



# PLANO DE AÇÃO SOBRE O PILAR EUROPEU DOS DIREITOS SOCIAIS



*À medida que deixamos para trás a pandemia, que preparamos as reformas necessárias e aceleramos o ritmo da dupla transição ecológica e digital, considero que chegou o momento de adaptar também o conjunto de regras sociais. Um conjunto de regras que assegure a solidariedade entre gerações. Um conjunto de regras que recompense os empresários que zelam pelos seus trabalhadores. Que se centre no emprego e abra oportunidades. Que coloque as competências, a inovação e a proteção social em pé de igualdade.*

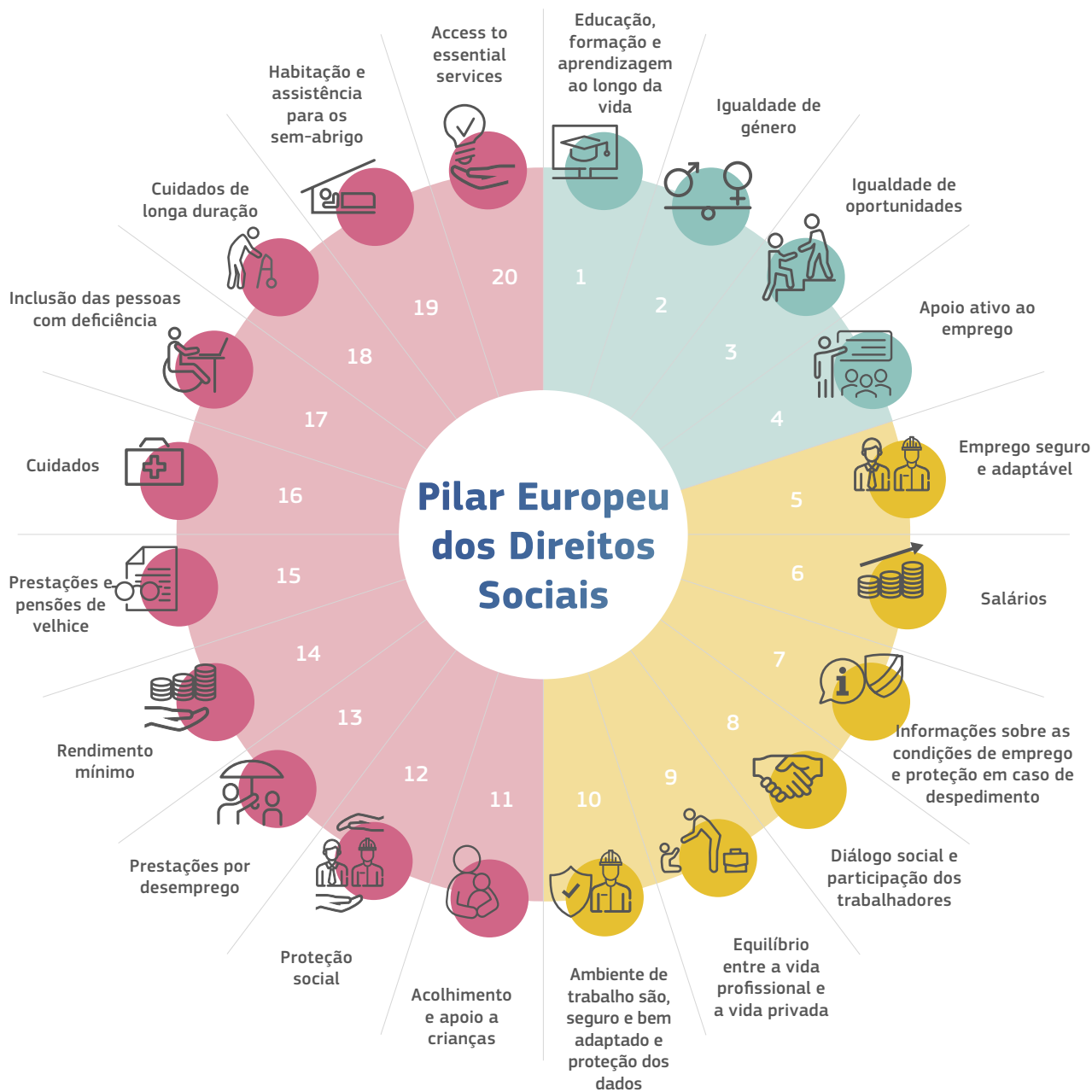
*Presidente Ursula von der Leyen  
(discurso ao Parlamento Europeu, 20 de janeiro de 2021)*

*A mudança rumo a um futuro mais verde, justo e inclusivo acarretará despesas e desafios a curto prazo. Eis por que é tão importante acompanhar a mudança e ajudar as comunidades e as pessoas a adaptarem-se ao mundo novo. Para tal, há que prestar especial atenção às questões sociais. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais deverá ser aplicado ao nível da UE e dos Estados-Membros, tendo em devida conta as respetivas competências.*

*Conselho Europeu, Uma nova agenda estratégica para a UE 2019-2024*

*O Parlamento Europeu [...] realça que o progresso rumo a uma Europa social sustentável, justa e inclusiva exige um forte compromisso comum, tanto no sentido de fazer avançar a Agenda 2030 das Nações Unidas, como de aplicar e materializar os princípios e direitos consagrados no Pilar Europeu dos Direitos Sociais.*

*Resolução do Parlamento Europeu sobre uma Europa social forte para transições justas  
(17 de dezembro de 2020)*





# Uma Europa Social Forte Para Transições Justas e a Recuperação

## **Uma Europa social forte dá prioridade às pessoas e ao seu bem-estar.**

A Europa acolhe as sociedades mais igualitárias do mundo, pauta-se pelas mais elevadas normas em matéria de condições de trabalho e assegura uma ampla proteção social. A sustentabilidade competitiva<sup>1</sup> está no cerne da economia social de mercado da Europa, aspirando a um modelo de crescimento sustentável e inclusivo que resulte nas melhores soluções para as pessoas e o planeta. A resiliência social e económica da Europa<sup>2</sup> assenta neste modelo único.

Os europeus valorizam este modelo social e económico único, que esperam traduzir-se em oportunidades para todos, independentemente do sexo, da raça ou origem étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual. A ambição da União é cumprir a promessa de prosperidade partilhada. Esta é também a promessa do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em 17 de novembro de 2017 pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão.

As alterações climáticas e os desafios ambientais, a digitalização, a globalização e as tendências demográficas estão a mudar rapidamente a nossa vida quotidiana. A COVID-19 expôs a Europa a novas mudanças drásticas nos nossos empregos, na educação, na economia, nos sistemas de proteção social e na vida social. É em momentos de transformações profundas como esta que o nosso tecido social é posto à prova. Os europeus continuam, legitimamente, a agarrar-se à promessa de uma economia social de mercado eficaz, com empregos que permitam uma vida digna e proteção em tempos de necessidade. Nove em cada dez europeus consideram que a Europa social é importante para eles e deve proporcionar igualdade de oportunidades e de acesso ao mercado de trabalho, bem como condições de trabalho justas e proteção social<sup>3</sup>. A melhoria e a adaptação do nosso «conjunto de regras sociais» — promovendo uma economia ao serviço das pessoas e fomentando o progresso social

1/ Tal como indicado na Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável 2021, COM (2020) 575 final..

2/ COM (2020) 493 final, de 9 de setembro de 2020.

3/ Eurobarómetro Especial n.º 509 sobre questões sociais, março de 2021

— são preocupações que estão no cerne da resposta da Europa a estas mudanças.

A forte resposta política à pandemia de COVID-19 aos níveis nacional e da UE tem sido bem-sucedida para limitar as suas consequências em termos sociais e de emprego. Contando com um forte espírito de unidade e coordenação, a solidariedade europeia apoiou os Estados-Membros na criação de regimes de redução do tempo de trabalho e de medidas semelhantes de manutenção do emprego, no intuito de reduzir o desemprego na situação de emergência sanitária. Essas medidas contribuíram para manter o emprego, os rendimentos e a economia.

Também nos próximos anos, serão necessárias a mesma unidade, coordenação e solidariedade para avançar para uma década mais ecológica e digital, na qual os europeus possam prosperar. Embora em graus diferentes, os desafios que se avizinhavam são semelhantes em todos os Estados-Membros. Temos de ambicionar um novo «conjunto de regras sociais» que garanta a solidariedade entre gerações e crie oportunidades para todos, recompense os empresários que zelam pelos seus trabalhadores, se centre no emprego e promova melhores condições de vida e de trabalho, invista em educação, formação, competências e inovação inclusivas e de qualidade, e assegure uma proteção social adequada para todos. Temos de reforçar os direitos sociais e a dimensão social europeia em todas as políticas da União, tal como consagrado nos Tratados<sup>4</sup>. Desta forma, assegurar-se-á que a transição para a neutralidade climática, a digitalização e as alterações demográficas sejam socialmente justas e equitativas, fazendo do Pacto Ecológico Europeu e da próxima iniciativa Década Digital para 2030 um êxito para todos os europeus.

**Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais constituem o ponto de partida para uma Europa social forte e definem a visão para o nosso novo «conjunto de regras sociais».** Expressam princípios e direitos essenciais para dotar a Europa do século XXI de mercados de trabalho e de sistemas de proteção social que sejam justos e funcionem corretamente. Alguns princípios reafirmam direitos já consagrados no acervo da União; outros fixam objetivos claros para o futuro, à medida que damos resposta aos desafios decorrentes da evolução societal, tecnológica e económica.

A aplicação efetiva do Pilar Europeu dos Direitos Sociais é agora mais importante do que nunca e depende em grande medida da determinação e da ação dos Estados-Membros, que são os principais responsáveis pelas políticas nas áreas social, do emprego e das competências.

As ações a nível da UE podem complementar as ações nacionais e o **presente plano de ação constitui o contributo da Comissão para a aplicação dos princípios do Pilar dos Direitos Sociais**, em consonância com os apelos dos líderes europeus<sup>5</sup> e do Parlamento Europeu.

**O plano de ação baseia-se numa consulta em larga escala lançada há cerca de um ano**<sup>6</sup> em resposta à qual foram recebidos mais de 1 000 contributos de cidadãos, instituições e organismos da UE, Estados-Membros, autoridades regionais e locais, parceiros sociais e organizações da sociedade civil<sup>7</sup>. O plano de ação define uma série de ações da UE que a Comissão está empenhada em realizar durante o atual mandato, com base nas muitas medidas tomadas desde a proclamação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais em Gotemburgo<sup>8</sup>. Apresenta igualmente

4/ Tratado da União Europeia e Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, 2016/2020-03-01, ver artigos 3.º e 9.º.

5/ Conselho Europeu, 20 de junho de 2019, Uma nova agenda estratégica para a UE 2019-2024.

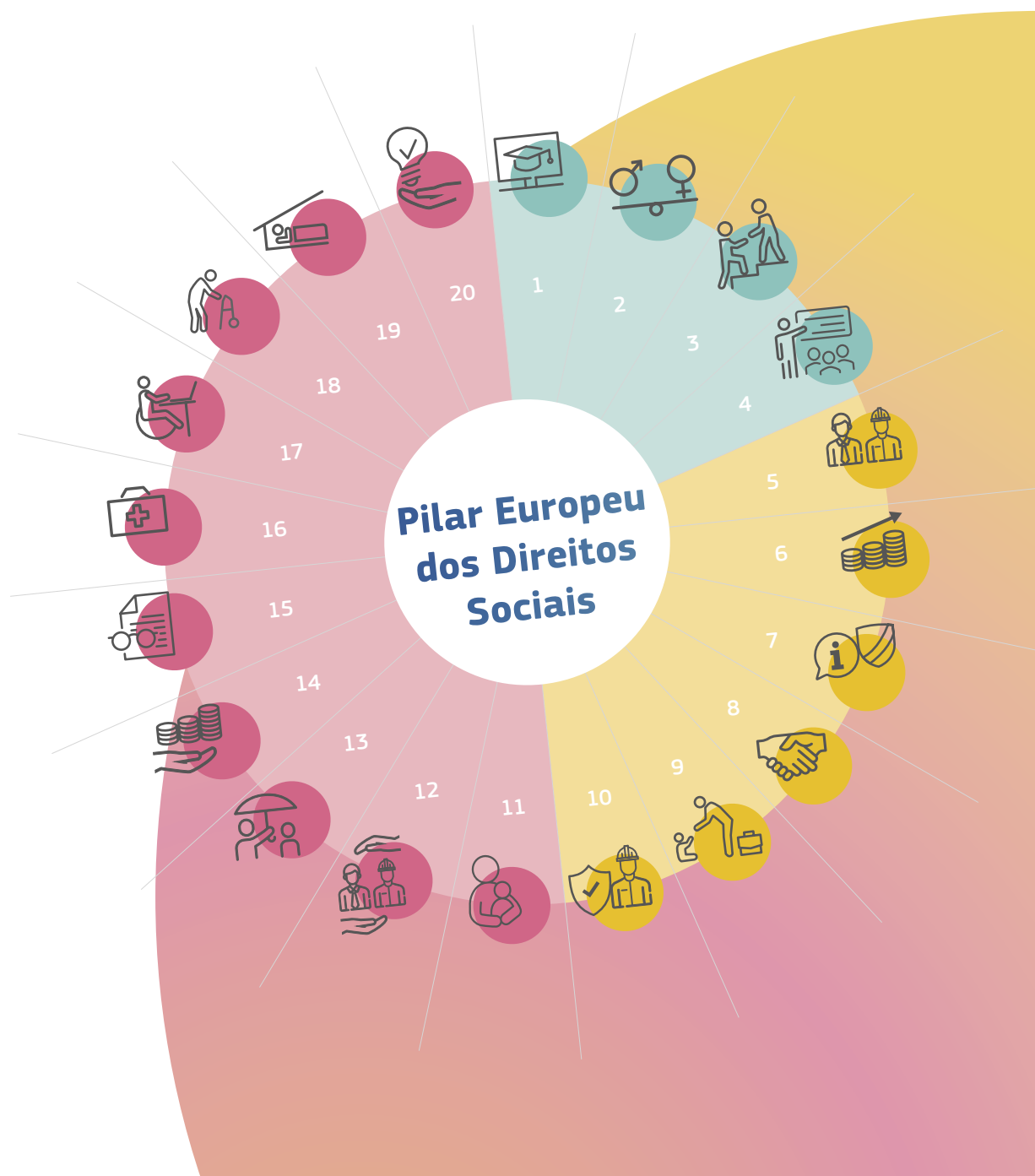
6/ COM (2020) 14 final, de 14 de janeiro de 2020.

7/ Os resultados da consulta são apresentados no documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a presente comunicação [SWD (2021) 46].

8/ O documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a presente comunicação [SWD (2021) 46] e o anexo 1 da presente comunicação descrevem estas ações.

três metas a nível da UE a atingir até 2030, que ajudarão a orientar as políticas e as reformas nacionais.

**A Cimeira Social, a realizar no Porto em maio de 2021, será uma ocasião para unir forças no sentido de renovar, ao mais alto nível político, o compromisso de aplicar o Pilar dos Direitos Sociais.** O presente plano de ação constitui o contributo da Comissão para a Cimeira Social do Porto. A Comissão insta os Estados-Membros, os parceiros sociais e outros intervenientes relevantes, como as autoridades regionais e locais e a sociedade civil, a aderirem a um esforço coletivo para acelerar a aplicação do Pilar no quadro das respetivas esferas de competência e a agirem no sentido de rapidamente tornarem os seus princípios uma realidade. Para que uma Europa social forte continue a ser um modelo para o mundo.







# Três Metas da UE Para Determinar a Ambição Para 2030

**Uma Europa social forte é a base não só da prosperidade e do bem-estar dos nossos cidadãos, mas também de uma economia competitiva.** Para tal, será fundamental dispor de uma mão de obra inovadora e qualificada, capaz de definir os moldes das transições ecológica e digital e de a elas se adaptar.

