

Bruxelas, 6 de junho de 2025
(OR. en)

9417/25

SOC 316
EMPL 200
ECOFIN 602
EDUC 183
GENDER 95
SAN 308

NOTA

de:	Comité do Emprego
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Parecer do Comité do Emprego sobre as dimensões da qualidade do emprego
	– <i>Apresentação pela presidência do Comité do Emprego</i>

Junto se envia, à atenção das delegações, o parecer referido em epígrafe, tendo em vista a sua apresentação na reunião do Conselho EPSCO de 19 de junho de 2025.



5 de junho de 2025

Parecer do Comité do Emprego sobre as dimensões da qualidade do emprego

1. Contexto

O Comité do Emprego (COEM) aguarda com expectativa a futura iniciativa relativa a um Roteiro para Empregos de Qualidade, a apresentar pela Comissão Europeia no final de 2025.

Em consonância com a Agenda Estratégica 2024-2029, o Conselho Europeu apelou, em abril de 2024, a que se assegurasse uma abordagem integrada em todos os domínios de intervenção a fim de aumentar a produtividade e o crescimento sustentável e inclusivo em toda a Europa. Essa abordagem deverá incluir a promoção de empregos de elevada qualidade, mediante a intensificação dos esforços para alcançar as grandes metas para 2030 através de um diálogo social reforçado e de uma maior participação no mercado de trabalho, bem como da requalificação/melhoria de competências e da aprendizagem ao longo da vida, com vista a dar resposta às lacunas de competências e de mão de obra no contexto das atuais tendências demográficas¹. A Declaração de Budapeste, assinada pelos dirigentes da UE em novembro de 2024², saúda o relatório sobre o futuro da competitividade europeia, de Mario Draghi, que identifica a criação de empregos de elevada qualidade e a resposta à escassez de competências como ações facilitadoras essenciais para melhorar o modelo de inovação da UE³. No contexto do Semestre Europeu, as mais recentes Orientações para o Emprego, adotadas pelo Conselho em dezembro de 2024, já salientam que os Estados-Membros devem facilitar e apoiar o investimento na criação de empregos de qualidade⁴.

¹ [Conclusões do Conselho Europeu](#), 18 de abril de 2024.

² [Declaração de Budapeste sobre o novo pacto para a competitividade europeia](#), 8 de novembro de 2024.

³ Ver, em especial, a [parte A, capítulos 1 e 2](#), e a [parte B, secções 2.1 e 2.2](#), do Relatório Draghi, de 9 de setembro de 2024.

⁴ [Decisão \(UE\) 2024/3134 do Conselho](#), de 2 de dezembro de 2024, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

Promover a qualidade do emprego é fundamental para cumprir o compromisso da UE para com uma economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social (artigo 3.º do TUE). A criação de empregos de qualidade e o desenvolvimento de uma mão de obra altamente qualificada são também motores essenciais da competitividade e do crescimento da UE por meio do aumento da produtividade e do potencial de resiliência da União e do reforço da especialização em setores de elevado valor acrescentado. Os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais sublinham a necessidade de assegurar salários e condições de trabalho justos, promovendo simultaneamente a igualdade de oportunidades e protegendo as pessoas dos riscos sociais. Uma mão de obra qualificada e motivada ao longo da vida ativa está em melhor posição para satisfazer as exigências de um mercado de trabalho em rápida mutação, moldado pelas transições ecológica e digital, que exige que os trabalhadores disponham das competências de que a economia verde necessita e apoiem a adoção contínua de novas tecnologias. Além disso, uma vez que o envelhecimento da população deverá reduzir a população da UE em idade ativa nas próximas décadas, aumentar a qualidade dos empregos pode melhorar a transição profissional e a participação no mercado de trabalho e contribuir para o prolongamento da vida ativa, assegurando assim que as empresas possam ter acesso aos talentos de que necessitam para se manterem competitivas à escala mundial, e beneficiando também os trabalhadores e a sociedade no seu conjunto. As iniciativas a todos os níveis – local, nacional e europeu – podem contribuir para garantir empregos de qualidade. Tendo em consideração o compromisso para com a competitividade da UE, a proporcionalidade e a subsidiariedade das novas iniciativas devem ser devidamente tidas em conta. Além disso, qualquer iniciativa a nível da UE deve ter devidamente em conta a diversidade dos sistemas nacionais e o papel e a autonomia dos parceiros sociais.

