Além disso, continua a ser essencial combater a desvalorização dos empregos predominantemente ocupados por mulheres e promover a transparência salarial para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres, através da aplicação atempada da Diretiva Transparência Salarial.

Para garantir que os progressos na adequação dos salários são indissociáveis da competitividade, é essencial aumentar a produtividade. No entanto, ao longo da última década, muitos países da UE enfrentaram um crescimento persistentemente fraco da produtividade laboral, o que limita o potencial para salários mais elevados, com a remuneração real média dos trabalhadores a registar um aumento de apenas cerca de 0,5 % por ano. Numa perspetiva de futuro, a transformação económica, nomeadamente a transição digital, representa uma oportunidade para impulsionar a inovação e a produtividade, de modo a criar maior margem para o crescimento salarial e um nível de vida digno para todas as gerações.

Negociações coletivas eficazes garantem que todos os trabalhadores beneficiam de salários adequados e podem incentivar a adesão a regimes complementares de pensão. A Comissão continuará a apoiar a adequação dos salários e o diálogo social em toda a UE, o que inclui o acompanhamento da correta transposição da diretiva, nomeadamente o seu

⁽¹⁹⁾ EU-OSHA, [Temperaturas elevadas – Guia para os locais de trabalho](#), 1 de junho de 2023.

requisito de que os Estados-Membros com uma taxa de cobertura inferior a 80 % estabeleçam um regime favorável à negociação coletiva e um plano de ação para a reforçar.

Combater a exploração laboral

Parceiros sociais: o projeto SIDE-CIC, executado conjuntamente pelos parceiros sociais da UE no setor da construção, promove a utilização de cartões de identificação social para melhorar a transparência, acompanhar os direitos e as qualificações dos trabalhadores e estudar formas de

Tal como salientado no relatório Letta, a UE deve combater as práticas de **subcontratação** ou de intermediação laboral que possam **conduzir à exploração e ao abuso dos trabalhadores** ⁽²⁰⁾. A subcontratação é um modelo de negócio legítimo. Através da subcontratação, as empresas têm acesso a conhecimentos especializados e podem adaptar-se rapidamente à evolução das necessidades das

empresas e manter-se competitivas. No entanto, apesar do forte quadro de proteção da UE, alguns trabalhadores continuam a ser vítima de abusos. Os setores mais expostos são os da construção, dos transportes, da agricultura e dos serviços domésticos.

Continuam a ser essenciais esforços mais eficazes e mais bem coordenados. Para combater eficazmente os abusos, é necessário intensificar os esforços de aplicação da legislação pertinente, aumentar a transparência dos sistemas nacionais (sistema de pré-qualificação, registos nacionais ou sistema de certificação) sem impor encargos adicionais desnecessários e avaliar os sistemas de responsabilidade dos empregadores por incumprimento dos direitos dos trabalhadores. Além disso, a Autoridade Europeia do Trabalho (AET) pode continuar a apoiar o intercâmbio de práticas nacionais, estudos e medidas de execução.

A fiabilidade dos subcontratantes pode ser verificada no contexto da contratação pública. As diretivas relativas aos contratos públicos de 2014 contêm disposições destinadas a prevenir ou atenuar os impactos sociais adversos durante a execução do contrato. A Comissão anunciou uma revisão das diretivas em 2026 e, no processo de preparação, publicou uma avaliação em outubro de 2025, na qual se analisará, entre outros elementos, a questão da subcontratação, nomeadamente as responsabilidades e qualificações dos contratantes, bem como a transparência nas cadeias de abastecimento. **Impõe-se igualmente melhorar a deteção e a prevenção da exploração laboral**, em especial no que respeita aos trabalhadores de países terceiros, incluindo o tráfico de seres humanos. A **Diretiva Sanções Aplicáveis aos Empregadores e a Diretiva Trabalhadores Sazonais** introduziram regras claras em matéria de responsabilidade e sanções, incluindo a forma de reforçar a aplicação da legislação e proteger melhor os direitos dos nacionais de países terceiros que podem estar particularmente expostos a condições de trabalho abusivas, muitas vezes devido ao seu estatuto ilegal, em especial em setores como a construção, os transportes, os serviços domésticos e a agricultura.

