C/2025/120

10.1.2025

Parecer do Comité Económico e Social Europeu

Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

[COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)]

(C/2025/120)

Relator: **Giovanni MARCANTONIO**

Conselheira	Ester DINI
Processo legislativo	EU Law Tracker
Consulta	15.7.2024
Base jurídica	Artigo 148.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
Documentos da Comissão Europeia	COM(2024) 599 final – 2024/0599 (NLE)
Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) pertinentes	ODS1– Erradicar a Pobreza ODS5 – Igualdade de Género ODS8 – Trabalho Digno e Crescimento Económico ODS10 – Reduzir as Desigualdades
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	3.10.2024
Adoção em plenária	23.10.2024
Reunião plenária n.º	591
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	239/0/3

1. RECOMENDAÇÕES

O Comité Económico e Social Europeu (CESE)

1.1. congratula-se com a proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, com o objetivo de promover uma economia competitiva e sustentável. Considera muito positiva a atualização dessas orientações, que introduz elementos suplementares no sentido de refletir as novas necessidades do mercado de trabalho;

1.2. sublinha a necessidade de pugnar por uma convergência ascendente e de reforçar o papel do Semestre Europeu no apoio a respostas eficazes e coordenadas em matéria de política económica. Neste contexto, espera que os indicadores utilizados pelo Semestre Europeu para analisar a situação social de cada Estado-Membro tenham a mesma importância que os indicadores macroeconómicos e solicita que o novo quadro de governação económica seja objeto de um acompanhamento, para assegurar que não compromete a aplicação das orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, a realização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a consecução das metas para 2030;

1.3. insiste, à luz da proposta de recomendação do Conselho, na necessidade de reforçar o papel dos parceiros sociais (através do diálogo social e da negociação coletiva) e, sempre que pertinente, de associar as organizações da sociedade civil à conceção e execução das reformas e políticas em matéria de emprego;

1.4. salienta que é da maior importância apoiar e aumentar a oferta de mão de obra e melhorar o acesso ao emprego e a empregos de qualidade, tendo em conta, nomeadamente, as dificuldades crescentes que as empresas enfrentam para encontrar o pessoal de que necessitam. Importa promover uma maior participação no mercado de trabalho, em especial dos jovens, das mulheres e dos idosos, fomentar medidas de apoio ao emprego, em particular ao trabalho por conta própria, bem como envidar esforços para melhorar as vias legais de migração laboral;

1.5. secunda o apelo da Comissão aos Estados-Membros para que reforcem as políticas de inclusão destinadas a promover a igualdade de oportunidades de acesso ao emprego e de progressão na carreira. Essas políticas são fundamentais para fomentar não só mercados de trabalho mais participados e inclusivos, mas também o crescimento sustentável e equitativo, a fim de integrar os segmentos da sociedade mais frágeis e em risco de exclusão;

1.6. destaca a importância de reforçar as competências, no contexto das transições ecológica e digital em curso, bem como de reconhecer e assegurar o direito à aprendizagem ao longo da vida e o acesso efetivo a uma educação e formação de qualidade em todas as idades; realça a importância das competências básicas, que são indispensáveis para a inserção profissional;

1.7. considera que é urgente, no respeito pelas práticas nacionais e pela autonomia dos parceiros sociais, assegurar salários justos e dignos, em linha com a produtividade e a competitividade, promovendo a negociação coletiva, a participação efetiva dos parceiros sociais e a adoção de instrumentos eficazes de recolha de dados e de medição e acompanhamento dos níveis e das dinâmicas salariais a nível nacional;

1.8. espera que os Estados-Membros apoiem e monitorizem a introdução e a implantação da inteligência artificial (IA) em contexto laboral, nomeadamente a gestão algorítmica, a fim de promover a sua utilização ética e socialmente sustentável, criando instrumentos adequados para avaliar as suas repercussões no emprego e na organização do trabalho, bem como o seu eventual impacto em termos de oportunidades e eventuais riscos. Tendo em conta o extraordinário alcance desta inovação, é desejável uma maior coordenação das estratégias nacionais, a começar pela partilha de experiências e avaliações, bem como a plena participação dos parceiros sociais;

1.9. insiste na importância de os Estados-Membros modernizarem os instrumentos de proteção social para fazerem face às grandes transformações da sociedade, como as alterações demográficas e o aumento da pobreza, e de se adaptarem às novas formas de emprego, nomeadamente assegurando que todos os trabalhadores beneficiam de proteção social, através de uma melhor conceção dos sistemas fiscais e de segurança social bem como do acompanhamento do impacto redistributivo das políticas;