No início de 2025, com base nos trabalhos anteriores levados a cabo pelo COEM e pelo seu Grupo «Indicadores» (GI), o Comité refletiu sobre a necessidade de conceptualizar melhor as dimensões da «qualidade do emprego» à luz do atual contexto socioeconómico⁵. Com base nas dimensões políticas identificadas no presente parecer e resumidas no anexo, o GI é convidado a atualizar o quadro de acompanhamento em vigor até ao primeiro trimestre de 2026, a fim de identificar os indicadores mais adequados para medir as dimensões políticas da qualidade do emprego, em cooperação com o Subgrupo «Indicadores» (SGI) do Comité da Proteção Social (CPS) no que diz respeito à dimensão da proteção social. Convida-se a Comissão a ter em conta o presente parecer na preparação do futuro *Roteiro para Empregos de Qualidade* e do novo *Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, a apresentar até ao final do ano.

2. As principais dimensões da qualidade do emprego

A qualidade do emprego é um conceito multidimensional que engloba vários fatores determinantes para o bem-estar e os direitos das pessoas no local de trabalho, tendo impacto nos resultados económicos e sociais em termos de produtividade, competitividade, rendimentos e coesão social. É influenciada por alterações estruturais no mercado de trabalho, incluindo a crescente digitalização do trabalho, a ecologização da economia, a evolução dos contratos de trabalho e das formas de trabalho, a evolução das culturas de trabalho e valores e objetivos sociais mais vastos, como a não discriminação e a igualdade de oportunidades. Estas dinâmicas afetam aspetos tradicionais da qualidade do emprego, como os salários, as condições de trabalho, a segurança no emprego e o acesso à proteção social, mas também questões como o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, o stress e os riscos psicossociais, a autonomia, o acesso à formação e as oportunidades de desenvolvimento profissional, bem como a dinâmica da negociação coletiva. Mais recentemente, os avanços tecnológicos alteraram a natureza do trabalho, introduzindo novas formas de automatização de tarefas, modelos de trabalho à distância e híbridos, inteligência artificial e gestão algorítmica, aspetos que também afetam os padrões do tempo de trabalho, a autonomia dos trabalhadores e as competências necessárias no desempenho das suas funções, adicionando uma nova dimensão às considerações sobre a qualidade do emprego. Ao mesmo tempo, as tecnologias digitais avançadas, como a inteligência artificial, podem também capacitar os trabalhadores e, assim, aumentar o bem-estar e a qualidade do emprego das pessoas.

⁵ Na sequência de debates realizados em anos anteriores, em 2013 o GI acordou em acrescentar um módulo sobre a qualidade do emprego ao Quadro de Avaliação Conjunta (QAC), que contém um conjunto de indicadores pertinentes. O módulo foi refletido na [edição de 2017 do Observatório de Desempenho do Emprego \(ODE\)](#).

A qualidade do emprego pode também ser afetada por dificuldades em assegurar a aplicação da legislação laboral, também no contexto da mobilidade laboral. A capacidade de detetar os casos de incumprimento, fraude e abuso, bem como o aumento da capacidade das inspeções do trabalho nacionais e o reforço da cooperação transfronteiriça nesse âmbito, especialmente nos domínios da subcontratação, dos intermediários e do trabalho temporário, são fundamentais para melhorar as condições de trabalho e de vida dos nacionais da UE e de países terceiros, nomeadamente no que respeita à eliminação do trabalho não declarado e subdeclarado. É importante prestar aconselhamento e apoio aos trabalhadores, incluindo os trabalhadores móveis da UE, bem como aos nacionais de países terceiros, para que possam fazer valer eficazmente os seus direitos. Os processos de reestruturação podem também exercer pressão sobre a qualidade do emprego, sendo que a antecipação e a gestão da mudança, bem como o diálogo social e a negociação coletiva, são essenciais para assegurar transições justas e a criação e manutenção de empregos de qualidade.