A próxima **revisão do mandato da AET** poderá contribuir para responder melhor aos desafios relacionados com os abusos das condições de trabalho dos nacionais de países terceiros. A AET e as inspeções nacionais poderão também intensificar os esforços para

⁽²⁰⁾ Letta, E., *Much more than a market report* (não traduzido para português), 2024.

combater o trabalho não declarado, reforçando a colaboração com as autoridades responsáveis pela aplicação da lei.

Promover uma mobilidade laboral justa

Vários setores de elevada mobilidade enfrentam desafios específicos. Este aspeto é pertinente, por exemplo, para os trabalhadores do setor dos transportes. A aplicação do Pacote Mobilidade I da UE para o transporte rodoviário assegurará tanto a proteção social dos condutores como a liberdade dos operadores de prestarem serviços de transporte transfronteiriços. O relatório da Comissão sobre instalações de repouso adequadas e zonas de estacionamento seguras e protegidas para os condutores analisa a forma de aumentar a sua disponibilidade⁽²¹⁾. A Comissão está a estudar formas de modernizar as regras relacionadas com a qualificação e a formação dos condutores de autocarros e camiões, com vista a tornar a formação mais pertinente e mais atrativa.

A revisão do Regulamento Serviços Aéreos centrar-se-á no bom funcionamento do mercado interno dos serviços de aviação, abordando simultaneamente os desafios relacionados com a aplicação da legislação laboral às tripulações móveis.

Nos setores culturais e criativos, os artistas e outros profissionais altamente móveis associados a essas atividades enfrentam frequentemente condições laborais e sociais precárias. A Comissão publicou uma Bússola da Cultura para a Europa⁽²²⁾, que anunciou uma futura Carta dos Artistas da UE, a fim de estabelecer princípios, orientações e compromissos fundamentais para condições de trabalho justas no setor.

Para reforçar o investimento em I&D e promover a circulação de conhecimentos e talentos, a Comissão apresentará um ato legislativo sobre o Espaço Europeu da Investigação, a fim de consolidar a quinta liberdade da UE relacionada com a investigação e a inovação, melhorar as carreiras e as condições de trabalho dos investigadores e impulsionar a UE enquanto ambiente atrativo.

Além disso, a Comissão publicará um pacote de medidas relativas à mobilidade laboral justa em 2026. O pacote modernizará e simplificará as regras e os procedimentos da UE em matéria de coordenação da segurança social, tirando partido do potencial da digitalização, nomeadamente para facilitar a prestação temporária de serviços transfronteiriços, protegendo simultaneamente os direitos dos trabalhadores. Reforçará a AET e digitalizará os procedimentos no âmbito da coordenação da segurança social com o Passaporte Europeu de Segurança Social. A Comissão estudará igualmente formas de facilitar e acelerar o reconhecimento das qualificações dos nacionais da UE e de países terceiros, a fim de aumentar a atratividade da UE para o talento mundial.

No contexto da mobilidade laboral no interior da UE, surgem desafios em matéria de aplicação da legislação decorrentes do crescente destacamento de nacionais de países terceiros e da prestação transfronteiriça de serviços por agências de trabalho temporário e

⁽²¹⁾ [EUR-Lex - 52025DC0703 - PT - EUR-Lex.](#)

⁽²²⁾ Comissão Europeia, [Bússola da Cultura para a Europa.](#)

intermediários de recrutamento, nomeadamente em cadeias de subcontratação longas e complexas. Além disso, no seguimento do relatório de 2024 sobre o destacamento de trabalhadores ⁽²³⁾, a AET e a Comissão estão a analisar estes desafios para reforçar a cooperação transfronteiriça e apoiar as medidas nacionais.