1.10. insta, neste contexto, os Estados-Membros a adotarem políticas (ou a reforçarem-nas sempre que elas já existam) que promovam o direito universal a uma habitação digna, adequada e a preços acessíveis, bem como medidas para prevenir e atenuar o fenómenos dos sem-abrigo, nomeadamente através dos instrumentos disponibilizados pelos fundos da UE;

1.11. insta os Estados-Membros a promoverem a qualidade dos mercados de trabalho, reforçando a eficácia das políticas de combate ao trabalho irregular e das políticas de promoção de trabalho de qualidade, onde se incluem as questões da saúde e da segurança no local de trabalho, e prevenindo a proliferação de condições de trabalho informais e precárias.

2. **NOTAS EXPLICATIVAS**

Argumentos em apoio das recomendações 1.1 e 1.2

2.1. O pacote da primavera do Semestre Europeu de 2024, publicado pela Comissão Europeia, fornece orientações estratégicas aos Estados-Membros para promover a construção de uma economia sólida e preparada para o futuro, capaz de assegurar a competitividade, a resiliência e a criação de empregos de qualidade. As orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros de 2024 estabelecem prioridades comuns para as políticas sociais e de emprego nacionais, com vista a torná-las mais justas e inclusivas, no quadro de uma convergência social e económica ascendente e do reforço do papel que o Semestre Europeu assumiu ao longo dos últimos cinco anos no apoio a respostas eficazes e coordenadas em matéria de política económica.

2.2. As orientações de 2023 foram atualizadas com a inclusão de medidas destinadas a fazer face à escassez de competências e de mão de obra e a melhorar as competências básicas e digitais. Abordam também as novas tecnologias, a inteligência artificial e a gestão algorítmica bem como o seu impacto no mundo do trabalho. Além disso, fazem referência a iniciativas políticas recentes em domínios particularmente pertinentes, como o trabalho nas plataformas digitais, a economia social e a habitação a preços acessíveis.

2.3. O novo quadro de governação económica estabelece orientações e decisões em matéria de política orçamental destinadas a reforçar a sustentabilidade da dívida dos Estados-Membros e a promover o seu crescimento inclusivo e sustentável, através de políticas orçamentais prudentes, assegurando simultaneamente que o crescimento das despesas líquidas seja coerente com os requisitos de ajustamento previstos no novo quadro de governação. Neste contexto, importa monitorizar os efeitos do novo quadro de governação económica e assegurar que não comprometem a aplicação das orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, a realização do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a consecução das metas para 2030.

Argumentos em apoio da recomendação 1.3 (Orientação n.º 8)

2.4. O diálogo social é essencial para elaborar políticas económicas, sociais e de emprego que promovam a convergência ascendente dos níveis de vida e das condições de trabalho entre os Estados-Membros e no interior destes, bem como para dar uma resposta eficaz aos desafios da Europa no domínio do trabalho ([1]). Remetendo para pareceres anteriores ([2]), o CESE sublinha que o papel específico dos parceiros sociais deve ser plenamente reconhecido e respeitado nas estruturas e processos de diálogo social, tanto a nível europeu como nacional. Nos contextos em que o seu papel ainda é limitado, cumpre promover um quadro regulamentar e institucional, a fim de reforçar o diálogo social e aumentar a cobertura da negociação coletiva, em conformidade com as disposições da Diretiva relativa a salários mínimos adequados.

Argumentos em apoio da recomendação 1.4 (Orientação n.º 5)

2.5. O mercado de trabalho continuou a registar um bom desempenho em 2023, mas a crescente escassez de mão de obra e de competências prejudica o crescimento económico e a competitividade, existindo o risco de abrandamento das transições ecológica e digital. No segundo trimestre de 2023, a taxa de ofertas de emprego era de 2,7 %, um valor acima da média de 1,7 % registada no período de 2013-19 ([3]). Importa assim fomentar uma participação mais ampla e generalizada dos cidadãos europeus no mercado de trabalho, a começar pelos jovens. Os Estados-Membros devem comprometer-se a promover, de forma mais eficaz, não só uma educação e uma formação profissional adequadas às necessidades do mundo do trabalho, inclusivas e de qualidade, graças ao reforço das atividades de mentoria, orientação e aconselhamento levadas a cabo pelos serviços de emprego públicos e privados, mas também uma maior qualidade dos instrumentos de integração dos jovens no mercado de trabalho, tais como os programas de aprendizagem e os estágios. Devem também comprometer-se a incentivar o trabalho por conta própria, o trabalho intelectual e as profissões liberais, que diminuíram significativamente nos últimos anos, especialmente entre os jovens.