Neste contexto, a conceptualização da qualidade do emprego requer um quadro que tenha em conta tanto os fatores de longa data como os fatores emergentes. Com base nos recentes debates realizados no COEM, as seguintes dimensões políticas devem ser particularmente relevantes para avaliar a qualidade do emprego no mercado de trabalho atual:

- ***Rendimentos adequados, salários e condições de trabalho justos, desenvolvimento de competências, progressão na carreira e segurança no emprego são elementos interdependentes que, quando combinados, criam um ciclo virtuoso de capacitação pessoal, produtividade e crescimento económico.***
 - i. Quando os trabalhadores recebem rendimentos adequados e salários justos que refletem o valor do seu trabalho, desenvolvem um sentimento de autoestima mais forte, mas sentem também um incentivo maior para continuar a desenvolver as suas competências e participar em formações de qualidade, inclusive durante o tempo de trabalho, o que tem impactos positivos adicionais na sua produtividade e na progressão na carreira, em especial para as pessoas pouco qualificadas. Estruturas salariais justas e sistemas de reconhecimento e recompensas aumentam a motivação e a satisfação profissional. Dispor de trabalhadores qualificados pode também permitir às empresas aumentar a produtividade, reforçando a inovação (por exemplo, investindo em novos equipamentos e tecnologias), em vez de reduzirem os custos da mão de obra. O desenvolvimento de competências dos trabalhadores é um fator fundamental para a utilização produtiva de tecnologias digitais avançadas, como a inteligência artificial. Por sua vez, o crescimento sustentado da produtividade possibilita o crescimento sustentado dos salários.

- ii. A segurança do emprego – nomeadamente contra o risco de trabalho a tempo parcial involuntário e para assegurar a transição para contratos sem termo – e uma proteção social adequada reforçam este ciclo, reduzindo o risco de desemprego e a incerteza/variabilidade dos rendimentos dos trabalhadores. Tal pode também proporcionar uma maior motivação para participar em atividades de formação e de desenvolvimento de competências, dadas as melhores perspetivas de progressão na carreira e a menor ansiedade relacionada com a vulnerabilidade económica.
 - iii. Este ciclo – em que rendimentos adequados e salários justos, oportunidades de formação de qualidade e segurança no emprego impulsionam o desenvolvimento de competências, reforçando a empregabilidade e a progressão na carreira – promove a satisfação individual e pode contribuir para um crescimento económico mais inclusivo e sustentável. Fá-lo, nomeadamente, tornando a mão de obra mais motivada, produtiva e dinâmica, em consonância com a necessidade de facilitar a reafetação da mão de obra para setores em rápida expansão e de acompanhar a adoção de tecnologias emergentes numa economia altamente competitiva.
- ***Um ambiente de trabalho seguro e saudável, em conjugação com o bem-estar no local de trabalho, a otimização das modalidades de tempo de trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e a autonomia no trabalho, constituem as bases para o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como para o êxito organizacional.***
- i. A aplicação rigorosa das regras em matéria de saúde e segurança no trabalho protege as pessoas, ao longo do ciclo de vida profissional, dos riscos profissionais, dos acidentes de trabalho e dos riscos para a saúde a longo prazo (como a exposição a substâncias nocivas ou condições meteorológicas extremas), ao passo que medidas abrangentes para prevenir o assédio e gerir os riscos psicossociais protegem ainda mais a saúde mental no trabalho.