Garantir a equidade e a flexibilidade para os trabalhadores por conta própria

Os empregos de qualidade entre os trabalhadores por conta própria são vitais para o crescimento económico inclusivo. Os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores com contratos atípicos devem ter acesso a prestações sociais, informações, formação e cuidados de saúde adequados em condições comparáveis às dos trabalhadores por conta de outrem. Este objetivo pode ser alcançado aplicando devidamente as orientações fornecidas aos Estados-Membros pelas Recomendações do Conselho de 2019 e 2003 relativas à proteção social e à saúde e segurança no trabalho dos trabalhadores por conta própria. Além disso, conforme recomendado pela Comissão ⁽²⁴⁾, os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores com contratos atípicos deveriam dispor de oportunidades e benefícios equivalentes aos concedidos aos trabalhadores por conta de outrem para optarem por regimes complementares de pensão no contexto da inscrição automática.

A negociação coletiva para os trabalhadores por conta própria pode ajudar a melhorar as suas condições de trabalho e a sua segurança económica. As Orientações sobre a aplicação do direito da concorrência da UE às convenções coletivas relativas às condições de trabalho dos trabalhadores independentes individuais, adotadas em 2022, clarificam as condições em que estes podem participar na negociação coletiva sem violar as regras anti-*trust* da UE.

5. FATORES FAVORÁVEIS: MANTER E PROMOVER EMPREGOS DE QUALIDADE

Ao promover um mercado de trabalho competitivo que respeite os direitos laborais e fomente o diálogo social e a negociação coletiva, a UE pode atrair e reter talentos, desbloquear novas oportunidades e assegurar que os trabalhadores e as empresas beneficiem plenamente do mercado único. Um financiamento adequado e serviços públicos de qualidade são igualmente essenciais para criar e manter empregos de qualidade.

Aplicação efetiva da legislação da UE

A defesa dos direitos dos trabalhadores constitui um elemento central de mercados de trabalho justos e competitivos e faz parte do acervo da UE. A aplicação da legislação continua a ser desigual entre os Estados-Membros. A melhoria da efetivação dos direitos dos trabalhadores exige o acompanhamento da correta transposição, o tratamento eficaz das queixas e a manutenção de um diálogo contínuo com as autoridades nacionais e os parceiros sociais.

⁽²³⁾ [Diretiva \(UE\) 2018/957](#), de 28 de junho de 2018, que altera a Diretiva 96/71/CE relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços.

⁽²⁴⁾ [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=PI_COM:C\(2025\)9300](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=PI_COM:C(2025)9300).

São necessárias iniciativas para garantir que os direitos sociais da UE constituem uma realidade no terreno. O desenvolvimento de instrumentos e orientações sobre os direitos laborais da UE pode reforçar a aplicação da legislação, sensibilizar e fortalecer a capacidade administrativa, pelo que a Comissão trabalhará em estreita colaboração com as agências da UE, nomeadamente a AET e a EU-OSHA, a fim de os desenvolver, com base em bons exemplos, como as ferramentas interativas em linha da EU-OSHA para a avaliação de riscos. As inspeções do trabalho contribuem para dissuadir práticas ilícitas e serão exploradas novas tecnologias, como a IA, para as tornar mais específicas e eficazes.

É igualmente crucial monitorizar a qualidade do emprego em toda a UE. O acompanhamento dos progressos é um esforço conjunto da Comissão, dos Estados-Membros e dos parceiros sociais da UE. Os instrumentos e os dados fornecidos pelas agências da UE oferecem informações valiosas. Paralelamente, através do Quadro de Avaliação Conjunta do COEM e do Semestre Europeu, o acompanhamento das tendências, nomeadamente através de dados demográficos e territoriais sólidos, orientará a elaboração de políticas baseadas em dados concretos.

O compromisso da UE com o diálogo social, a nossa força coletiva e a nossa vantagem competitiva

O diálogo social e a negociação coletiva são essenciais para a qualidade do emprego. Asseguram que as políticas no local de trabalho podem adaptar-se à evolução das realidades económicas, tecnológicas e sociais e ajudam a manter a competitividade das empresas europeias.