2.6. A mobilidade laboral, dentro e fora da UE, representa uma oportunidade para colmatar necessidades não satisfeitas em matéria de mão de obra e competências. Os Estados-Membros são convidados a dar uma maior atenção ao reforço dos instrumentos de gestão da migração proveniente de países terceiros (promovendo canais legais de entrada na UE), através de um maior acompanhamento e previsão das necessidades de mão de obra e da melhoria dos procedimentos de reconhecimento das qualificações obtidas em países terceiros, bem como a aumentar a eficácia dos instrumentos de prevenção das situações de exploração e ilegalidade a que estão expostos os trabalhadores provenientes de países terceiros. Ao mesmo tempo, os Estados-Membros devem comprometer-se a assegurar uma integração mais eficaz dos trabalhadores estrangeiros no mercado de trabalho europeu. A falta de reconhecimento das qualificações formais e as barreiras linguísticas continuam a ser um dos principais obstáculos à plena integração no mercado de trabalho ([4]).

([1]) Proposta de recomendação do Conselho relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia [COM(2023) 38 final].

([2]) Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Proposta de recomendação do Conselho relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia [COM(2023) 38 final — 2023/0012 (NLE)]; — Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Reforçar o diálogo social na União Europeia: rentabilizar plenamente o seu potencial para assegurar transições justas [COM(2023) 40 final] (JO C 228 de 29.6.2023, p. 87).

([3]) *Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2024*.

([4]) Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a mobilidade de competências e talentos [COM(2023) 715 final] — Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma Reserva de Talentos da UE [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] — Proposta de recomendação do Conselho A Europa em Movimento – oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos [COM(2023) 719 final] — Recomendação da Comissão relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros [C(2023) 7700 final] (JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

Argumentos em apoio da recomendação 1.5 (Orientações n.º 6 e n.º 8)

2.7. Apesar do crescimento do emprego nos últimos anos, as desigualdades de género no mercado de trabalho continuam a ser generalizadas, refletindo-se tanto nos níveis de emprego como nas disparidades salariais e de pensões. Alguns setores e profissões continuam a debater-se com más condições de trabalho e salários baixos, e regista-se uma maior tendência para as mulheres trabalharem a tempo parcial, incluindo em trabalho a tempo parcial involuntário. As desigualdades de género têm de ser combatidas mediante a aplicação efetiva da Diretiva Transparência Salarial e a adoção de outras medidas, como incentivos fiscais, para promover uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho. Os Estados-Membros devem comprometer-se a aumentar a disponibilidade dos serviços de educação e acolhimento na primeira infância e dos serviços de cuidados continuados, assegurando simultaneamente a sua qualidade e acessibilidade, bem como a adotar medidas que promovam o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e uma distribuição equitativa das responsabilidades familiares entre homens e mulheres.

2.8. Cumpre também promover de forma mais incisiva o emprego das pessoas com deficiência. Apesar das recentes melhorias, a disparidade no emprego entre as pessoas com deficiência e as pessoas sem deficiência era de 21,4 % na UE em 2022, e a taxa de desemprego das pessoas com deficiência era quase duas vezes superior à das pessoas sem deficiência ([5]). Em linha com a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 ([6]), importa envidar mais esforços no sentido da inclusão no mercado de trabalho mediante políticas de emprego ativas, do desenvolvimento das potencialidades das empresas sociais, que podem desempenhar um papel importante no mercado de trabalho da UE, e do combate aos estereótipos, a fim de assegurar uma colocação profissional adequada às necessidades das pessoas com deficiência.