- ii. Quando o tempo de trabalho é estruturado de modo a permitir horários previsíveis, flexibilidade adequada para os trabalhadores e o direito a desligar, os trabalhadores são mais capazes de manter o equilíbrio entre as responsabilidades profissionais e a vida pessoal. Além disso, conceder aos trabalhadores autonomia e flexibilidade na forma como gerem as suas tarefas alimenta a criatividade e a responsabilização, o que pode aumentar ainda mais a sua satisfação e produtividade no trabalho através de níveis mais baixos de stress. À luz da evolução tecnológica, nomeadamente no contexto da gestão algorítmica, é essencial continuar a assegurar que a monitorização e a vigilância respeitem plenamente os direitos dos trabalhadores.
 - iii. Estes fatores interligados contribuem para reduzir o absentismo, os acidentes de trabalho e a incidência do esgotamento profissional, o que, por sua vez, pode diminuir as despesas de saúde pública e cultivar ambientes de trabalho mais propícios à inovação e ao crescimento da produtividade ao longo de todo o ciclo de vida profissional.
- ***A representação de interesses coletivos, a igualdade de género e a igualdade de oportunidades, bem como a transição do trabalho não declarado e subdeclarado para o emprego formal são facilitadores horizontais cruciais para a criação de um mercado de trabalho justo e inclusivo que reconheça e recompense o contributo de todos.***
- i. A negociação coletiva e o diálogo social exigem parceiros sociais fortes e independentes. Os direitos de informação, consulta e participação dos trabalhadores e dos seus representantes são essenciais para apoiar uma adaptação inclusiva aos desafios atuais e futuros no mercado de trabalho europeu, a fim de lhes permitir desempenhar um papel ativo na antecipação e gestão das transições digital e ecológica e contribuir para uma distribuição justa dos benefícios económicos decorrentes de uma maior produtividade através da negociação coletiva. Uma representação coletiva eficaz dos interesses dos trabalhadores e a sua participação são fundamentais para facilitar todos os vetores dos empregos de qualidade.

- ii. Garantir a igualdade de género e a igualdade de oportunidades – independentemente dos antecedentes e das características pessoais – permite a todas as pessoas aceder a empregos de qualidade, manter esses empregos e fazer avançar as suas carreiras sem receio de discriminação (por exemplo, em razão do género, idade, deficiência, origem étnica, religião ou orientação sexual) e dispor de igualdade salarial, bem como de igualdade de oportunidades para o crescimento profissional e pessoal. Tal inclui também a adaptação dos locais de trabalho de modo a serem acessíveis e inclusivos para as pessoas com deficiência, assegurando que todos os trabalhadores possam participar e contribuir plenamente, promovendo, em última análise, um local de trabalho e uma sociedade mais dinâmicos e inclusivos.
 - iii. Além disso, quando os trabalhadores que realizam trabalho não declarado ou subdeclarado transitam da economia informal para a economia formal, passam a usufruir de segurança jurídica, do direito à representação, de prestações de proteção social e de rendimentos adequados e salários justos, reforçando assim a sua segurança financeira e dignidade pessoais. A nível societal, esta mudança assegura a melhoria dos regimes jurídicos de trabalho e das receitas fiscais, promovendo uma sociedade mais equitativa.
 - iv. Estas dimensões podem também reforçar a confiança tanto nos empregadores como nas instituições públicas, promovendo uma coesão social mais forte, para além de um mercado de trabalho resiliente.
- **O grau e o tipo de proteção social disponível para as diferentes formas de emprego são componentes integrantes da qualidade do emprego. Os empregos de qualidade também ajudam a prevenir a pobreza no trabalho, nomeadamente através da concessão de benefícios ligados à atividade profissional, quando aplicável.**
- i. A proteção social garante a segurança dos rendimentos e o acesso a serviços em caso de desemprego involuntário, doença, licença para prestação de cuidados, acidentes relacionados com o trabalho, doenças profissionais e deficiência, destinando-se também aos trabalhadores reformados e aos sobreviventes numa fase posterior da vida.