No entanto, à medida que a Europa entra numa nova década, é necessário fazer mais para atingir níveis elevados de emprego, competências e empregabilidade, bem como sistemas de proteção social robustos. Em dezembro de 2020, 16 milhões de pessoas estavam fora do mercado de trabalho e o desemprego dos jovens atingia os 17,8 %, um nível consideravelmente mais elevado do que o do desemprego total. Os trabalhadores pouco qualificados, pouco remunerados e temporários foram os primeiros a ser colocados em regimes de lay-off devido à pandemia de COVID-19. A participação dos migrantes no mercado de trabalho foi também desproporcionalmente afetada pela pandemia<sup>9</sup>. Embora as competências sejam essenciais para equipar as pessoas para os novos empregos verdes e digitais e ajudar a proteger os trabalhadores do desemprego, menos de 40 % dos adultos participam anualmente em qualquer forma de formação, e são ainda demasiados os jovens que têm baixos níveis de competências ou não completam o ensino secundário<sup>10</sup>. As mulheres, que em 2018 ainda ganhavam, em média, menos 14 % do que os homens, continuam a assumir a maior parte das responsabilidades de prestação de cuidados no agregado familiar e têm dificuldade em entrar e permanecer no mercado de trabalho, com consequências também para as suas pensões. Antes da pandemia, 91 milhões de pessoas estavam em risco de pobreza ou exclusão social e 22,2 % das crianças viviam em agregados familiares pobres. Estima-se que cerca de 700 000 pessoas dormem nas ruas em toda a Europa.

9/ <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e-7cbb7de>.

10/ Segundo o estudo *PISA 2018*, um em cada cinco jovens europeus ainda carece de competências adequadas em leitura, matemática ou ciências

Com o desemprego e as desigualdades a acentuarem-se em consequência da pandemia, a concentração dos nossos esforços políticos na criação de emprego de qualidade, na requalificação e na melhoria de competências e na redução da pobreza e da exclusão é, por conseguinte, essencial para canalizar os recursos de que dispomos para onde são mais necessários.

**A Comissão propõe três grandes metas da UE a atingir até ao final da década nos domínios do emprego, das competências e da proteção social**, em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas<sup>11</sup>. Juntamente com os objetivos consagrados nos princípios do Pilar e os apoios financeiros ao abrigo do Quadro Financeiro Plurianual (QFP) 2021-2027<sup>12</sup> e do instrumento NextGenerationEU<sup>13</sup>, as metas orientarão os nossos esforços conjuntos no sentido de construir uma Europa social forte e alcançar um impacto sustentável. Complementando os ambiciosos objetivos políticos da UE fixados para as transições ecológica e digital, as metas sociais ajudarão a centrar os esforços políticos na obtenção de resultados e constituirão um importante incentivo à consecução de reformas e investimentos por parte dos Estados-Membros. Podem orientar as decisões políticas nos Estados-Membros e nas respetivas regiões, nomeadamente no contexto dos planos nacionais de recuperação e resiliência ao abrigo do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) e em consonância com as recomendações específicas por país pertinentes<sup>14</sup>, bem como no quadro da programação dos fundos da política de coesão para 2021-2027. Permitirão igualmente medir e acompanhar os progressos realizados na realização das ambições e do compromisso político do Pilar.

Embora a maioria dos instrumentos para as alcançar sejam da competência dos Estados-Membros, as metas da UE refletem uma ambição comum até 2030 para a qual o presente plano de ação dá um contributo importante.

**Pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos deverão estar empregadas até 2030**

Com uma taxa de emprego na UE de 73,1 % em 2019, a meta de 75 % para a taxa de emprego da Estratégia Europa 2020 foi quase atingida. Apesar dos melhores esforços da UE, a crise da COVID-19 pôs termo a seis anos de progressos positivos em matéria de emprego, com uma taxa de emprego de 78,3 % para os homens e de 66,6 % para as mulheres até ao terceiro trimestre de 2020. Ao estabelecer uma nova meta abrangente para 2030, a UE reafirma o seu empenho numa elevada taxa de emprego inclusivo. Para alcançar este objetivo global, a Europa deve esforçar-se por:

- **reduzir pelo menos para metade as disparidades entre homens e mulheres** no emprego em comparação com 2019. Esta redução será fundamental para progredir na igualdade entre homens e mulheres e alcançar o objetivo de emprego para toda a população em idade ativa;
- **augmentar a oferta formal de educação e acolhimento na primeira infância (EAPI)**, contribuindo assim para uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida privada e favorecendo uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho;



Pelo menos  
**78 %**  
da população entre os  
20 e os 64 anos deverão  
estar empregadas até  
2030

11/ Nações Unidas, 21 de outubro de 2015, A/RES/70/1 — Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.

12/ [https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/adopted-mff-legal-acts_en).

13/ [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_pt#nextgenerationeu](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_pt#nextgenerationeu).

14/ Regulamento (UE) 2021/241 de 12 de fevereiro de 2021.

- **reduzir a taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos, de 12,6 % (2019) para 9 %**, nomeadamente através da melhoria das suas perspetivas de emprego.

Garantir a participação no mercado de trabalho de outros grupos sub-representados — por exemplo, pessoas mais velhas, pessoas pouco qualificadas, pessoas com deficiência, pessoas que vivem em zonas rurais e remotas, pessoas LGBTIQ, ciganos e outras minorias étnicas ou raciais particularmente expostas ao risco de exclusão ou discriminação ou oriundas da imigração — contribuirá igualmente para um crescimento mais inclusivo do emprego. As pessoas que são hoje dissuadidas de procurar ativamente emprego devem ser incentivadas a participar no mercado de trabalho para que este recupere rapidamente.

À medida que se prolonga a vida profissional em toda a UE devido ao envelhecimento da população e às reformas políticas, a atual noção estatística de «população em idade ativa» dos 20 aos 64 anos deve ser revista. A Comissão realizará análises e trabalho estatístico em cooperação com os Estados-Membros, com vista a ajustar o indicador atual aquando da revisão do presente plano de ação.

**Pelo menos 60 % de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação**

No contexto da recuperação e da dupla transição, o aumento para 60 % da participação dos adultos na formação é fundamental para melhorar a empregabilidade, impulsionar a inovação, assegurar a justiça social e colmatar o défice de competências digitais. No entanto, em 2016, apenas 37 % dos adultos participavam anualmente em atividades de aprendizagem. Para os adultos pouco qualificados, esta percentagem era de apenas 18 %. Essencial para assegurar que os adultos possam participar em ações de requalificação e melhoria de competências numa fase posterior da vida é a existência de uma sólida base de competências básicas e transversais, adquiridas no contexto da educação e formação iniciais, em especial entre os grupos desfavorecidos. Em 2019, 10,2 % dos jovens abandonaram o ensino e a formação com habilitações máximas correspondentes ao terceiro ciclo do ensino básico e deixaram de participar em atividades de educação e formação. Estes números correm o risco de se agravar devido à crise atual. Por conseguinte, devem ser intensificados os esforços para aumentar a participação dos adultos na formação e para melhorar os níveis de habilitações na educação e formação iniciais. Nomeadamente:

- **pelo menos 80 % das pessoas entre os 16 e os 74 anos devem possuir competências digitais básicas**, uma condição prévia para a inclusão e a participação no mercado de trabalho e na sociedade numa Europa digitalmente transformada;
- **o abandono escolar precoce deve continuar a ser reduzido** e a participação no ensino secundário superior deve ser aumentada.

Estes objetivos têm por base os estabelecidos na **Agenda de Competências para a Europa**<sup>15</sup>, na **Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais**<sup>16</sup> e na **Resolução do Conselho sobre o Espaço Europeu da Educação**<sup>17</sup>.



Pelo menos

**60 %**

de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação

15/ COM (2020) 274 final, de 1 de julho de 2020.

16/ Recomendação 2020/C 417/01 do Conselho, de 24 de novembro de 2020.

17/ Resolução do Conselho 2021/C/ 66/01, de 22 de fevereiro de 2021.

**O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá ser reduzido em, pelo menos, 15 milhões até 2030.**

A pobreza e a exclusão social diminuíram na UE na última década. Em 2019, cerca de 91 milhões de pessoas (17,9 milhões das quais eram crianças entre os 0 e os 17 anos) estavam em risco de pobreza ou exclusão social na UE, cerca de 12 milhões menos do que em 2008 e cerca de 17 milhões menos do que em 2012. No entanto, a ambiciosa meta social da Estratégia Europa 2020 de uma redução de 20 milhões não foi atingido. Prevê-se que a pandemia de COVID-19 agrave a situação, conduzindo a níveis mais elevados de insegurança financeira, pobreza e desigualdade de rendimentos a curto prazo. Dos 15 milhões de pessoas que devem ser tiradas de situações de pobreza ou exclusão social, **pelo menos 5 milhões devem ser crianças**. A tónica nas crianças permitirá não só dar-lhes acesso a novas oportunidades, mas também contribuir para quebrar o ciclo intergeracional da pobreza, evitando que se tornem adultos em risco de pobreza ou exclusão social e produzindo assim efeitos sistémicos a longo prazo.

Estas três grandes metas para 2030 são consideradas ambiciosas e, ao mesmo tempo, realistas. Embora o nível de incerteza associado à pandemia e às suas consequências para as nossas sociedades e economias não permita prever plenamente a progressão nos próximos anos, as metas propostas inspiram-se nas previsões económicas mais recentes, no impacto da crise da COVID-19 refletido nos dados mais recentes e em experiências anteriores (nomeadamente a evolução após a crise financeira)<sup>18</sup>.

É necessário que a Europa mantenha a liderança em termos de promoção do bem-estar das pessoas. Embora seja provável que os progressos sejam díspares entre os Estados-Membros e durante o período até 2030, é possível alcançá-los se, em função da posição de partida de cada país, todos os Estados-Membros se reunirem num esforço comum e tomarem medidas para os concretizar, com vista a promover a convergência ascendente e o bem-estar. **A Comissão convida o Conselho Europeu a aprovar estas três metas. Insta igualmente os Estados-Membros a definirem os seus próprios objetivos nacionais, como contributo para este esforço comum.**

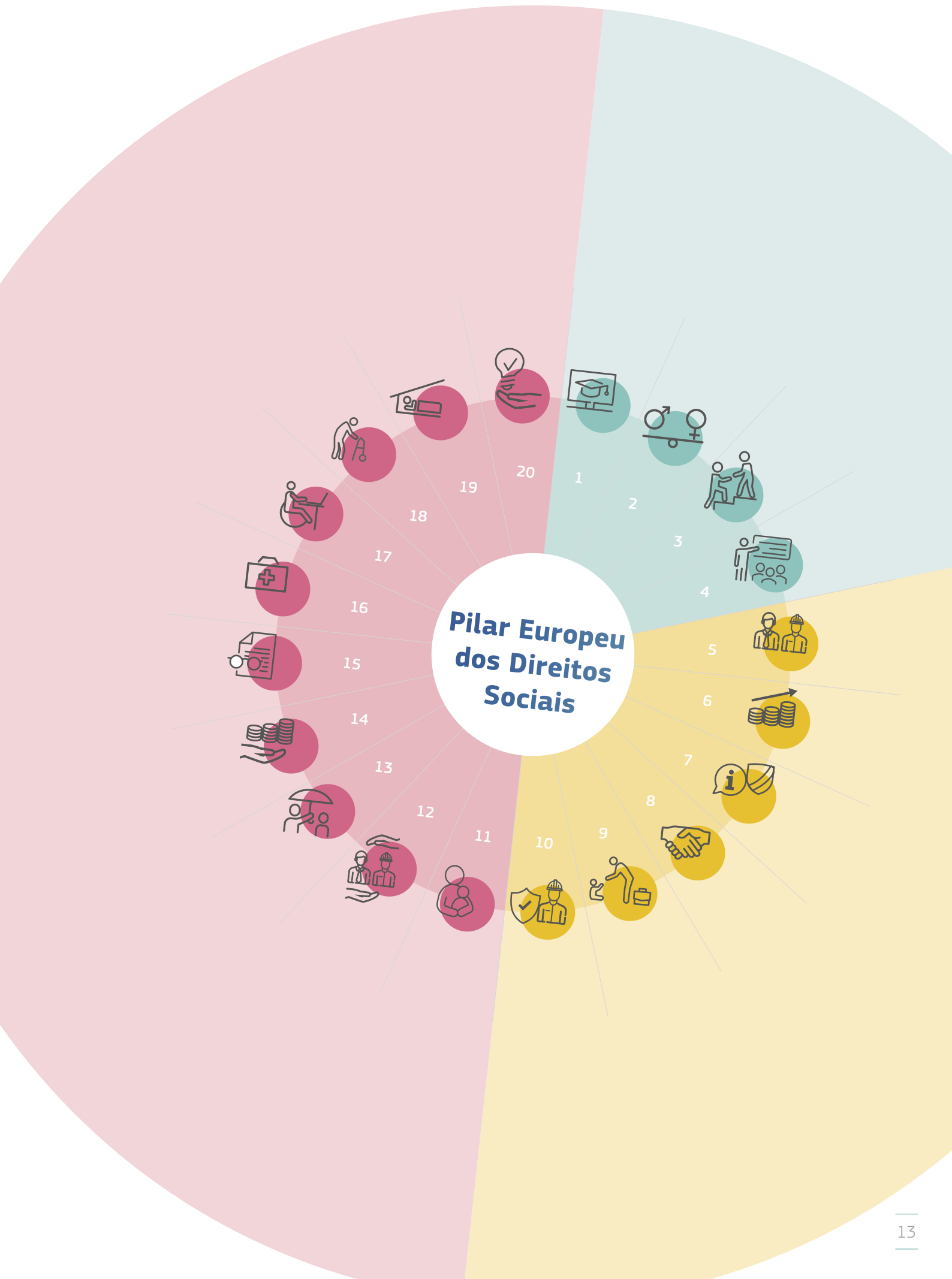
**Estas novas metas serão apoiadas por uma revisão do painel de indicadores sociais.** O painel de indicadores sociais revisto acompanhará as tendências e os desempenhos dos Estados-Membros, permitindo à Comissão acompanhar os progressos na aplicação dos princípios do Pilar Social no âmbito do quadro bem estabelecido de coordenação das políticas que é o Semestre Europeu.



O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá ser reduzido em, pelo menos

**15 milhões**  
até 2030

18/ Para mais informações sobre as projeções, consultar o documento de trabalho dos serviços da Comissão [SWD (2021) 46] que acompanha a presente comunicação.





# Aplicação dos Princípios do Pilar dos Direitos Sociais

Desde a proclamação do Pilar dos Direitos Sociais na Cimeira de Gotemburgo, em 2017, já foram adotadas medidas significativas<sup>19</sup> aos níveis da UE, nacional, regional ou local, apoiadas pelos fundos da UE, assistência técnica e orientação no quadro do processo do Semestre Europeu, bem como por recomendações para reforçar a dimensão social da UE<sup>20</sup>. Chegou o momento de envidar esforços concertados — com a participação de todos os níveis de governação, dos parceiros sociais e de outros intervenientes — para aplicar plenamente os princípios do Pilar dos Direitos Sociais. As secções que se seguem concentram-se em domínios em que é necessária uma maior focalização, não só no atual contexto de recuperação, mas também a longo prazo, a fim de construir uma Europa social mais forte até 2030, em benefício de todos os europeus.

## Criar mais e melhores empregos

### Criar oportunidades de emprego na economia real

**Atualmente, preservar e criar novos postos de trabalho é uma prioridade para a UE.** Ter um emprego de qualidade é uma fonte essencial de rendimento, finalidade e realização pessoal, sendo essencial para a inclusão social e a participação ativa na sociedade. Entre 2014 e 2019, foram criados mais de 14,5 milhões de postos de trabalho na economia da UE. No entanto, a crise do coronavírus pôs termo a esta tendência e muitos europeus viram os seus meios de subsistência e as perspetivas de emprego colocados em risco.

19/ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20980&langId=en>.

20/ Para uma panorâmica das medidas, consultar o documento de trabalho dos serviços da Comissão [SWD (2021) 46] que acompanha a presente comunicação e o anexo 1 da mesma.