Em muitos Estados-Membros, o diálogo social e a negociação coletiva estão sob pressão. A cobertura da negociação coletiva diminuiu em 19 dos 27 Estados-Membros, passando de cerca de 77 % em 2005 para 66 % em 2024⁽²⁵⁾. Embora 80 % dos trabalhadores da UE tenham acesso a alguma forma de representação coletiva para expressar os seus pontos de vista, muitos carecem de canais de participação formais. Persistem disparidades setoriais significativas, com 56 % dos trabalhadores agrícolas sem representação, em comparação com 11 % ou menos na administração pública, na educação e nos serviços financeiros⁽²⁶⁾. A Comissão continuará a apoiar o diálogo social e a negociação coletiva através da legislação, das políticas e dos meios administrativos e financeiros da UE. Tem vindo a apoiar o COEM no seu trabalho com vista à melhoria da recolha de dados relativos ao diálogo social e à partilha de boas práticas para incentivar a aprendizagem mútua, contribuindo para a aplicação da Recomendação do Conselho de 2023 relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia. A negociação coletiva, quando promovida por meio de condicionalidades sociais no financiamento público, permite que os trabalhadores beneficiem do apoio prestado à indústria.

É essencial garantir a autonomia e a liberdade contratual dos parceiros sociais. Os parceiros sociais europeus, nacionais e dos países candidatos continuarão a dispor de meios

⁽²⁵⁾ Base de dados OCDE/AIAS sobre ICTWSS, [documento estratégico, anexo estatístico \(setembro de 2025\)](#).

⁽²⁶⁾ Eurofound, [Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection](#) (não traduzido para português), 30 de janeiro de 2024.

financeiros da UE para reforçar a sua capacidade de participação e de celebração de acordos significativos, nomeadamente através do orçamento da UE.

Da política à prática: fundos da UE para a qualidade do emprego

O financiamento da UE desempenha um papel crucial na tradução das políticas em resultados tangíveis. Com um orçamento de 141,3 mil milhões de EUR para 2021-2027, o FSE+ é o principal instrumento de financiamento da UE para investir nas pessoas. A vertente de investimento social e competências do InvestEU apoia investimentos sociais, nomeadamente em microempresas, educação e infraestruturas sociais, através de garantias orçamentais. O NextGenerationEU apoia investimentos diretos em competências, juntamente com reformas estruturais do mercado de trabalho que melhorem o acesso a empregos de qualidade, tendo os Estados-Membros afetado 40,6 mil milhões de EUR a estes esforços. O Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) e o Mecanismo para Estimular os Talentos apoiam os trabalhadores vulneráveis em zonas desfavorecidas, a digitalização e uma transição justa através do Fundo para uma Transição Justa.

Os planos de parceria nacionais e regionais propostos no próximo quadro financeiro plurianual destinam-se a orientar investimentos significativos que apoiem o emprego de qualidade, por exemplo, o desenvolvimento de competências, a proteção da saúde e os facilitadores digitais. A Comissão propõe que, no mínimo, 14 % dos fundos de qualquer plano de parceria nacional e regional (excluindo os montantes reservados para a agricultura e o Fundo Social em matéria de Clima) sejam dedicados a objetivos sociais, com vista a manter um elevado nível de ambição no financiamento de ações do tipo do FSE. Além disso, o Fundo Europeu de Competitividade apoiará o investimento no desenvolvimento de competências, em especial em setores estratégicos.