- ii. Todas as pessoas precisam de proteção social em algum momento, seja no decurso da vida profissional seja após o seu término. No entanto, na prática, nem todas as pessoas economicamente ativas podem contribuir para a proteção social e aceder à mesma, uma vez que os direitos podem ter sido concebidos de forma tradicional e abarcar apenas as relações de trabalho convencionais. Os trabalhadores por conta própria ou as pessoas em empregos atípicos podem não dispor da cobertura adequada, dependendo do contexto específico de cada país. O acesso a regimes de pensões adequados e sustentáveis é fundamental para manter o nível de vida e prevenir a pobreza na velhice e, como tal, é também uma dimensão de qualidade do emprego. Por conseguinte, nos regimes de pensões em função da remuneração, é essencial que todos os trabalhadores – incluindo os trabalhadores por conta própria – possam acumular direitos suficientes ao longo de toda a sua carreira. A fim de apoiar as pessoas que não estão suficientemente cobertas pelos regimes de segurança social e estão expostas a uma maior insegurança de rendimentos, é importante colmatar as lacunas de cobertura formal e garantir que essas pessoas possam adquirir direitos de proteção social e aceder aos mesmos. Os regimes devem proporcionar um nível adequado de apoio em tempo útil e em conformidade com as circunstâncias nacionais, assegurando um nível de vida digno e uma substituição adequada dos rendimentos. Além disso, importa promover a transparência, a simplificação e a facilitação da preservação, acumulação e transferibilidade dos direitos.
- iii. Sempre que necessário, o apoio às pessoas em empregos de baixa intensidade de trabalho através de benefícios ligados à atividade profissional pode também tornar o trabalho mais atrativo, complementando temporariamente os rendimentos com o apoio ao rendimento, especialmente durante períodos de emprego curtos.
- iv. Para além da acumulação de direitos de proteção social e da disponibilidade de apoio ao rendimento, o acesso a serviços de apoio adequados e a preços acessíveis é crucial para promover a participação no mercado de trabalho. Serviços como os cuidados de saúde preventivos – incluindo em matéria de saúde mental –, o acolhimento de crianças, os cuidados continuados e os programas de bem-estar são dimensões importantes da qualidade do emprego, que também podem ser apoiadas através de benefícios para os trabalhadores.

3. Caminho a seguir

A promoção da qualidade do emprego pode reforçar a economia social de mercado da UE, tanto através do apoio à aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais como do aumento da produtividade, permitindo assim que os trabalhadores e as empresas prosperem na competitiva economia mundial. Continuar a reforçar o emprego de qualidade nas dimensões políticas referidas no presente parecer beneficiaria os trabalhadores e a sociedade no seu conjunto e poderia também tornar o mercado de trabalho da UE mais atrativo para os talentos da União e de países terceiros, o que é fundamental no contexto das alterações demográficas, da escassez de mão de obra e da concorrência mundial pelas competências. Uma vez que será lançado nos próximos meses um novo *Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais* e um *Roteiro para Empregos de Qualidade*, o COEM aguarda com expectativa os debates sobre futuras iniciativas da UE que promovam a qualidade do emprego e está pronto – juntamente com os seus subgrupos – a apoiar o Conselho e a Comissão na coordenação destes esforços, nomeadamente através da finalização de um quadro sólido de acompanhamento da qualidade do emprego no contexto do Semestre Europeu. Ao mesmo tempo, as novas iniciativas e ações devem ser concebidas de forma integrada, com vista a maximizar o seu valor acrescentado, tendo em conta a complementaridade com as políticas da UE em vigor e minimizando os encargos administrativos desnecessários.

Anexo – Quadro atualizado sobre as dimensões da qualidade do emprego

[As atualizações em relação ao atual quadro do COEM, de 2017, aparecem sublinhadas]

- i. Rendimentos adequados e salários justos
 - ii. Segurança do emprego e da carreira
 - iii. Desenvolvimento de competências e progressão na carreira
 - iv. Empregabilidade
 - v. Segurança e saúde no trabalho
 - vi. Bem-estar no local de trabalho
 - vii. Tempo de trabalho
 - viii. Autonomia
 - ix. Representação e organização de interesses coletivos
 - x. Equilíbrio entre vida profissional e vida privada
 - xi. Igualdade de género e igualdade de oportunidades
 - xii. Proteção social
 - xiii. Eliminação do trabalho não declarado ou subdeclarado
-