**Na resposta imediata à crise, as medidas nacionais e da UE conseguiram, em grande medida, amortecer o impacto negativo.** Os regimes de tempo de trabalho reduzido têm sido eficazes na preservação do emprego no contexto da pandemia e devem permanecer em vigor onde são necessários. O instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE)<sup>21</sup> decorre das orientações políticas da Comissão, enquanto meio de proteger os cidadãos em caso de choques externos. Concede empréstimos para financiar regimes de tempo de trabalho reduzido e medidas semelhantes, em especial para os trabalhadores por conta própria. A UE emitiu as primeiras obrigações sociais para financiar estes empréstimos, contribuindo também para o desenvolvimento do financiamento social na Europa. Até ao final de 2020, foi aprovado um apoio financeiro total de 90,3 mil milhões de EUR ao abrigo do instrumento, para ajudar 18 Estados-Membros. Até ao início de fevereiro de 2021, 15 países da UE tinham recebido cerca de 53,5 mil milhões de EUR ao abrigo do SURE, estando previstos mais apoios. A experiência bem sucedida do SURE será atentamente avaliada nos próximos anos.

**No entanto, à medida que a Europa passa da resposta à crise para a recuperação, é necessário um apoio à criação de emprego e postos de trabalho de qualidade que seja mais orientado para o futuro, a fim de definir uma trajetória sustentável até à consecução da meta de 78 % para o emprego em 2030.** Devido à pandemia, é provável que muitos setores não consigam recuperar totalmente durante algum tempo, e muitas empresas sairão desta crise em dificuldades financeiras. É imperativo restaurar e promover um mercado único plenamente funcional para apoiar a recuperação e maximizar o potencial de criação de emprego em todos os ecossistemas económicos. Neste contexto, é necessário delinear uma abordagem estratégica para a transição gradual de medidas de emergência para ações que possam contribuir para a recuperação. O investimento nas pessoas é essencial para facilitar a transição entre empregos para os setores verde e digital, e para apoiar a reestruturação nos setores mais afetados pela pandemia. As novas soluções políticas devem incluir um conjunto coerente de políticas ativas do mercado de trabalho, incluindo incentivos à contratação temporária e à transição, políticas de competências e melhores serviços de emprego, tirando pleno partido dos fundos disponíveis da UE. As medidas podem incluir, por exemplo, o apoio à aprendizagem e ao empreendedorismo ou planos de reinserção profissional concebidos para apoiar os trabalhadores em risco de desemprego. Deve ser dada prioridade ao investimento nas competências necessárias nos setores emergentes, a fim de proporcionar verdadeiras perspetivas de emprego aos trabalhadores em risco de despedimento ou já desempregados. **A fim de apoiar uma recuperação geradora de emprego nos Estados-Membros na sequência da crise da COVID-19, a Comissão apresenta, juntamente com o presente plano de ação, uma recomendação da Comissão para um apoio ativo e eficaz ao emprego (EASE)<sup>22</sup>, onde fornece orientações sobre a combinação de medidas políticas e de financiamento disponíveis para promover a criação de emprego e a transição entre empregos para setores em expansão, nomeadamente os setores verde e digital.**

**Neste processo de mudança, a cooperação com os serviços de emprego e o diálogo entre os parceiros sociais são essenciais para promover uma reestruturação socialmente responsável<sup>23</sup>.** O diálogo social, a informação, a

21/ Regulamento (UE) 2020/672 do Conselho, de 19 de maio de 2020.

22/ C(2021) 1372, de 4 de março de 2021.

23/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=782&langId=pt>.



consulta e a participação dos trabalhadores e dos seus representantes a diferentes níveis (incluindo a nível da empresa e setorial) desempenham um papel importante na configuração das transições económicas e na promoção da inovação no local de trabalho, em especial tendo em vista a dupla transição em curso e as mudanças no mundo do trabalho. A nível da UE, um quadro abrangente de diretivas relativas à informação e consulta dos trabalhadores, tanto a nível nacional como transnacional<sup>24</sup>, estabelece regras para proteger os seus direitos em processos de reestruturação. As autoridades nacionais e os parceiros sociais devem respeitar estas regras. Poderão ser previstas modalidades específicas para melhorar a aplicação e o cumprimento destas diretivas. O investimento na modernização dos serviços públicos de emprego (SPE), nomeadamente através de medidas elegíveis ao abrigo do MRR e do Fundo de Coesão, pode reforçar a capacidade desses serviços para lidar com níveis mais elevados de desemprego na sequência da pandemia e apoiar um fluxo crescente de trabalhadores entre setores.

**É necessário dedicar especial atenção aos jovens e às pessoas pouco qualificadas, que são mais vulneráveis às flutuações do mercado de trabalho.** Necessitam de apoio adicional porque: muitos trabalhavam nos setores mais afetados pela pandemia, como o turismo; outros, depois de terminarem os estudos, tiveram menos oportunidades de entrar no mercado de trabalho pela primeira vez; outros ainda tiveram de interromper a sua educação ou formação e não puderam obter as qualificações que esperavam. A Garantia para a Juventude reforçada<sup>25</sup> proporciona orientações para uma integração estável no mercado de trabalho, com especial incidência no emprego de qualidade. Esta ação será apoiada pelo instrumento NextGenerationEU e pelo QFP, principalmente através do Fundo Social Europeu Mais (FSE+), com o apoio do MRR para medidas elegíveis. A Comissão reitera o seu apelo aos Estados-Membros para que consagrem pelo menos 22 mil milhões de euros para apoiar o emprego dos jovens<sup>26</sup>. Os estágios ou programas de aprendizagem permitem adquirir experiência prática e em primeira mão e são úteis para facilitar o acesso dos jovens ao mercado de trabalho. No entanto, este objetivo só pode ser alcançado se os estágios forem de boa qualidade e se pautarem por condições de trabalho justas.

**O apoio ao emprego e aos trabalhadores não pode produzir resultados positivos sem o apoio às empresas e aos empresários. Uma indústria dinâmica continua a ser fundamental para a prosperidade futura da Europa e para a criação de novos postos de trabalho.** A indústria europeia emprega cerca de 35 milhões de pessoas, com muitos milhões de postos de trabalho a ela associados. Com a sua Nova Estratégia Industrial<sup>27</sup> e o Plano de Ação para a Economia Circular<sup>28</sup>, lançados em março de 2020, a Comissão definiu as bases para uma política industrial que estimule ecossistemas industriais inovadores e competitivos. As nossas ambições não mudaram e temos de acelerar a recuperação. A estratégia será atualizada para continuar a garantir a competitividade e a resiliência da Europa, de modo a que a indústria possa impulsionar as transformações ecológicas e digitais.

**As pequenas e médias empresas (PME) desempenham igualmente um papel fundamental numa recuperação geradora de emprego<sup>29</sup>.** Imediatamente antes da pandemia, 50 % das PME com pelo menos 10 trabalhadores tinham aumentado o número de trabalhadores nos três anos anteriores e 44 % tinham planos para o fazer. As que inovaram eram mais suscetíveis de aumentar os

24/ Diretivas 98/59/CE, 2001/23/CE, 2002/14/CE, 2009/38/CE, 2001/86/CE.

25/ Recomendação 2020/C 372/01 do Conselho, de 30 de outubro de 2020.

26/ COM (2020) 276 final, de 1 de julho de 2020

27/ COM (2020) 102 final, de 10 de março de 2020.

28/ COM (2020) 98 final, de 11 de março de 2020.

29/ COM (2020) 103 final, de 10 de março de 2020.

seus efetivos do que as que não o tinham feito. Só o setor dos serviços, altamente dominado por PME, representa cerca de 70 % do produto interno bruto (PIB) e do emprego da UE, criando a maior parte dos novos postos de trabalho. Um exemplo é o setor da saúde e da assistência social, cujo potencial de crescimento se estima em 8 milhões de ofertas de emprego nos próximos 10 anos. As mulheres estão sobrerrepresentadas neste segmento da mão de obra que presta cuidados formais e informais (e não remunerados). Particularmente afetados pela pandemia, as pequenas empresas e os trabalhadores por conta própria enfrentaram sérias dificuldades para se manter em atividade. O reforço do apoio às PME e ao empreendedorismo, incluindo o empreendedorismo feminino, é, por conseguinte, fundamental para as ajudar a reconstruir as suas atividades e estimular as start-ups inovadoras a prosperar durante a recuperação da UE.

**Novas oportunidades decorrerão também da economia social**, que cria postos de trabalho ao mesmo tempo que dá resposta a importantes desafios sociais numa ampla gama de setores, muitas vezes através da inovação social. O emprego remunerado na economia social varia entre menos de 1 % e 10 % da mão de obra total nos Estados-Membros, o que denota um importante potencial económico inexplorado.

#### A Comissão irá:

- Rever, em 2022, a Recomendação do Conselho relativa ao **quadro de qualidade para os estágios**, nomeadamente no que se refere às condições de trabalho.
- Com base na execução da estratégia industrial de 2020 e nos ensinamentos retirados da pandemia de COVID-19, atualizar a nova **estratégia industrial para a Europa** no segundo trimestre de 2021.
- Adotar um **plano de ação para a economia social** no quarto trimestre de 2021 e explorar o potencial da economia social para criar empregos de qualidade e contribuir para um crescimento justo, sustentável e inclusivo.
- Avaliar a **experiência do instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE)**.

#### A Comissão encoraja:

- Os Estados-Membros a conceber e a aplicar pacotes coerentes de medidas de **promoção de um apoio ativo e eficaz ao emprego (EASE)** na sequência da crise da COVID-19, fazendo pleno uso dos fundos da UE disponíveis para o efeito.
- Os Estados-Membros a implementar a **Garantia para a Juventude** reforçada, com especial destaque para a oferta de oportunidades de qualidade que favoreçam uma integração estável no mercado de trabalho, utilizando o apoio financeiro da UE.
- As autoridades nacionais e os parceiros sociais a assegurar a **informação e a consulta dos trabalhadores durante processos de reestruturação**, tal como exigido pelas regras da UE, e a **promover a participação dos trabalhadores a nível das empresas**, com vista a promover a inovação no local de trabalho.
- As autoridades nacionais, regionais e locais a apoiar o empreendedorismo, incluindo o empreendedorismo feminino, e a contribuir para a criação de um ambiente propício à digitalização, sustentabilidade e resiliência das PME.

- As autoridades nacionais, regionais e locais, juntamente com a indústria, incluindo as PME, os parceiros sociais e os investigadores, a contribuir para o trabalho da Comissão no domínio dos **ecossistemas industriais**, com especial destaque para a colaboração transfronteiriça e entre ecossistemas, nomeadamente através do Fórum Industrial<sup>30</sup>.

## Adequar as normas de trabalho ao futuro do trabalho

**As condições de trabalho na UE são das melhores do mundo.** A legislação da UE estabelece requisitos mínimos em matéria de condições de trabalho, tempo de trabalho, saúde e segurança no trabalho e igualdade de tratamento das pessoas, independentemente do sexo, da origem étnica ou racial, da deficiência, da religião ou crença, da idade ou da orientação sexual. Garante também a igualdade de tratamento entre os trabalhadores em mobilidade e os trabalhadores nacionais no que respeita ao acesso ao emprego, às condições de trabalho e a todos os outros benefícios sociais e fiscais. No entanto, o mundo do trabalho está em constante mutação, em especial devido à digitalização. Assistimos à emergência de novas formas de organização do trabalho e relações laborais que trazem novas oportunidades e desafios. A concretização da meta do pleno emprego exigirá não só um aumento significativo da participação no mercado de trabalho, mas também condições de trabalho adequadas que sustentem empregos de qualidade, o que é uma responsabilidade fundamental dos empregadores. A tributação deve ser transferida do trabalho para outras fontes mais favoráveis ao emprego e em consonância com os objetivos climáticos e ambientais, salvaguardando simultaneamente receitas para uma proteção social adequada.

**Um primeiro desafio a enfrentar é a pobreza no trabalho e a desigualdade.** Os mercados de trabalho da UE deparam-se com uma percentagem cada vez mais importante de profissões pouco remuneradas e pouco qualificadas, bem como com a erosão das estruturas tradicionais de negociação coletiva em alguns países. Para acompanhar estas tendências, a Eurofound continuará a fornecer dados sobre a evolução das relações laborais e dos salários em toda a UE, incluindo os salários de subsistência e a remuneração dos trabalhadores por conta própria.

**É essencial assegurar que os empregos se traduzem em salários adequados para garantir condições de trabalho e de vida adequadas** aos trabalhadores e às suas famílias, bem como para construir economias justas e resilientes e apoiar o crescimento inclusivo. Em outubro de 2020, a fim de garantir na UE normas mínimas para a adequação dos salários mínimos, apoiando simultaneamente a negociação coletiva, a Comissão apresentou uma proposta de diretiva relativa a salários mínimos adequados<sup>31</sup>, no pleno respeito das tradições nacionais e da autonomia dos parceiros sociais.

**Outra tendência emergente importante é o esbatimento das linhas tradicionais entre um trabalhador por conta de outrem e um trabalhador por conta própria e uma crescente heterogeneidade entre estes últimos.** Um exemplo é a emergência de trabalhadores por conta própria vulneráveis, que trabalham através de plataformas digitais e operam em condições precárias. A pandemia pôs em evidência esta situação no caso dos trabalhadores dos serviços de entrega, em especial no que diz respeito ao seu acesso à proteção social e aos

30/ [https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice\\_pt](https://ec.europa.eu/growth/industry/policy/dialogue-expert-advice_pt)

31/ COM(2020) 682, de 28 de outubro de 2020.

riscos para a saúde e a segurança. Por conseguinte, a Comissão está a recolher dados sobre as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas, em particular. Em conformidade com o artigo 154.º do TFUE, em fevereiro de 2021, a Comissão lançou uma consulta dos parceiros sociais sobre a possível orientação da ação da UE neste domínio<sup>32</sup>. Em junho de 2020, a Comissão lançou igualmente uma iniciativa<sup>33</sup> destinada a garantir que o direito da concorrência da UE não impeça a melhoria das condições de trabalho através de convenções coletivas para os trabalhadores por conta própria que assim o necessitem.

**A digitalização acelerada dos locais de trabalho também coloca em destaque questões relacionadas com a vigilância, a utilização de dados e a aplicação de ferramentas de gestão algorítmica.** Sistemas de inteligência artificial (IA) são frequentemente usados para orientar os processos de recrutamento, monitorizar a carga de trabalho, definir taxas de remuneração, gerir carreiras ou aumentar a eficiência dos processos e a execução de tarefas de elevada exposição. Dar resposta aos desafios decorrentes da tomada de decisões algorítmica, nomeadamente os riscos de decisões tendenciosas, de discriminação e de falta de transparência, pode melhorar a confiança nos sistemas alimentados por IA, promover a sua aceitação e proteger os direitos fundamentais.

**O teletrabalho tornou-se a norma para muitas pessoas devido à pandemia, sendo provável que continue a ser um elemento comum a longo prazo.** A possibilidade de trabalhar a partir de qualquer local em qualquer momento tem sido crucial para a continuidade das atividades. O teletrabalho proporciona oportunidades de sinergias e ganhos de eficiência em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar: a redução das deslocações e da fadiga, bem como uma organização mais flexível da vida profissional e privada, podem conduzir a ganhos de produtividade e a um impacto ecológico positivo. Ao mesmo tempo, o teletrabalho generalizado suscita a necessidade de refletir, por exemplo, sobre os limites do tempo de trabalho contratual e o equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal.