Os instrumentos setoriais específicos são também facilitadores de empregos de qualidade. A agricultura e as pescas enfrentam desafios em matéria de mão de obra, tais como atrair jovens agricultores e pescadores, assegurar condições de trabalho justas e colmatar as disparidades de género. A Comissão adotou uma Visão para a Agricultura e o Setor Alimentar e propôs uma PAC pós-2027 mais simples e direcionada, com medidas que incluem a condicionalidade social para apoiar boas condições de trabalho e os serviços de substituição nas explorações agrícolas. A Visão 2040 do Pacto dos Oceanos para as Pescas e a Aquicultura e a Estratégia de Renovação Geracional Azul promovem uma economia azul próspera e apoiam o bem-estar das pessoas que vivem nas zonas costeiras.

Serviços de qualidade para todos e em todas as regiões

Os serviços de qualidade constituem um fator essencial para o emprego e as transições no mercado de trabalho. Ao prestarem serviços acessíveis de educação e acolhimento na primeira infância, cuidados de longa duração e cuidados de saúde, estes serviços capacitam milhões de trabalhadores — especialmente mulheres — para exercer uma atividade remunerada e progredir na carreira. A existência de sistemas de saúde robustos, dotados de profissionais de saúde em número suficiente, desempenha um papel fundamental na garantia da saúde e do bem-estar das comunidades.

O setor da saúde e da prestação de cuidados permite que milhões de pessoas, pais, cuidadores e trabalhadores de todos os setores participem plenamente no mercado de

trabalho. A Comissão está a trabalhar no sentido de criar um quadro mais coerente para fazer face aos desafios da mão de obra no setor dos cuidados de longa duração e pretende apresentar um Pacto Europeu de Prestação de Cuidados em 2027. Além disso, através do Programa UE pela Saúde, a UE reforça a resiliência dos sistemas de saúde, apoiando o planeamento dos recursos humanos, a retenção de enfermeiros e a transformação digital.

As regiões e as comunidades locais são fundamentais para empregos de qualidade.

Dos 26 a 27 milhões de pessoas que trabalham no setor público, cerca de 17 a 19 milhões trabalham a nível local e regional ⁽²⁷⁾. Estas funções abrangem a administração, a educação e a formação profissional, os serviços públicos, os cuidados de saúde, a assistência social, os transportes e os serviços de emergência. A promoção de empregos de qualidade nestes domínios favorece a atratividade e o desenvolvimento regionais.

6. PRÓXIMAS ETAPAS

Os empregos de qualidade assentam em numerosas ações políticas. Constituem um elemento fundamental do modelo social europeu e do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e são essenciais para atrair e manter talentos na Europa. Conforme anunciado pela presidente Ursula von der Leyen no discurso sobre o estado da União, em setembro de 2025, **a Comissão proporá um ato legislativo sobre empregos de qualidade** para complementar as medidas previstas no roteiro e reforçar o seu impacto.

Em conformidade com o artigo 154.º, n.º 2, do TFUE, a Comissão está a lançar a **primeira fase de consulta dos parceiros sociais europeus**, a fim de recolher os seus pontos de vista sobre a possível orientação da ação da UE para continuar a melhorar os empregos de qualidade. Esta consulta complementar a consulta de duas fases sobre o direito a desligar e o teletrabalho, concluída em outubro de 2025. O ato legislativo sobre empregos de qualidade pode ser acompanhado de iniciativas não legislativas e terá em conta a diversidade dos sistemas nacionais, o que proporcionará suficiente margem de manobra aos parceiros sociais para a respetiva aplicação e respeitará a sua autonomia e liberdade contratual, minimizando os encargos administrativos para as empresas num esforço de consolidação e simplificação.

O ato legislativo sobre empregos de qualidade, juntamente com o restante acervo social da UE, assegurará que o mundo do trabalho acompanhe o ritmo da economia moderna. O crescimento da economia da UE exige um mercado de trabalho moderno que assegure, simultaneamente, talentos, mobilidade, bases de competências flexíveis mas sólidas e um ambiente de confiança em que os trabalhadores se sintam protegidos e possam alcançar o seu melhor potencial possível, contribuindo assim para a resiliência e a competitividade da UE.

⁽²⁷⁾ OCDE, *Subnational Public Employment in OECD and EU Countries* (novembro de 2024).