**Ambos os desenvolvimentos — digitalização e teletrabalho — justificam um amplo debate político com todas as partes interessadas pertinentes, nomeadamente os parceiros sociais.** Em junho de 2020, os parceiros sociais intersetoriais assinaram um acordo-quadro autónomo sobre a digitalização, que inclui uma secção sobre as modalidades de reger os tempos de conexão e desconexão dos trabalhadores<sup>34</sup>. Em 21 de janeiro de 2021, o Parlamento Europeu adotou uma resolução baseada no relatório de iniciativa legislativa sobre o direito a desligar<sup>35</sup>. A resolução insta a Comissão a apresentar uma proposta de diretiva relativa a normas e condições mínimas para garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito a desligar-se do trabalho. A resolução salienta igualmente o papel fundamental que os parceiros sociais desempenham na identificação e na aplicação de medidas relativas ao direito a desligar e na procura do justo equilíbrio entre o aproveitamento das oportunidades oferecidas pela digitalização do local de trabalho e a resolução dos desafios que colocam. Para o efeito, como primeiro passo, a resolução do Parlamento recomenda que os parceiros sociais tomem medidas de aplicação num prazo de três anos.

Tal como referido nas suas Orientações Políticas, a Comissão está empenhada em dar resposta às resoluções de iniciativa do Parlamento Europeu com base no artigo 225.º do TFUE através de um ato legislativo, no pleno respeito dos princípios da

32/ C(2021) 1127 final, de 24 de fevereiro de 2021.

33/ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_20\\_1237](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_20_1237) e [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex\\_21\\_23](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/mex_21_23).

34/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=pt&agreementId=5665>

35/ [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021\\_PT.pdf](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0021_PT.pdf).

proporcionalidade, da subsidiariedade e de legislar melhor. Qualquer proposta da Comissão relativa a um ato legislativo relacionado com o direito de desligar deve estar sujeita, nos termos do artigo 154.º do TFUE, à consulta dos parceiros sociais da UE, que podem decidir agir por meio da celebração de acordos.

A Comissão convida os parceiros sociais a acordarem, em comum, soluções para dar resposta aos desafios colocados pelo teletrabalho, pela digitalização e pelo direito de desligar. A Comissão avaliará as práticas e regras existentes relacionadas com o direito de desligar e apoiará proativamente os parceiros sociais nos seus esforços, facilitando os debates e a identificação das melhores práticas. O futuro relatório de aplicação da Diretiva Tempo de Trabalho<sup>36</sup> constituirá também uma oportunidade para refletir mais aprofundadamente sobre as implicações do trabalho à distância no tempo de trabalho.

---

#### A Comissão irá:

- Apresentar, no quarto trimestre de 2021, uma **proposta legislativa sobre as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas**, na sequência da consulta dos parceiros sociais.
- Apresentar, no quarto trimestre de 2021, uma iniciativa para garantir que o **direito da concorrência da UE** não constitua obstáculo às convenções coletivas para (alguns) trabalhadores por conta própria.
- Na sequência do Livro Branco sobre Inteligência Artificial, propor um **regulamento da UE sobre IA** no segundo trimestre de 2021, com vista à adoção de uma utilização fiável da IA na economia da UE, nomeadamente no local de trabalho e para todas as formas de trabalho.
- Apresentar, em 2022, um relatório sobre a aplicação da Diretiva Tempo de Trabalho.
- Assegurar um seguimento adequado da resolução do Parlamento Europeu com recomendações à Comissão sobre o direito de desligar.

#### A Comissão encoraja:

- Os parceiros sociais a dar seguimento ao seu **acordo-quadro autónomo sobre a digitalização**, nomeadamente no que diz respeito às modalidades de conexão e desconexão, e explorar: 1) medidas destinadas a garantir condições de teletrabalho justas e 2) medidas destinadas a garantir que todos os trabalhadores possam efetivamente usufruir do direito de desligar.

---

### Normas de segurança e saúde no trabalho para um novo mundo do trabalho

**A melhoria das normas de saúde e segurança no trabalho não só é essencial para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores, como também é benéfica para a produtividade do trabalho, o emprego e a economia em geral.** Os acidentes e doenças relacionados com o trabalho conduzem a perdas anuais estimadas em cerca de 3,3 % do PIB na UE. Ao longo da última década, o quadro político e as regras europeias em matéria de segurança e saúde

---

<sup>36/</sup> Diretiva 2003/88/CE de 18 de novembro de 2003.

no trabalho (SST) contribuíram para melhorar consideravelmente as condições de trabalho. A taxa de incidência de acidentes de trabalho mortais diminuiu quase 30 %.

**É necessária uma atualização do quadro estratégico da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho, devido às rápidas mudanças tecnológicas e sociais.** A pandemia veio sublinhar que são indispensáveis medidas adequadas em matéria de saúde e segurança. A aceleração da digitalização está a transformar a própria noção de ambiente de trabalho, a natureza e o conteúdo do trabalho realizado, as modalidades de tempo de trabalho e as relações laborais. Neste contexto, os fatores de risco psicossociais e organizacionais podem dar origem a níveis mais elevados de stress relacionado com o trabalho, problemas de saúde mental, bem como a riscos ergonómicos e de segurança. Este é um desafio especialmente difícil para as microempresas e as PME.

**A garantia de ambientes de trabalho saudáveis e seguros é, por conseguinte, vital para proteger os trabalhadores, manter a produtividade e permitir uma recuperação económica sustentável.** O novo quadro estratégico da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho definirá os princípios e objetivos fundamentais para uma ação coordenada dos Estados-Membros, dos parceiros sociais e de outras partes interessadas para melhorar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

#### A Comissão irá:

- Apresentar, no segundo trimestre de 2021, um **novo Quadro Estratégico para a Segurança e Saúde no Trabalho 2021-2027**, a fim de atualizar as normas de proteção dos trabalhadores e combater os riscos tradicionais e os novos riscos relacionados com o trabalho.
- Sob reserva dos resultados da consulta em curso aos parceiros sociais, apresentar, em 2022, propostas legislativas para **reduzir ainda mais a exposição dos trabalhadores a produtos químicos perigosos, incluindo o amianto**<sup>37</sup>.

#### A Comissão encoraja:

- As autoridades públicas e os parceiros sociais a assegurar a **aplicação e o cumprimento das regras em vigor**.

### Mobilidade dos trabalhadores

**A mobilidade está no cerne da União Europeia. Nos últimos anos, a Comissão propôs uma agenda ambiciosa para uma mobilidade laboral justa.** Nela se incluem ações como a reforma do portal EURES<sup>38</sup>, a revisão das regras relativas ao destacamento de trabalhadores<sup>39</sup>, a revisão das regras de coordenação da segurança social<sup>40</sup>, orientações políticas<sup>41</sup> e novas regras sociais para os trabalhadores móveis dos transportes rodoviários (incluindo o destacamento de condutores)<sup>42</sup>, o combate ao trabalho não declarado e a criação da Autoridade Europeia do Trabalho (AET)<sup>43</sup>. A tônica é agora colocada na plena aplicação e execução dessas regras. A Comissão, juntamente com a AET, prestará apoio às autoridades nacionais e às inspeções do trabalho, mediante, por exemplo, o reforço das capacidades e a prestação de informações sobre direitos e obrigações quando se trabalha no estrangeiro.

37/ Na sequência da consulta dos parceiros sociais lançada em 17 de dezembro de 2020, C (2020) 8944 final.

38/ [Portal EURES](#)

39/ Diretiva (UE) 2018/957, de 28 de junho de 2018.

40/ COM (2016) 815 final, de 14 de dezembro de 2016.

41/ COM (2020) 789, de 9 de dezembro de 2020.

42/ Regulamento (UE) 2020/1054, de 15 de julho de 2020.

43/ Regulamento (UE) 2019/1149, de 20 de junho de 2019.

**A pandemia de COVID-19 pôs em evidência as condições de trabalho precárias de muitos trabalhadores móveis, incluindo os trabalhadores sazonais.** Proteger e melhorar os seus direitos e as suas condições de trabalho, assegurando simultaneamente a mobilidade laboral sem descontinuidades para as empresas e as administrações, é fundamental para o bom funcionamento do mercado interno. No seu plano de ação a longo prazo, a Comissão definiu medidas para melhorar a aplicação e o cumprimento das regras do mercado único, nomeadamente no contexto da mobilidade laboral<sup>44</sup>. A Comissão adotou orientações sobre a livre circulação de trabalhadores<sup>45</sup> e os trabalhadores sazonais<sup>46</sup> na UE no contexto da pandemia de COVID-19. A título de seguimento, estão a ser recolhidos dados sobre o recurso ao trabalho temporário, em especial no contexto do trabalho transfronteiriço. Este trabalho constituirá a base para a Comissão avaliar a necessidade de ação legislativa ou outra a nível da UE, nomeadamente uma eventual revisão da Diretiva relativa ao trabalho temporário<sup>47</sup>.

#### A Comissão irá:

- Trabalhar com a Autoridade Europeia do Trabalho (AET) na correta aplicação e execução das regras da UE em matéria de mobilidade laboral, no reforço das capacidades para a informação e as inspeções do trabalho a nível nacional e na proteção dos trabalhadores móveis, incluindo os trabalhadores sazonais. **Em 2024, a Comissão avaliará o desempenho da Autoridade em relação ao seu objetivo e à sua missão e reexaminará, se for caso disso, o âmbito do seu mandato.**

#### A Comissão encoraja:

- O Parlamento Europeu e o Conselho a concluir as negociações sobre a **revisão das regras de coordenação da segurança social.**
- As autoridades públicas e os parceiros sociais a cooperar para **proteger os direitos dos trabalhadores móveis, incluindo os trabalhadores sazonais.**

## Competências e igualdade

### Investir nas competências e na educação para criar novas oportunidades para todos

Uma mão de obra qualificada é o motor de uma economia verde e digital próspera, impulsionada por ideias e produtos inovadores, bem como pela evolução tecnológica. Os sistemas de educação e formação desempenham um papel fundamental na criação das bases para a aprendizagem ao longo da vida, a empregabilidade e a participação na sociedade. É necessário prosseguir o investimento na aprendizagem, uma vez que quaisquer perdas nesta área terão consequências negativas a longo prazo para a produtividade e o crescimento do PIB.

**As transições ecológica e digital acentuam ainda mais a necessidade de um investimento contínuo nos sistemas de educação e formação.** A educação e a formação iniciais, incluindo a educação e o acolhimento na primeira

44/ COM(2020) 94 final de 3 de março de 2020.

45/ 2020/C 102/03, de 30 de março de 2020.

46/ C(2020) 4813 final, de 16 de julho de 2020.

47/ Diretiva 2008/104/CE de 19 de novembro de 2008.

infância, constituem as bases nas quais desenvolver as competências básicas e transversais necessárias em sociedades em rápida mutação; constituem também o ponto de partida para qualquer aprendizagem e desenvolvimento de competências futuros. Um fator de sucesso importante para garantir que as crianças, os jovens e os adultos tenham acesso a uma educação e uma formação atualizadas é a modernização das escolas e dos próprios centros de formação profissional. A promoção da sustentabilidade ambiental começa desde cedo. A Comissão proporá uma recomendação do Conselho<sup>48</sup> para ajudar a integrar a biodiversidade e os ecossistemas na educação e na formação. Além disso, as iniciativas emblemáticas do Pacto Ecológico no âmbito do MRR, de que são exemplo a «Power up», a «Renovate» e a «Recharge and Refuel», apoiarão a aquisição de novas competências ecológicas e abrirão novas oportunidades de emprego relacionadas com as tecnologias verdes.

Além disso, o Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027<sup>49</sup>, incluindo a futura plataforma europeia de educação digital, visa apoiar o desenvolvimento de um ecossistema de educação digital altamente eficiente na Europa e reforçar as aptidões e competências digitais para dar resposta à transformação digital em benefício de todos. Estes objetivos tornaram-se ainda mais relevantes com a crise da COVID-19, num momento em que as crianças e os jovens de meios desfavorecidos se deparam com importantes obstáculos no acesso à aprendizagem em linha e à educação e formação contínuas.

**As instituições de ensino superior e o ensino e a formação profissionais (EFP) garantem que a mão de obra atual e futura possui as competências adequadas e está em condições de contribuir para a recuperação.**

O Espaço Europeu da Educação, a Agenda de Competências para 2020<sup>50</sup>, o Plano de Ação para a Educação Digital e a Recomendação do Conselho sobre o EFP em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência<sup>51</sup> ajudam os Estados-Membros a enfrentar estes desafios. O Espaço Europeu da Investigação constitui também uma pedra basilar para tornar a Europa competitiva e sustentável e criar oportunidades através da inovação<sup>52</sup>.

**A fim de alcançar a meta fixada para 2030 de 60 % de adultos a participar anualmente em ações de aprendizagem, é necessário um investimento público e privado sustentado para facilitar o acesso à formação por parte das pessoas em idade ativa.** O financiamento reforçado da UE proporciona oportunidades sem precedentes: o FSE+<sup>53</sup>, dotado de um orçamento de 88 mil milhões de EUR<sup>54</sup>, continuará a ser uma importante fonte de financiamento na área das competências, da educação e da formação; e o Erasmus+<sup>55</sup>, com um orçamento específico superior a 26 mil milhões de EUR<sup>56</sup>, contribuirá para o desenvolvimento de competências e investimentos em sistemas de educação e formação, incluindo projetos como as Universidades Europeias e os Centros de Excelência Profissional. Os Estados-Membros beneficiarão igualmente do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) para apoiar infraestruturas e equipamentos de formação, e do instrumento de assistência técnica<sup>57</sup> para definir estratégias inclusivas de melhoria de competências e requalificação dos adultos, conceber sistemas de certificação e validação, bem como promover a continuidade da aprendizagem e a mobilidade entre os prestadores de EFP.

**O MRR, tal como ilustrado na componente emblemática «requalificação e melhoria das competências» proposta pela Comissão, e na Recomen-**

48/ COM (2020) 625 final, de 30 de setembro de 2020.

49/ Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027.

50/ COM (2020) 274 final, de 1 de julho de 2020.

51/ Recomendação 2020/C 417/01 do Conselho, de 24 de novembro de 2020.

52/ COM (2020) 628 final, de 30 de setembro de 2020.

53/ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_21\\_225](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_21_225)

54/ A preços de 2018.

55/ [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP\\_20\\_2317](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_20_2317)

56/ Composto por 24,5 mil milhões de EUR a preços correntes e um complemento de 1,7 mil milhões de EUR a preços de 2018.

57/ Regulamento (UE) 2021/240 de 10 de fevereiro de 2021.



**dação da Comissão sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego (EASE), apresentada juntamente com o presente plano de ação, pode também facilitar o investimento e as reformas neste domínio.** É igualmente necessário incentivar os investimentos privados, tanto por parte das grandes como das pequenas empresas. Parte integrante da nova Agenda de Competências, o Pacto para as Competências<sup>58</sup>, lançado em novembro de 2020, é um modelo de envolvimento partilhado entre regiões, setores e cadeias de valor para as empresas empenhadas em formar a sua mão de obra. Um grupo de peritos sobre investimento na educação e na formação ajudará os Estados-Membros a conceberem fontes de financiamento eficiente e eficaz.

**A capacitação dos indivíduos para participarem em ações de aprendizagem ao longo das suas vidas e carreiras implica também uma repensar das políticas.** Tal como estabelecido na Agenda de Competências de 2020, os direitos sob a forma de contas individuais de aprendizagem podem dar aos europeus o controlo das suas carreiras, desbloqueando simultaneamente os meios financeiros para a participação em ações de formação. Acompanhados de quadros de qualidade bem concebidos, bem como de orientação e mecanismos de validação de competências, podem desempenhar um papel importante. Instrumentos inovadores, como as microcredenciais, podem facilitar percursos de aprendizagem flexíveis e apoiar os trabalhadores no emprego ou durante as transições profissionais. Uma maior ênfase na formação nos acordos coletivos entre parceiros sociais pode melhorar o acesso a oportunidades de formação de qualidade no local de trabalho, incluindo no caso de aprendizagens.

**A recuperação da Europa passa também por atrair novos talentos.** O envelhecimento e a diminuição da população europeia exercem uma pressão estrutural sobre o mercado de trabalho, com a escassez de competências a fazer-se sentir em diferentes regiões e setores. Tal como referido no seu Novo Pacto em matéria de Asilo e a Migração<sup>59</sup>, a Comissão tenciona assegurar que o quadro jurídico da UE em matéria de migração beneficie as sociedades e economias europeias, atraindo talentos e facilitando a admissão de trabalhadores com diferentes níveis de competências de que a UE necessita, bem como a mobilidade intra-UE de trabalhadores de países terceiros que já se encontram na UE. O plano de ação sobre a integração e a inclusão promove, nomeadamente, oportunidades de emprego e o reconhecimento de competências das pessoas oriundas da imigração<sup>60</sup>.

#### A Comissão irá:

- Propor, no quarto trimestre de 2021, uma **Agenda de Transformação para o Ensino Superior** para aproveitar todo o potencial das instituições de ensino superior em prol de uma recuperação orientada para uma transição sustentável, inclusiva, ecológica e digital.
- Propor, no quarto trimestre de 2021, uma **iniciativa sobre contas individuais de aprendizagem** para superar os obstáculos ao acesso à formação e capacitar os adultos a gerirem as transições profissionais.
- Propor, no quarto trimestre de 2021, **uma abordagem europeia das microcredenciais** para facilitar percursos flexíveis de aprendizagem e as transições no mercado de trabalho.

58/ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1517&langId=pt>

59/ COM (2020) 609 final, de 23 de setembro de 2020.

60/ COM (2020) 758 final, de 24 de novembro de 2020.

- Propor, no quarto trimestre de 2021, um **pacote de medidas relacionadas com as competências e os talentos**, incluindo uma revisão da Diretiva relativa ao estatuto dos residentes de longa duração (Diretiva 2003/109/CE) com vista a criar um verdadeiro estatuto de residente de longa duração na UE, uma revisão da Diretiva Autorização Única (Diretiva 2011/98/UE) para simplificar e clarificar o seu âmbito de aplicação (incluindo as condições de admissão e de residência para os trabalhadores com qualificações baixas e médias), bem como a definição das opções para o desenvolvimento de uma reserva de talentos na UE de trabalhadores qualificados de países terceiros.

#### A Comissão encoraja:

- No espírito do **Pacto para as Competências**, as regiões e as empresas, incluindo as PME, inseridas em ecossistemas industriais e cadeias de valor, a cooperar, partilhar informações e desenvolver informações conjuntas sobre competências e soluções personalizadas de melhoria das competências.
- Os Estados-Membros a envidar esforços no sentido de aplicar a política de EFP e os objetivos a nível da UE estabelecidos na **Recomendação do Conselho sobre o EFP**, e a realizar ações e investimentos relevantes.
- Os Estados-Membros a desenvolver políticas abrangentes para proporcionar a todos **acesso a uma educação de qualidade**, em conformidade com as recomendações pertinentes do Conselho<sup>61</sup>, e a prestar apoio específico aos alunos desfavorecidos para compensar o impacto negativo da crise.

## Construir uma União da igualdade

**A diversidade da sociedade e da economia europeias é uma vantagem.** A discriminação em razão do sexo, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual é proibida em toda a UE. A igualdade de tratamento e de acesso requer um quadro jurídico eficaz, devidamente aplicado e atualizado. A Comissão está a preparar o relatório conjunto sobre a aplicação da Diretiva relativa à igualdade no emprego<sup>62</sup> e da Diretiva relativa à igualdade racial<sup>63</sup>, a fim de determinar as melhores práticas na aplicação de ambas as diretivas e os principais desafios para o futuro, e apresentará qualquer legislação que se afigure necessária para colmatar possíveis lacunas. A Comissão apresentou igualmente estratégias ambiciosas para uma União da Igualdade, com as quais serão criadas sinergias para proporcionar oportunidades iguais para todos<sup>64</sup>.

A luta contra os estereótipos e a discriminação no emprego, na formação, na educação, na proteção social, na habitação e na saúde exige uma ação determinada aos níveis nacional, regional e local, nomeadamente por parte dos parceiros sociais, dos organismos nacionais de promoção da igualdade, das empresas e da sociedade civil. Esta ação pode ser apoiada por fundos da UE, como o FSE+, o FEDER, o Programa Europa Criativa e o Erasmus. Com um orçamento global de 1,55 mil milhões de EUR, o programa «Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores» promoverá a igualdade de género, a igualdade de tratamento e a igualdade de direitos, a fim de promover sociedades mais democráticas, diversificadas e abertas<sup>65</sup>.

61/ Recomendação do Conselho ST/9010/2018/INIT, de 22 de maio de 2018; Recomendação do Conselho ST/9009/2018/INIT, de 22 de maio de 2018; Recomendação do Conselho ST/9015/2019/INIT, de 22 de maio de 2019.

62/ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000.

63/ Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000.

64/ Plano de ação da UE contra o racismo 2020-2025, COM (2020) 565 final, de 18 de setembro de 2020. Quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos 2020-2030, COM (2020) 620 final, de 7 de outubro de 2020. Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027, COM (2020) 758 final, de 24 de novembro de 2020. Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2020-2025, COM (2020) 698 final, de 12 de novembro de 2020.

65/ [https://ec.europa.eu/commis-sion/presscorner/detail/en/mex\\_20\\_2491](https://ec.europa.eu/commis-sion/presscorner/detail/en/mex_20_2491)

**São particularmente urgentes esforços para combater os estereótipos de género e a discriminação. Apesar dos progressos realizados na última década, a taxa de emprego e os níveis de remuneração das mulheres continuam aquém dos auferidos pelos homens.** As mulheres continuam a estar seriamente sub-representadas em cargos de tomada de decisão, especialmente em funções de direção e nos conselhos de administração das empresas. Ao aplicar a Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025<sup>66</sup>, a UE continuará a combater a violência baseada no género, a contrariar os estereótipos de género, a promover a participação das mulheres na tomada de decisões e a trabalhar no sentido de colmatar as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, nos salários e nas pensões. A Comissão continuará a insistir na adoção da proposta de Diretiva Mulheres nos Conselhos de Administração, de 2012<sup>67</sup>. **Paralelamente ao presente plano de ação, a Comissão propõe uma diretiva destinada a reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres, através de medidas de transparência salarial e de mecanismos de execução**<sup>68</sup>. A Comissão procederá igualmente a um levantamento das melhores práticas relativamente à concessão de direitos de pensão em caso de interrupções de carreira relacionadas com a prestação de cuidados nos regimes de pensões e promoverá o intercâmbio de práticas entre os Estados-Membros, os parceiros sociais e as partes interessadas em matéria de pensões.

**Com as políticas adequadas é possível facilitar a conciliação entre vida profissional e vida privada.** Em especial, a concessão de licenças remuneradas pode ter um efeito positivo na taxa de emprego, em especial das mulheres, e contribuir para reduzir as disparidades de género no emprego. O nível e a concessão de prestações parentais, bem como a possibilidade de partilhar equitativamente a licença entre homens e mulheres, são igualmente importantes neste contexto. Em conformidade com a Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar<sup>69</sup>, a UE continuará a promover a partilha equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados e de trabalho.

A disponibilidade de serviços de educação e acolhimento na primeira infância (EAPI) a preços acessíveis e de elevada qualidade, bem como de cuidados de longa duração, tem um forte impacto positivo na situação de emprego dos pais e, em especial, das mulheres, sendo um fator determinante das disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres. Em média, a UE atingiu a meta de Barcelona fixada para 2002 de 33 % das crianças com menos de 3 anos em estruturas de educação e acolhimento na primeira infância (35,5 % a nível da UE-27 em 2019) e a meta de 90 % das crianças entre os 3 anos e a idade da escola primária (90 % a nível da UE-27 em 2019). Continuam a existir disparidades significativas, uma vez que muitos Estados-Membros não atingiram este nível, em especial no caso das crianças de agregados familiares com rendimentos mais baixos ou do grupo mais jovem de crianças. Uma revisão das metas de Barcelona terá por objetivo promover uma convergência ascendente entre os Estados-Membros e, assim, melhorar a participação das mulheres no mercado de trabalho.

**As pessoas com deficiência enfrentam importantes obstáculos no que respeita à educação, à formação, ao emprego, à proteção social, à habitação e à saúde.** A avaliação da Estratégia Europeia para a Deficiência 2010-2020<sup>70</sup> mostra que a UE contribuiu significativamente para melhorar a acessibilidade

66/ COM (2020) 152 final, de 5 de março de 2020.

67/ COM(2012) 614 final, de 14 de novembro de 2012.

68/ COM(2021) 93, de 4 de março de 2021.

69/ Diretiva (UE) 2019/1158, de 20 de junho de 2019.

70/ SWD(2020) 289, de 20 de novembro de 2020.

das pessoas com deficiência e promover os seus direitos. No entanto, em domínios como a saúde, o emprego, a educação e o desenvolvimento de competências, os progressos foram mais limitados ou desiguais. Com base nesta avaliação, e a fim de continuar a reforçar a igualdade de oportunidades na UE, **a Comissão adotou, juntamente com o presente plano de ação, uma nova estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência para o período 2021-2030**<sup>71</sup>, em consonância com os objetivos da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

#### A Comissão irá:

- Publicar, no primeiro trimestre de 2021, um **relatório conjunto sobre a aplicação da Diretiva relativa à igualdade no emprego e da Diretiva relativa à igualdade racial** e apresentar, até 2022, qualquer legislação que se afigure necessária para colmatar possíveis lacunas, em especial no sentido de reforçar o papel dos organismos de promoção da igualdade.
- Apresentar, em 2022, **uma revisão das metas de Barcelona** sobre a educação e acolhimento na primeira infância.
- Propor, no quarto trimestre de 2021, **legislação para combater a violência baseada no género contra as mulheres**, incluindo o assédio laboral em razão do sexo.

#### A Comissão encoraja:

- Os Estados-Membros a fazer avançar e concluir as negociações no Conselho sobre a proposta da Comissão relativa a uma diretiva horizontal sobre a igualdade de tratamento<sup>72</sup>.
- Os Estados-Membros a adotar e aplicar a proposta de recomendação do Conselho sobre a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos<sup>73</sup>.
- Os Estados-Membros a transpor a Diretiva relativa ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar até agosto de 2022.
- Os Estados-Membros a fazer avançar e concluir as negociações no Conselho sobre a proposta da Comissão relativa a uma Diretiva sobre as mulheres em conselhos de administração.
- Os Estados-Membros a proporcionar educação e cuidados acessíveis e a preços comportáveis a todas as crianças em toda a Europa, em conformidade com a recomendação do Conselho relativa a sistemas de educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade<sup>74</sup>.
- As empresas a criar mecanismos para combater práticas discriminatórias nos processos de recrutamento, seleção e promoção e a fomentar a diversidade no local de trabalho.

71/ COM(2021) 101, de 3 de março de 2021.

72/ COM (2008) 426 final, de 2 de julho de 2008.

73/ COM (2020) 621 final, de 7 de julho de 2020.

74/ Recomendação do Conselho 2019/C/ 189/02, de 22 de maio de 2019.

## Proteção e inclusão sociais

### Viver condignamente

**A promoção da inclusão social e o combate à pobreza são valores fundamentais do nosso modo de vida europeu.** Embora os níveis de pobreza tenham diminuído na última década, as desigualdades não acompanharam a mesma tendência. A situação relativa dos rendimentos dos mais vulneráveis não melhorou. A pandemia veio agravar as desigualdades existentes, denotando possíveis lacunas na adequação e na cobertura da proteção social. A fim de alcançar, **até 2030, o objetivo de reduzir o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social em, pelo menos, 15 milhões**, é essencial adotar uma abordagem integrada que dê resposta às necessidades em todas as fases da vida e combata as causas profundas da pobreza e da exclusão social.

**A interrupção dos ciclos intergeracionais de desvantagem** começa por investir nas crianças para reduzir o fosso entre as crianças necessitadas e as que estão em melhores condições no que diz respeito ao acesso a serviços essenciais, para promover a igualdade de oportunidades para todas as crianças na UE e impedir que as crianças em famílias pobres se tornem adultos em risco de pobreza. Para o efeito, são necessárias medidas e investimentos nacionais específicos para combater a pobreza, as desigualdades e a exclusão social das crianças. A Comissão apoia os Estados-Membros nestes esforços através da formulação de orientações políticas, nomeadamente as recomendações específicas por país neste domínio, para reforçar as políticas sociais e de emprego, investir nos serviços e nas infraestruturas sociais e utilizar o financiamento da UE da melhor forma. No âmbito do Espaço Europeu da Educação<sup>75</sup>, a nova iniciativa «Percurso para o sucesso escolar» contribuirá igualmente para dissociar os resultados escolares do estatuto social, económico e cultural.

**Os regimes de rendimento mínimo são essenciais para garantir que ninguém fique para trás.** Embora em vigor em todos os Estados-Membros, os regimes de rendimento mínimo variam significativamente em termos de adequação, cobertura, utilização e articulação com medidas de ativação do mercado de trabalho e com bens e serviços facilitadores, incluindo serviços sociais. Em muitos casos, os critérios de elegibilidade e os níveis das prestações carecem de modernização.

**O acesso à habitação a preços acessíveis é uma preocupação crescente em muitos Estados-Membros, regiões e cidades.** A condição de sem-abrigo está a aumentar na maioria dos Estados-Membros. Embora as políticas para acabar com os sem-abrigo só possam ser bem-sucedidas através de uma abordagem local ou regional adaptada, muitas partes interessadas fizeram apelo<sup>76</sup> a uma dinâmica europeia para pôr termo a esta situação em toda a UE até 2030. Além disso, a pobreza energética afeta quase 34 milhões de europeus que não têm capacidade financeira para manter as suas casas aquecidas, o que denota que muitas famílias não têm acesso a habitação de qualidade a preços acessíveis. A aplicação do Pacto Ecológico, através da Iniciativa Vaga de Renovação<sup>77</sup>, da recomendação da Comissão sobre a pobreza energética<sup>78</sup>, da futura revisão da Diretiva Eficiência Energética<sup>79</sup> e das orientações para a ação local no quadro do Observatório da Pobreza Energética da UE<sup>80</sup>, contribuirá para reduzir a pobreza energética e aumentar a qualidade das habitações, em especial para os agregados familiares de médio e baixo rendimento.

**O acesso efetivo a serviços essenciais de qualidade suficiente**, como a água, o saneamento, os cuidados de saúde, a energia, os transportes, os serviços financeiros e as comunicações digitais, é fundamental para garantir a inclusão social

75/ COM (2020) 625 final, de 6 de maio de 2020.

76/ Resolução do PE 2020/2802 (RSP), de 24 de novembro de 2020, sobre o combate à taxa de pessoas em situação de sem-abrigo na UE.

77/ COM (2020) 662 final, de 17 de setembro de 2020.

78/ Recomendação da Comissão (UE) 2020/1563 da Comissão, de 14 de outubro de 2020.

79/ Diretiva 2012/27/UE, de 25 de outubro de 2012.

80/ <https://www.energy-poverty.eu/>.

e económica. Estes serviços podem também ser uma importante fonte de criação de emprego. No entanto, o rendimento, a idade, as desigualdades territoriais e a escassez de infraestruturas podem dificultar o acesso a estes serviços. O investimento em infraestruturas verdes, digitais e sociais, nomeadamente através da política de coesão da UE, contribui para prevenir e combater a segregação espacial e melhorar o acesso a serviços gerais de qualidade. As políticas setoriais da UE e os quadros regulamentares dos serviços de interesse geral, que incluem medidas de proteção dos consumidores, práticas de contratação pública e obrigações de prestação mínima de serviços, devem continuar a apoiar as intervenções dos Estados-Membros e contribuir para melhorar o acesso e a acessibilidade de bens e serviços essenciais. A Comissão está atualmente a analisar a necessidade de rever o Regulamento geral de isenção por categoria<sup>81</sup> e o guia sobre os serviços de interesse económico geral.

#### A Comissão irá:

- Propor, no primeiro trimestre de 2021, uma **estratégia da UE sobre os direitos da criança e a recomendação do Conselho que estabelece uma Garantia Europeia para a Infância**, a fim de garantir que as crianças em risco de pobreza e exclusão social tenham acesso efetivo a serviços essenciais, como os cuidados de saúde e a educação.
- Propor uma **recomendação do Conselho sobre o rendimento mínimo** em 2022, a fim de apoiar e complementar eficazmente as políticas dos Estados-Membros.
- Lançar, no segundo trimestre de 2021, uma **plataforma europeia de luta contra a condição de sem-abrigo**, a fim de ajudar os Estados-Membros, as cidades e os prestadores de serviços a partilharem boas práticas e identificarem abordagens eficientes e inovadoras.
- Lançar, no segundo trimestre de 2021, a **iniciativa de habitação a preços acessíveis**, com 100 projetos-piloto de renovação de zonas urbanas.
- Apresentar, no segundo trimestre de 2021, **notas de orientação sobre contratos públicos para soluções inovadoras e contratos públicos socialmente responsáveis**.
- Apresentar, em 2022, um **relatório da UE sobre o acesso a serviços essenciais**.

#### A Comissão encoraja:

- As autoridades públicas a assegurar a **eficácia e a cobertura das redes de segurança social e o acesso a serviços facilitadores** para as pessoas necessitadas.
- As autoridades nacionais, regionais e locais a aumentar a utilização de **critérios socialmente responsáveis nos contratos públicos** e a promover o seu uso, em conformidade com as próximas notas de orientação da Comissão.

81/ Regulamento (UE) n.º 651/2014 da Comissão, de 17 de junho de 2014

## Promover a saúde e garantir cuidados de saúde

**Os sistemas de saúde e de cuidados de longa duração têm estado sob pressão considerável durante a pandemia**, o que veio juntar-se aos desafios já existentes, de que são exemplo o aumento dos tempos de espera por cuidados de saúde, a escassez estrutural de pessoal e o aumento das desigualdades no domínio da saúde. São necessárias reformas e investimentos nos sistemas de saúde para aumentar a sua resiliência e capacidade para gerir crises atuais e futuras, reforçar os cuidados de saúde primários e a saúde mental, melhorar o acesso universal a cuidados de saúde de qualidade e reduzir as desigualdades sociais, territoriais e económicas no domínio da saúde. A Comissão apoia os Estados-Membros nestes esforços, fornecendo informações baseadas em dados concretos e partilhando as melhores práticas para reforçar os sistemas de saúde.

A Comunicação da Comissão sobre a União Europeia da Saúde<sup>82</sup> aborda a resiliência, a acessibilidade e a eficácia dos sistemas de saúde na UE. As ações melhorarão a capacidade dos Estados-Membros para se prepararem e responderem conjuntamente a futuras crises sanitárias, e garantirão a disponibilidade de equipamentos médicos inovadores e a preços acessíveis. A Comissão levará também a cabo ações para implementar a Estratégia Farmacêutica para a Europa<sup>83</sup> e o Plano Europeu de Luta contra o Cancro<sup>84</sup>. Novos instrumentos estatísticos e de acompanhamento podem também ajudar a identificar melhor as desigualdades no domínio da saúde, destacando a perspetiva dos doentes para melhorar o acesso dos mais vulneráveis à saúde.

**A resiliência dos cuidados de longa duração está também a ser posta à prova.** Prevê-se que o envelhecimento da sociedade motive um aumento da procura de serviços de cuidados, ao mesmo tempo que a falta de normas de qualidade e as lacunas no acesso a serviços de qualidade, designadamente nas zonas rurais, são motivo de grande preocupação em muitos Estados-Membros. Um relatório conjunto da Comissão e do Comité da Proteção Social, a publicar na primavera de 2021, descreverá a forma como os sistemas nacionais respondem a estes desafios e apontará os domínios em que é necessário continuar a trabalhar para garantir a igualdade de acesso a cuidados de longa duração de qualidade e a preços acessíveis em toda a União. O Livro Verde sobre o Envelhecimento<sup>85</sup> lançou uma consulta para identificar os domínios em que a ação da UE pode proporcionar o maior valor acrescentado. As reformas e os investimentos em cuidados de longa duração constituem uma oportunidade para reforçar a solidariedade intergeracional, a criação de emprego, ambientes de vida e de trabalho mais seguros, bem como uma melhor oferta de serviços de qualidade.

### A Comissão irá:

- Propor, em 2022, uma **iniciativa sobre cuidados de longa duração**, a fim de estabelecer um quadro para reformas políticas destinadas a orientar o desenvolvimento de cuidados de longa duração sustentáveis que garantam um melhor acesso a serviços de qualidade para as pessoas necessitadas.
- Propor novos instrumentos para, com maior eficácia, **avaliar os obstáculos e as lacunas no acesso aos cuidados de saúde (2021-2022)**.
- Propor, no quarto trimestre de 2021, o **espaço europeu de dados de saúde**,

82/ COM(2020) 724 final, de 11 de novembro de 2020.

83/ COM (2020) 761 final, de 25 de novembro de 2020.

84/ COM (2021) 44 final, de 3 de fevereiro de 2021.

85/ COM (2021) 50 final, de 27 de janeiro de 2021.

a fim de promover o acesso aos dados de saúde para melhorar os cuidados de saúde, a investigação e a elaboração de políticas, e promover o desenvolvimento, a instalação e a aplicação de serviços digitais para a prestação de cuidados de saúde.

#### **A Comissão encoraja:**

- Os Estados-Membros a investir no **peçoal da área da saúde e dos cuidados**, melhorando as suas condições de trabalho e o acesso à formação.
- Os Estados-Membros a impulsionar a **digitalização dos respetivos sistemas de saúde** e a combater as **desigualdades no domínio da saúde**.

### **Adequar a proteção social ao novo mundo**

Durante a pandemia, **muitos Estados-Membros alargaram a proteção social** a grupos anteriormente desprotegidos. Estas medidas excecionais podem ser uma fonte de inspiração para reformas estruturais que melhorem a proteção dos desempregados, dos trabalhadores atípicos e dos trabalhadores por conta própria e assegurem o seu financiamento sustentável, em conformidade com a Recomendação do Conselho de 2019 sobre o acesso à proteção social<sup>86</sup>.

**É necessária uma reflexão mais aprofundada sobre o financiamento da proteção social** e, nomeadamente, sobre os modelos de financiamento que permitam manter a solidariedade entre as gerações e dentro de gerações, a fim de assegurar um acesso equitativo e sustentável à proteção social em termos de grupos e riscos cobertos, tendo simultaneamente em conta que as contribuições sociais e os impostos sobre o trabalho podem sofrer uma redução devido à diminuição da população em idade ativa.

**A proteção social para além das fronteiras nacionais é uma condição prévia para o bom funcionamento do mercado interno.** As formas existentes e novas de mobilidade laboral facilitadas pela digitalização, desde o teletrabalho generalizado além-fronteiras até aos nómadas digitais que trabalham à distância em toda a UE, requerem interações sem descontinuidades entre os trabalhadores móveis e as administrações, reduzindo simultaneamente o risco de erros e de fraude. Soluções inovadoras, nomeadamente digitais, podem facilitar a mobilidade física e virtual dos cidadãos, favorecer a portabilidade dos direitos de segurança social e a verificação transfronteiras da cobertura da segurança social pelas administrações, e dar resposta aos desafios na identificação de pessoas para fins de coordenação da segurança social.

86/ Recomendação do Conselho 2019/C/ 387/01, de 8 de novembro de 2019.

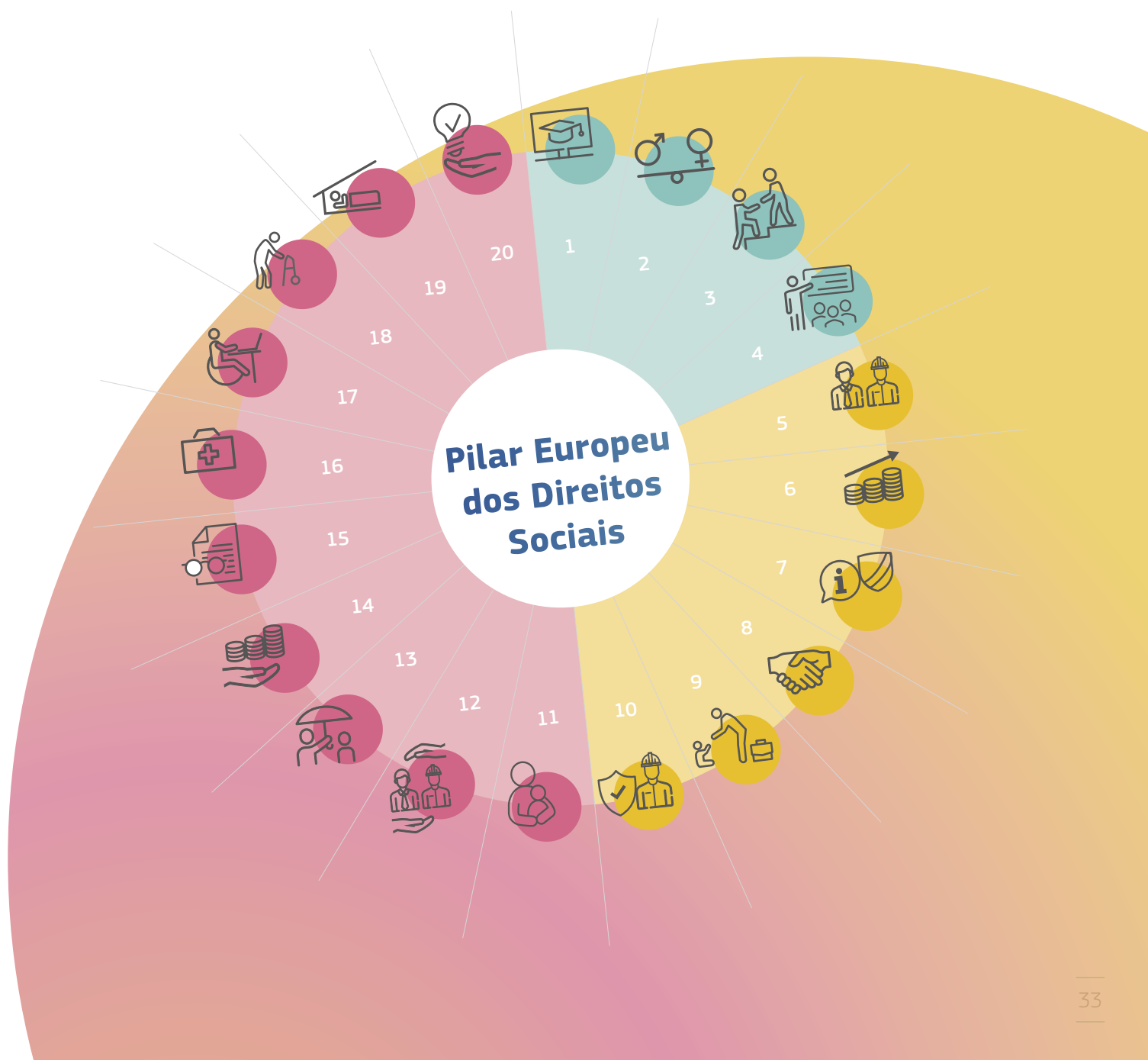


### A Comissão irá:

- Criar um **grupo de peritos de alto nível** para estudar o futuro do Estado-providência, o seu financiamento e as suas interligações com o mundo do trabalho em mutação, com vista à apresentação de um relatório até ao final de 2022.
- Iniciar, em 2021, um projeto-piloto para estudar, até 2023, uma solução digital para facilitar a interação entre os cidadãos móveis e as autoridades nacionais e melhorar a portabilidade transfronteiras dos direitos de segurança social (**Pasaporte Europeu de Segurança Social**), com base na iniciativa relativa a uma identificação eletrónica europeia fiável e segura (segundo trimestre de 2021).

### A Comissão encoraja:

- Os Estados-Membros a alargar ainda mais o acesso à proteção social, em conformidade com a **Recomendação do Conselho sobre o acesso à proteção social**, e a apresentar, até 15 de maio de 2021, os respetivos planos de medidas nacionais.





# Unir Esforços Para Obter Resultados

**A concretização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais é um compromisso político e uma responsabilidade comuns das instituições da UE, das autoridades nacionais, regionais e locais, dos parceiros sociais e da sociedade civil**, que têm um papel a desempenhar no âmbito das respetivas competências. A UE apoiará este esforço com todos os instrumentos que tem ao seu dispor: apoio financeiro através de vários fundos da UE para investir numa recuperação justa e na dupla transição ecológica e digital; promovendo a participação de todos os intervenientes; orientando e coordenando as políticas económicas e sociais nacionais no quadro do Semestre Europeu; aplicando a legislação da UE; e potenciando o seu papel de líder mundial. **A Comissão incentiva todos os intervenientes relevantes a utilizarem da melhor forma os instrumentos disponíveis para acelerar a aplicação do Pilar dos Direitos Sociais.**

## **Potenciar o investimento social através dos fundos da UE**

**Os Estados-Membros devem utilizar plenamente os fundos sem precedentes que a UE disponibilizou para apoiar reformas e investimentos, em conformidade com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.** O orçamento de longo prazo da UE para 2021-2027, juntamente com o instrumento de recuperação NextGenerationEU, é o maior pacote de estímulo alguma vez financiado através do orçamento da UE. Um total de 1,8 biliões de EUR ajudará a Europa a recuperar da crise da COVID-19 e a tornar-se mais ecológica, digital e socialmente justa.

**Um novo instrumento financeiro fundamental, no âmbito do NextGenerationEU, é o MRR, com um orçamento de 672,5 mil milhões de EUR.**

Os planos nacionais de recuperação e resiliência representam uma oportunidade única para planejar e financiar investimentos e reformas que apoiem uma recuperação social e centrada no emprego, tendo simultaneamente em conta as transições ecológica e digital e aplicando as recomendações específicas por país pertinentes no âmbito do Semestre Europeu<sup>87</sup>. Em consonância com os seis pilares do MRR, os Estados-Membros terão de explicar em pormenor de que forma os seus planos nacionais reforçam o potencial de crescimento, a criação de emprego e a resiliência económica, social e institucional, nomeadamente através da promoção de políticas para as crianças e os jovens; contribuem para a igualdade entre homens e mulheres e a igualdade de oportunidades para todos; e atenuam o impacto económico e social da crise, contribuindo para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, reforçando assim a coesão económica, social e territorial e a convergência na União.

**O FSE+, dotado de 88 mil milhões de EUR, continuará a ser o principal instrumento da UE para apoiar a aplicação do Pilar dos Direitos Sociais e concretizar as três grandes metas da UE propostas.** A aplicação dos princípios do Pilar dos Direitos Sociais e os desafios identificados nas recomendações específicas por país adotadas no contexto do Semestre Europeu constituirão a base para os Estados-Membros prepararem os seus programas operacionais do FSE+. Com este novo instrumento:

- pelo menos 25 % dos recursos do FSE+ a nível nacional devem ser canalizados para combater a pobreza e a exclusão social, e desses, pelo menos, 5 % devem ser investidos em medidas de combate à pobreza infantil nos Estados-Membros mais afetados por este fenómeno. Todos os outros devem igualmente afetar montantes adequados à implementação da futura Garantia para a Infância. Além disso, todos os Estados-Membros terão de consagrar, pelo menos, 3 % da sua quota do FSE+ à luta contra a privação material;
- para combater o desemprego dos jovens, os Estados-Membros em que a percentagem relativa de jovens neste grupo é superior à média da UE terão de consagrar, pelo menos, 12,5 % dos fundos aos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), enquanto todos os outros Estados-Membros terão de consagrar um montante adequado à implementação da Garantia para a Juventude reforçada;
- os Estados-Membros devem dedicar dotações adequadas ao reforço das capacidades dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil. 0,25 % dos recursos do FSE+ devem ser programados quando os Estados-Membros tiverem uma recomendação específica por país neste domínio.

**Serão também disponibilizados outros fundos para a aplicação do Pilar.**

O **FEDER** financiará infraestruturas e equipamentos para apoiar o emprego, a educação e a formação e os serviços sociais. O **Fundo para uma Transição Justa** apoiará a aquisição de competências nas regiões que enfrentam maiores desafios socioeconómicos decorrentes da transição climática. A **reserva de ajustamento do Brexit** ajudará a combater as consequências económicas e sociais adversas da saída do Reino Unido da UE. O instrumento **REACT-EU** disponibiliza 47,5 mil milhões de EUR de financiamento adicional em 2021 e 2022 para colmatar o fosso entre a primeira resposta de emergência à pandemia e a recuperação da economia a longo prazo. O **Fundo Europeu de Ajustamento à** continuará a apoiar os trabalhadores que perdem os seus postos de trabalho devido a reestruturações.

87/ [https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility\\_en#documents](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/recovery-coronavirus/recovery-and-resilience-facility_en#documents)

O **Erasmus+** mobilizará os setores da educação, da formação, da juventude e do desporto para uma recuperação rápida e crescimento futuro, e promoverá as competências ecológicas e digitais. O **instrumento de assistência técnica** melhorará a capacidade administrativa dos governos e das administrações públicas para realizar reformas no âmbito de cada uma das três grandes metas para o emprego, as competências e a inclusão social a atingir até 2030. O programa **InvestEU** incentivará investimentos privados que contribuam para os objetivos sociais, através de uma vertente de investimento específica. A aferição da sua sustentabilidade assegurará o impacto social dos investimentos propostos e apoiará os investimentos na economia social e na inovação, nas infraestruturas sociais e nas competências. A visibilidade dos projetos de economia social pode ser reforçada por medidas adicionais, como um sistema de marcação específico. O programa **Horizonte Europa** é o maior e mais ambicioso programa de investigação e inovação da história, com um orçamento total acordado de 94 mil milhões de EUR. Visa desenvolver novas tecnologias, transformações económicas e sociais inovadoras e políticas e investimentos conexos ou facilitadores, nomeadamente com vista a reforçar a resiliência social e económica e a sustentabilidade. O novo **programa EU4Health** para o período 2021-2027, dotado de um orçamento de 5,1 mil milhões de EUR, financiará a criação de sistemas de saúde resilientes na UE, a fim de nos equipar melhor para o futuro. O **Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração** apoiará a integração e a inclusão dos migrantes.

**Ao planearem a afetação de recursos financeiros, os Estados-Membros devem recorrer mais às avaliações do impacto distributivo,** a fim de melhor ter em conta os efeitos das reformas e dos investimentos no rendimento dos diferentes grupos e aumentar a transparência no que respeita ao impacto social dos orçamentos e das políticas. Este aspeto pode ser integrado pelas autoridades nacionais e complementar as ações da Comissão para incentivar melhorias na qualidade das finanças públicas, uma tributação transparente e mais justa e um investimento e financiamento socialmente sustentáveis.

**A par dos recursos públicos, o desenvolvimento de finanças sustentáveis também é fundamental para a mobilização dos recursos privados necessários para alcançar objetivos sustentáveis.** A UE tem mobilizado investimento privado para garantir a transição para uma UE circular, eficiente em termos de recursos e com impacto neutro no clima. Um bom exemplo é a emissão bem sucedida das primeiras obrigações sociais da UE para financiar os empréstimos ao abrigo do instrumento SURE. O investimento privado e socialmente sustentável terá também de desempenhar um papel fundamental numa recuperação justa e equitativa. Possíveis extensões da taxonomia da UE proporcionarão às empresas e aos investidores uma linguagem comum e fiável para identificar atividades socialmente sustentáveis e aumentar a transparência nos mercados de financiamento social. O âmbito e o potencial dessas extensões serão estudados e avaliados. Uma melhor divulgação de informações ao público por parte das empresas sobre aspetos sociais deverá facilitar os fluxos de investimento para atividades económicas com resultados sociais positivos. Uma melhor comunicação de informações por parte das empresas serve igualmente para as tornar mais responsáveis pelos impactos sociais e outras repercussões na sustentabilidade.

### A Comissão irá:

- Até ao final de 2021, adotar um **ato delegado para definir uma metodologia para a comunicação das despesas sociais no âmbito do Mecanismo de Recuperação e Resiliência**.
- Apresentar, em 2022, **orientações para melhorar a utilização pelos Estados-Membros de avaliações de impacto distributivo ex ante** na orçamentação e no planeamento das reformas.
- Explorar possíveis medidas no âmbito da **estratégia renovada de financiamento sustentável** (meados de 2021) para estimular o investimento social privado. Até ao final de 2021, publicar um relatório sobre uma possível **extensão do Regulamento Taxonomia da UE<sup>88</sup> para abranger outros objetivos de sustentabilidade, incluindo no domínio social**.
- Propor uma **revisão da Diretiva Divulgação de Informações Não Financeiras<sup>89</sup>** no segundo trimestre de 2021, incluindo requisitos mais rigorosos para a comunicação de informações sobre questões sociais por parte das empresas.

### A Comissão encoraja:

- Os Estados-Membros a utilizar as oportunidades de financiamento da UE, nomeadamente através dos **planos nacionais de recuperação e resiliência** e dos seus **programas operacionais do FSE+ e do FEDER** para apoiar a aplicação do Pilar dos Direitos Sociais a nível nacional.
- Os Estados-Membros a aproveitar a oportunidade sem precedentes proporcionada pelo **Mecanismo de Recuperação e Resiliência** para implementar as medidas nas recomendações específicas por país pertinentes.
- As autoridades nacionais e regionais a realizar **avaliações de impacto distributivo ex ante** no âmbito dos seus processos orçamentais e políticos mais vastos.
- Os Estados-Membros a promover as condições para o **desenvolvimento de mercados de investimento social transparentes**.

## Congregar esforços de todos os intervenientes

A participação das autoridades nacionais, regionais e locais, dos parceiros sociais e da sociedade civil é essencial para garantir um empenho total na aplicação do Pilar. A este respeito, **uma coordenação coerente e abrangente a nível nacional é crucial e pode fazer a diferença na mobilização dos esforços de todos os intervenientes nacionais relevantes**. A Comissão continuará a organizar eventos a nível da UE para fazer o balanço dos progressos realizados e definir as ambições para as ações à escala da UE. Todos os intervenientes relevantes devem organizar atividades de comunicação e participação para divulgar o Pilar e promover os direitos sociais na Europa, bem como para dialogar com os cidadãos e todos aqueles que trabalham diretamente na aplicação dos princípios do Pilar.

**Importa ainda reforçar o diálogo social a nível nacional e da UE.** Os parceiros sociais desempenham um papel importante na atenuação do impacto da pandemia, na sustentação da recuperação e na gestão das futuras mudanças no mercado de trabalho. São necessários esforços redobrados para ampliar a cobertura da negociação coletiva e evitar uma diminuição da filiação em organizações de

88/ Regulamento (UE) 2020/852 de 18 de junho de 2020.

89/ Diretiva 2014/95/UE, de 22 de outubro de 2014.

parceiros sociais e a densidade organizacional. Durante a consulta que antecedeu o presente plano de ação, os parceiros sociais de todas as regiões da Europa salientaram a necessidade de apoiar o diálogo social a nível nacional, nomeadamente através do reforço da sua participação nas políticas pertinentes e das suas capacidades, bem como da melhoria dos seus meios para chegarem a novos setores, aos jovens e às pessoas que trabalham através de plataformas.

### A Comissão irá:

- Promover atividades de comunicação e a **colaboração com todos os intervenientes relevantes**, a fim de assegurar a sensibilização para o Pilar e o compromisso partilhado para com os seus princípios.
- Na sequência de consultas com os parceiros sociais em 2021<sup>90</sup>, apresentar, em 2022, **uma iniciativa para favorecer o diálogo social a nível nacional e da UE**. A iniciativa incluirá o lançamento de um novo prémio para práticas inovadoras de diálogo social; um programa de informação e visita para jovens futuros líderes de organizações de parceiros sociais; a revisão do diálogo social setorial a nível da UE; e um novo quadro de apoio para acordos entre parceiros sociais a nível da UE.

### A Comissão encoraja:

- As autoridades nacionais, os parceiros sociais, a sociedade civil e outros intervenientes relevantes a organizar **atividades de comunicação e participação** através da recolha e do intercâmbio das melhores práticas em toda a Europa.
- Os Estados-Membros a estabelecer um **mecanismo de coordenação para assegurar a participação de todas as partes interessadas relevantes a nível nacional** na aplicação do Pilar.
- Os Estados-Membros a incentivar e criar as condições necessárias para melhorar o **funcionamento e a eficácia da negociação coletiva e do diálogo social**.
- As autoridades públicas a reforçar o diálogo social e a consultar os parceiros sociais aquando da conceção de políticas e legislação pertinentes.
- **Os parceiros sociais europeus devem contribuir para o êxito da transformação dos mercados de trabalho europeus, mediante a negociação de novos acordos a nível da UE.**

## Reforçar a coordenação e o acompanhamento

**Os Estados-Membros devem tirar o melhor partido do Semestre Europeu enquanto quadro pertinente e bem estabelecido para coordenar as reformas e os investimentos económicos, sociais e de emprego, dando prioridade às pessoas e ao seu bem-estar.** Desde 2018, os princípios do Pilar têm vindo a ser integrados em todo o ciclo do Semestre Europeu. Os Estados-Membros devem comunicar informações sobre a aplicação do Pilar nos respetivos programas nacionais de reformas. As recomendações específicas por país — em torno das quatro dimensões da sustentabilidade ambiental, produtividade, equidade e estabilidade macroeconómica identificadas na Estratégia Anual para o Crescimento Sustentável — continuarão a fornecer orientações sobre a aplicação dos princípios do Pilar a nível nacional, nomeadamente com recurso ao financiamento pertinente da UE. Tal como acima referido, as grandes metas da UE ajudarão a orientar as políticas e as reformas nacionais e regionais nos domínios do emprego e das competências

90/ Ver também o relatório de Andrea Nahles, Conselheiro Especial do Comissário para o Emprego e os Direitos Sociais: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=9916&furtherNews=yes&preview=cHJl-dkVtcGxQb3JOYWwhMjAxM-jAyMTVwcmV2aWV3>.

e na área social. Nos próximos anos, o Semestre Europeu permitirá igualmente um acompanhamento coordenado da execução dos planos de recuperação e resiliência.

**Como principal instrumento de acompanhamento utilizado no âmbito do Semestre Europeu, a Comissão propõe uma revisão do painel de indicadores sociais por forma a abranger mais completamente os princípios do Pilar.** A par das grandes metas, a integração e a atualização do conjunto de indicadores existente contribuirá para acompanhar de forma mais abrangente os progressos na concretização dos princípios do Pilar e acompanhar a execução das ações políticas propostas no presente plano de ação. A proposta de atualização do painel de indicadores sociais, também associada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas, é apresentada no anexo 2 do presente plano de ação (a sua base analítica é descrita no documento de trabalho dos serviços da Comissão que o acompanha). Nos países do alargamento, o painel de indicadores sociais atualizado será utilizado no processo do programa de reforma económica (PRE) para acompanhar os progressos na aplicação do Pilar, sob reserva da disponibilidade de dados.

**O Relatório Conjunto sobre o Emprego centrar-se-á nos princípios pertinentes do Pilar**, com uma análise mais aprofundada da sua aplicação a nível nacional e da UE, com a ajuda do painel de indicadores sociais revisto. Os Estados-Membros serão convidados a comunicar regularmente, nos respetivos programas nacionais de reformas, os avanços na execução e as iniciativas políticas previstas para colmatar as lacunas.

Por último, a **atualidade das estatísticas sociais** será também melhorada na sequência do regulamento relativo às estatísticas sociais europeias integradas<sup>91</sup>, recentemente adotado, juntamente com as primeiras estimativas da pobreza e das desigualdades. A Comissão continuará a incentivar os Estados-Membros a melhorarem a recolha de dados desagregados por origem racial ou étnica, em conformidade com o plano de ação de combate ao racismo da UE. Em cooperação com as outras instituições da UE, a Comissão continuará igualmente a **melhorar e a desenvolver indicadores fiáveis e comparáveis a nível internacional para medir e monitorizar o bem-estar das pessoas** na União, tendo em conta o contexto específico de cada país e o trabalho realizado por outros intervenientes internacionais relevantes.

#### A Comissão irá:

- Continuar a orientar, através do **Semestre Europeu**, as reformas e os investimentos nacionais, nomeadamente a execução dos planos de recuperação e resiliência, de forma a promover a aplicação dos princípios do Pilar dos Direitos Sociais.
- Chegar a acordo, em 2021, sobre uma **versão revista do painel de indicadores sociais** com os Estados-Membros, a fim de refletir melhor as prioridades e as ações políticas estabelecidas no presente plano de ação.
- **Alargar o âmbito de aplicação e aprofundar a análise do Relatório Conjunto sobre o Emprego** e organizar eventos específicos para apresentar os progressos na aplicação do Pilar.

91/ Regulamento (UE) 2019/1700 de 10 de outubro de 2019.



### Implementação, aplicação e cumprimento efetivo do acervo social da UE

**O conjunto de regras sociais da UE é tão eficaz quanto o for a sua aplicação.** Muitos dos respondentes à consulta que antecedeu a elaboração do presente plano de ação sublinharam a importância de uma melhor implementação, aplicação e de um cumprimento efetivo da legislação laboral e social da UE em vigor. Um diálogo mais estreito e regular com os Estados-Membros pode facilitar a transposição atempada dos instrumentos jurídicos da UE, melhorar a qualidade da sua aplicação e evitar a necessidade de recorrer a procedimentos de infração numa fase posterior. Paralelamente, a Comissão procurará intensificar a sua ação caso os Estados-Membros não cumpram as obrigações que lhes incumbem por força do direito da UE.

#### A Comissão irá:

- Reforçar a **cooperação com os Estados-Membros em matéria de direito laboral e social da UE**, centrando-se na sua transposição e aplicação e na partilha de boas práticas.

#### A Comissão encoraja:

- Os Estados-Membros a apoiar e reforçar a **criação das capacidades das inspeções do trabalho** nas suas atividades de acompanhamento da aplicação do acervo da União.

### A UE como líder mundial responsável

**Ao orientar a ação internacional da UE no domínio social, o Pilar contribui para afirmar o papel da UE enquanto líder mundial responsável.**

A Comissão trabalha no sentido da criação de condições equitativas a nível mundial, de modo a que as vantagens competitivas não se consigam em detrimento dos mais vulneráveis. Por um lado, a UE atua no âmbito de um sistema multilateral com base em normas internacionais, aceite pela UE e/ou pelos seus Estados-Membros. Por outro lado, o Pilar é um instrumento de orientação das nossas relações bilaterais com os parceiros externos, incluindo os países vizinhos e os países do alargamento, estabelecendo o elevado nível de normas sociais que a UE defende.

**Para reforçar o diálogo com os Balcãs Ocidentais, fomentar a aplicação do Pilar dos Direitos Sociais**<sup>92</sup> e colmatar as disparidades sociais entre os Estados-Membros e os Balcãs Ocidentais, os países candidatos e potenciais candidatos serão incluídos, sempre que seja adequado, nas ações, plataformas, grupos de trabalho e reuniões pertinentes. O Instrumento de Assistência de Pré-Adesão (IPA) III proporcionará um financiamento adicional para o desenvolvimento do capital humano e de uma iniciativa emblemática para pôr em prática mecanismos de garantia para a juventude para fazer face às elevadas taxas de NEET na região<sup>93</sup>.

**A UE continuará a promover o trabalho digno e a inclusão social em todo o mundo**, cooperando com os países parceiros, em especial no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e das suas políticas comerciais e de desenvolvimento, da contratação pública e financeira sustentáveis, da transparên-

92/ COM (2020) 14 final, de 14 de janeiro de 2020.

93/ COM (2020) 641 final, de 6 de outubro de 2020.

cia empresarial e da governação sustentável das empresas. Em consonância com o apelo formulado nas conclusões do Conselho sobre direitos humanos e trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais<sup>94</sup>, a Comissão abordará a dimensão social da ação internacional em resposta à pandemia, às alterações climáticas, às novas tecnologias e à Agenda 2030 das Nações Unidas<sup>95</sup>. Enquanto membro do G7 e do G20, a UE está a promover uma recuperação económica sustentável e inclusiva que beneficie todas as pessoas de todos os países.

---

#### A Comissão irá:

- Adotar, no segundo trimestre de 2021, uma **comunicação sobre o trabalho digno a nível mundial** que forneça uma visão global do conjunto de instrumentos pertinentes da UE e apresente um plano para uma estratégia da UE com vista a fazer avançar a dimensão social na ação internacional.
- Adotar, no segundo trimestre de 2021, uma iniciativa sobre a **governação sustentável das empresas**.

#### A Comissão encoraja:

- Os Estados-Membros a promover as **normas laborais internacionais, o trabalho digno e a inclusão social em todo o mundo** e a trabalhar no sentido de concretizar a Agenda 2030 das Nações Unidas e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, com a estreita participação dos parceiros sociais e da sociedade civil.
- Os países do alargamento a continuar a alinhar-se pelas normas e políticas sociais da UE, nomeadamente através do **processo do Programa Económico e de Reformas**, na sua trajetória de convergência com a UE.

---

94/ 13512/20 de 1 de dezembro de 2020.

95/ COM (2006) 249 final, de 25 de maio de 2006.





# O Caminho a Seguir

**O presente plano de ação apresenta medidas a nível da UE para prosseguir a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, com vista a construir uma Europa social mais forte para a recuperação e transições justas. Para que os cidadãos da UE possam usufruir plenamente dos direitos e princípios do Pilar, é necessária, de um modo geral, uma ação aos níveis nacional, regional e local. A Comissão insta os Estados-Membros, os parceiros sociais e outros intervenientes relevantes, como as autoridades regionais e locais e as organizações da sociedade civil, a privilegiarem as elevadas normas sociais refletidas no Pilar nos investimentos e reformas que potenciem a recuperação da pandemia de COVID-19. O nosso objetivo comum é investir nas gerações de europeus atuais e futuras, permitindo-lhes, a elas e a toda a Europa, prosperar por meio da inovação social e da diversidade, apesar da mudança e da adversidade.

**A Cimeira Social a realizar no Porto, em 7 e 8 de maio de 2021**, organizada pela Presidência portuguesa do Conselho, constituirá uma oportunidade para confirmar ao mais alto nível político o compromisso e a ambição de, no quadro da recuperação da Europa e mais além, dar prioridades às pessoas.

A fim de apoiar a execução do presente plano de ação, a Comissão convida as instituições europeias, os parlamentos nacionais, os parceiros sociais e a sociedade civil a organizarem debates políticos conjuntos regulares para fazer o balanço dos progressos alcançados na concretização de uma Europa social forte até 2030.

A Comissão irá **rever o plano de ação em 2025**. A revisão proporcionará uma base para novas ações a nível da UE com vista a alcançar as metas da UE para 2030.

# ANEXO 1: PRINCIPAIS AÇÕES DA COMISSÃO



## ANEXO 2:

# O PAINEL DE INDICADORES SOCIAIS REVISTO

	Indicadores principais	Indicadores secundários	ODS
<b>Igualdade de oportunidades</b>	<p>Participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses**</p> <p>Percentagem de jovens que abandonaram prematuramente o ensino e a formação</p> <p>Nível de competências digitais dos indivíduos</p> <p>Taxa de jovens NEET (15-29 anos)</p> <p>Disparidades entre homens e mulheres no emprego</p> <p>Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)</p>	<p>Conclusão de estudos superiores</p> <p>Insucesso escolar (incluindo em competências digitais**)</p> <p>Participação de adultos pouco qualificados na aprendizagem **</p> <p>Percentagem de adultos desempregados com uma experiência de aprendizagem recente**</p> <p>Diferença na taxa de insucesso entre os alunos no quarto inferior e no quarto superior do índice socioeconómico (PISA) **</p> <p>Disparidade entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial</p> <p>Disparidade salarial entre homens e mulheres, em valores não ajustados</p> <p>Proporção do rendimento dos 40% da população com os rendimentos mais baixos (ODS)**</p>	<p>4. Educação de qualidade</p> <p>5. Igualdade entre homens e mulheres</p> <p>10. Redução das desigualdades</p>
<b>Condições de trabalho justas</b>	<p>Taxa de emprego</p> <p>Taxa de desemprego</p> <p>Taxa de desemprego de longa duração</p> <p>Crescimento do RDBF per capita</p>	<p>Taxa de atividade</p> <p>Taxa de desemprego dos jovens</p> <p>Duração do emprego atual</p> <p>Taxas de transição entre emprego temporário e emprego permanente</p> <p>Proporção de trabalhadores temporários involuntários**</p> <p>Acidentes de trabalho mortais por 100 000 trabalhadores (ODS)**</p> <p>Taxa de risco de pobreza no trabalho</p>	<p>8. Trabalho digno e crescimento económico</p>
<b>Proteção e inclusão sociais</b>	<p>Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social (AROPE)</p> <p>Taxa de risco de pobreza ou exclusão das crianças (0-17)**</p> <p>Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza</p> <p>Disparidades entre homens e mulheres no emprego**</p> <p>Sobrecarga dos custos de habitação**</p> <p>Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais</p> <p>Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio</p>	<p>Taxa de risco de pobreza (AROP)</p> <p>Taxa de privação material e social grave</p> <p>Pessoas que vivem num agregado familiar com muito baixa intensidade de trabalho</p> <p>Privação habitacional grave (proprietário e inquilino)</p> <p>Diferencial mediano do risco de pobreza**</p> <p>Taxa de beneficiários de prestações [percentagem de indivíduos no grupo etário 18-59 que recebem prestações sociais (que não associadas à velhice) na população em risco de pobreza].</p> <p>Total das despesas sociais por função (% do PIB): Proteção social, cuidados de saúde, educação, cuidados de longa duração**</p> <p>Cobertura das prestações de desemprego [entre os desempregados de curta duração]**</p> <p>Cobertura das necessidades de cuidados de longa duração**</p> <p>Rácio de substituição agregado para as pensões</p> <p>Percentagem da população incapaz de manter a casa adequadamente aquecida (ODS)**</p> <p>Dimensão de conectividade do Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade</p> <p>Crianças dos 3 anos até à idade da escolaridade obrigatória em estruturas formais de acolhimento**</p> <p>Despesas com cuidados de saúde não reembolsadas</p> <p>Anos de vida saudável aos 65 anos: mulheres e homens</p> <p>Taxa normalizada de mortalidade evitável e tratável (ODS)**</p>	<p>1. Erradicação da pobreza</p> <p>3. Saúde de qualidade e bem-estar</p>

\*\* Novo indicador em relação à atual versão do painel de indicadores (entre parênteses o quadro em que é atualmente utilizado)

Nota — as desagregações dos indicadores do painel social por grupo etário, sexo, país de nascimento e estatuto de deficiência serão utilizadas para complementar a análise, se for caso disso.

## ANEXO 3: OS PRINCÍPIOS DO PILAR PROCLAMADOS NA CIMEIRA DE GOTEMBURGO DE 2017



### 1. Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida

Todas as pessoas têm direito a uma educação inclusiva e de qualidade, a formação e aprendizagem ao longo da vida, a fim de manter e adquirir competências que lhes permitam participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho.



### 2. Igualdade de género

- a. A igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira.
- b. As mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor.



### 3. Igualdade de oportunidades

Independentemente do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, todas as pessoas têm direito à igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de emprego, proteção social, educação e acesso a bens e serviços disponíveis ao público. Deve ser promovida a igualdade de oportunidades dos grupos sub-representados.



### 4. Apoio ativo ao emprego

- a. Todas as pessoas têm o direito de beneficiar, em tempo útil, de uma assistência individualizada para melhorar as suas perspetivas de trabalho por conta de outrem ou por conta própria. Este direito inclui o de receber apoio em matéria de procura de emprego, de formação e de requalificação. Todas as pessoas têm o direito de transferir os seus direitos em matéria de proteção social e de formação durante as transições profissionais.
- b. Os jovens têm o direito de beneficiar de formação contínua, de aprendizagem, de um estágio ou de uma oferta de emprego de qualidade nos 4 meses seguintes à perda do seu emprego ou à conclusão dos seus estudos.
- c. As pessoas desempregadas têm o direito de beneficiar de apoios personalizados, contínuos e adequados. Os desempregados de longa duração têm o direito de beneficiar de uma avaliação individual aprofundada o mais tardar quando atingirem 18 meses de desemprego.



### 5. Emprego seguro e adaptável

- a. Independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação. Deve ser promovida a transição para formas de emprego sujeitas a contrato sem termo.
- b. Deve ser garantida a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos.
- c. Devem ser promovidas formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade. O empreendedorismo e o trabalho por conta própria devem ser incentivados. A mobilidade profissional deve ser facilitada.
- d. As relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. Qualquer período experimental deve ter uma duração razoável.



### 6. Salários



- Os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente
- Deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. A pobreza no trabalho deve ser evitada.
- Todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível, em conformidade com as práticas nacionais e respeitando a autonomia dos parceiros sociais.

### 7. Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento



- No início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental.
- Antes de serem despedidos, os trabalhadores têm o direito de ser informados dos fundamentos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso. Os trabalhadores têm direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma compensação adequada.

### 8. Diálogo social e participação dos trabalhadores



- Os parceiros sociais devem ser consultados sobre a conceção e a execução das políticas económicas, sociais e de emprego, em conformidade com as práticas nacionais. Devem ser incentivados a negociar e celebrar acordos coletivos em matérias que lhes digam respeito, tendo em atenção, ao mesmo tempo, a sua autonomia e o direito de ação coletiva. Se for caso disso, os acordos celebrados entre os parceiros sociais devem ser aplicados a nível da União e dos seus Estados-Membros.
- Os trabalhadores ou os seus representantes têm o direito de ser informados e consultados em tempo útil sobre questões que lhes digam respeito, em especial sobre a transferência, reestruturação e fusão de empresas e sobre despedimentos coletivos.
- Os apoios para reforçar a capacidade de os parceiros sociais promoverem o diálogo social devem ser incentivados.

### 9. Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada



Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

### 10. Ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e proteção dos dados



- Os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e de segurança no trabalho.
- Os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais e que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho.
- Os trabalhadores têm direito à proteção dos seus dados pessoais no âmbito do trabalho.

### 11. Acolhimento e apoio a crianças



- As crianças têm direito a serviços de educação e de acolhimento na primeira infância a preços comportáveis e de boa qualidade.
- As crianças têm direito à proteção contra a pobreza. As crianças de meios desfavorecidos têm direito a medidas específicas destinadas a promover a igualdade de oportunidades.



### 12. Proteção social

Independentemente do tipo e da duração da sua relação de trabalho, os trabalhadores por conta de outrem e, em condições comparáveis, os trabalhadores por conta própria, têm direito a uma proteção social adequada.



### 13. Prestações por desemprego

Os desempregados têm direito a um apoio adequado à ativação por parte dos serviços públicos de emprego para (re)integrar o mercado de trabalho, bem como a prestações por desemprego adequadas, durante um período razoável, em função das suas contribuições e das regras de elegibilidade nacionais. As referidas prestações não devem constituir um desincentivo para um rápido regresso ao trabalho.



### 14. Rendimento mínimo

Qualquer pessoa que não disponha de recursos suficientes tem direito a prestações de rendimento mínimo adequadas que lhes garantam um nível de vida digno em todas as fases da vida, bem como ao acesso eficaz a bens e serviços de apoio. Para as pessoas aptas para o trabalho, as prestações de rendimento mínimo devem ser conjugadas com incentivos para (re)integrar o mercado de trabalho.



### 15. Prestações e pensões de velhice

- a. Os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria reformados têm direito a uma pensão proporcional às suas contribuições que lhes garanta um rendimento adequado. As mulheres e os homens devem ter oportunidades iguais de adquirir direitos à pensão.
- b. Todas as pessoas na velhice têm direito a recursos que lhes garantam uma vida digna.



### 16. Cuidados de saúde

Todas as pessoas têm direito a aceder, em tempo útil, a cuidados de saúde preventivos e curativos de qualidade e a preços comportáveis.



### 17. Inclusão das pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades.



### 18. Cuidados de longa duração

Todas as pessoas têm direito a serviços de cuidados de longa duração de qualidade e a preços comportáveis, em especial serviços de cuidados ao domicílio e serviços de proximidade.



### 19. Habitação e assistência para os sem-abrigo

- a. Deve ser garantido às pessoas necessitadas o acesso a habitação social ou a uma ajuda à habitação de boa qualidade.
- b. As pessoas vulneráveis têm direito a assistência e a proteção adequadas em caso de despejo.
- c. Devem ser disponibilizados aos sem-abrigo alojamento e serviços adequados para promover a sua inclusão social.



### 20. Acesso aos serviços essenciais

Todas as pessoas têm o direito de aceder a serviços essenciais de qualidade, incluindo água, saneamento, energia, transportes, serviços financeiros e comunicações digitais. Devem ser disponibilizados às pessoas necessitadas apoios ao acesso a estes serviços.

## **Contactar a UE**

### **Pessoalmente**

Em toda a União Europeia há centenas de centros de informação Europe Direct. Pode encontrar o endereço do centro mais próximo em: [https://europa.eu/european-union/contact\\_pt](https://europa.eu/european-union/contact_pt).

### **Telefone ou correio eletrónico**

Europe Direct é um serviço que responde a perguntas sobre a União Europeia. Pode contactar este serviço:

- pelo telefone gratuito: 00 800 6 7 8 9 10 11 (alguns operadores podem cobrar estas chamadas),
- pelo telefone fixo: +32 22999696, ou
- por correio eletrónico, na página: [https://europa.eu/european-union/contact\\_pt](https://europa.eu/european-union/contact_pt).

## **Encontrar informações sobre a UE**

### **Em linha**

Estão disponíveis informações sobre a União Europeia em todas as línguas oficiais no sítio Europa: [https://europa.eu/european-union/index\\_pt](https://europa.eu/european-union/index_pt).

### **Publicações da UE**

As publicações da UE, quer gratuitas quer pagas, podem ser descarregadas ou encomendadas no seguinte endereço: <https://publications.europa.eu/pt/publications>. Pode obter exemplares múltiplos de publicações gratuitas contactando o serviço Europe Direct ou um centro de informação local (ver [https://europa.eu/european-union/contact\\_pt](https://europa.eu/european-union/contact_pt)).

### **Legislação da UE e documentos conexos**

Para ter acesso à informação jurídica da UE, incluindo toda a legislação da UE desde 1952 em todas as versões linguísticas oficiais, visite o sítio EUR-Lex em: <http://eur-lex.europa.eu>.

### **Dados abertos da UE**

O Portal de Dados Abertos da União Europeia (<http://data.europa.eu/euodp/pt>) disponibiliza o acesso a conjuntos de dados da UE. Os dados podem ser utilizados e reutilizados gratuitamente para fins comerciais e não comerciais.

A Comissão Europeia não é responsável, em caso algum, pelas eventuais consequências da reutilização desta publicação.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2021

© União Europeia, 2021



A política de reutilização dos documentos da Comissão Europeia é regida pela Decisão 2011/833/UE da Comissão, de 12 de dezembro de 2011, relativa à reutilização de documentos da Comissão (JO L 330 de 14.12.2011, p. 39). Salvo indicação em contrário, a reutilização do presente documento é autorizada ao abrigo da licença «Atribuição 4.0 Internacional (CC BY 4.0)» da Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Tal significa que a reutilização é autorizada desde que seja feita uma menção adequada da origem do documento e que sejam indicadas eventuais alterações.

Para qualquer utilização ou reprodução de elementos que não sejam propriedade da União Europeia, pode ser necessário obter autorização diretamente junto dos respetivos titulares dos direitos.

All images © European Union, unless otherwise stated. Icons © Shutterstock © Flaticon – all rights reserved.



**Serviço das Publicações  
da União Europeia**

PT Print ISBN 97892-76-30731-0  
PT PDF ISBN 97892-76-30742-6

doi:10.2767/85  
doi:10.2767/166667

KE-09-21-008-PT-C  
KE-09-21-008-PT-N