Argumentos em apoio da recomendação 1.6 (Orientação n.º 6)

2.9. Tendo em conta as grandes transformações económicas e sociais decorrentes das transições ecológica e digital, do envelhecimento da população e da transformação dos modelos de trabalho, cumpre adotar urgentemente medidas para promover o desenvolvimento das pessoas e das suas aptidões, assim como a sua empregabilidade, através da melhoria das aptidões e competências básicas ao longo da vida. A participação dos adultos em atividades de formação continua a ser um problema na Europa, com uma taxa de apenas 37,4 %, um valor muito inferior ao objetivo de 60 % fixado para 2030 no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais ([7]). É necessário reforçar a qualidade da oferta de formação no tocante a conteúdos, metodologias e ferramentas, a fim de responder às necessidades de competências das empresas e de empregabilidade dos trabalhadores, bem como para fomentar uma maior participação, nomeadamente através da utilização de novas tecnologias. Importa também promover instrumentos para criar uma relação mais estreita entre a formação e a progressão na carreira, bem como para apoiar a análise das competências individuais e o desenvolvimento, a aplicação e o reconhecimento das microcredenciais, em consonância com as recomendações do Conselho relativas às contas individuais de aprendizagem. Além disso, cabe reforçar o papel dos serviços de emprego, públicos e privados, com recursos adequados. Tal como referido em pareceres anteriores, importa reconhecer e assegurar o direito à aprendizagem ao longo da vida e o acesso efetivo a uma educação e formação de qualidade em todas as idades ([8]), inclusivamente mediante a avaliação de novos instrumentos, como as licenças remuneradas para formação.

2.10. Em particular no caso dos trabalhadores mais suscetíveis de serem afetados pelas transições em curso ou com baixos níveis de empregabilidade, é necessário reforçar todos os instrumentos de melhoria de competências e requalificação, através de políticas ativas de emprego específicas, de natureza não só educativa mas também consultiva, a fim de prestar um apoio ativo à procura de emprego. Importa aproveitar o potencial das aplicações de IA para personalizar as intervenções, criando ferramentas que permitam um acompanhamento eficaz e fiável do impacto das ações de formação no que toca à inserção e transição profissional.

2.11. É particularmente urgente ministrar formação em competências digitais, tanto aos jovens como aos adultos. A implantação de aplicações de IA no mundo do trabalho tornará ainda mais importante a atualização das competências digitais e tecnológicas de toda a população. Os Estados-Membros devem tomar medidas mais robustas para enfrentar este desafio, reforçando as competências digitais da população em idade escolar e dos adultos de todas as idades e desenvolvendo ecossistemas de educação e formação digitais apoiados por fatores facilitadores essenciais, como a conectividade de alta velocidade para as escolas, os equipamentos e a formação de professores.

([5]) *Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2024*.

([6]) Comissão Europeia. Pacote relativo ao emprego das pessoas com deficiência destinado a melhorar os resultados do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

([7]) Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2024.

([8]) Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros [COM(2023) 599 final — 2023/0173 (NLE)] (JO C, C/2023/870, 8.12.2023,ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj).

2.12. É da maior importância promover a modernização dos sistemas educativos, a todos os níveis, bem como do ensino e formação profissional, a fim de satisfazer as necessidades atuais e futuras das empresas em matéria de competências, tendo também em conta o impacto previsto das aplicações de IA. Importa reforçar a oferta de formação não só em competências técnicas, em especial no domínio da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), mas também em competências sociais, a fim de preparar as novas gerações para trabalhar num ambiente de integração crescente entre o ser humano e a tecnologia. Ao mesmo tempo, importa também reforçar as competências básicas, que são a melhor forma de assegurar a entrada na carreira profissional. Ler, escrever, falar e contar são competências essenciais para uma integração profissional bem-sucedida, especialmente para as pessoas oriundas de meios desfavorecidos.

Argumentos em apoio da recomendação 1.7 (Orientações n.º 5 e n.º 6)

2.13. Apesar do aumento dos salários nominais, os salários reais diminuíram em quase todos os Estados-Membros devido à inflação ([9]). A pobreza no trabalho também continua a ser uma preocupação fundamental. Além de acompanhar e atenuar o impacto negativo da inflação no poder de compra dos trabalhadores, é necessário reforçar a eficácia dos instrumentos previstos para garantir salários justos e dignos que também acompanhem a evolução da produtividade, não só para os trabalhadores com salários baixos, mas também para todas as pessoas com níveis salariais médios, cujo poder de compra foi afetado pela pressão inflacionista dos últimos anos. É importante que os Estados-Membros apliquem plenamente a Diretiva relativa a salários mínimos adequados.

2.14. O CESE considera que os Estados-Membros devem facilitar, incentivar e promover a negociação coletiva neste domínio, reforçando o papel dos parceiros sociais e identificando instrumentos adequados para medir os níveis de cobertura deste mecanismo, que continua a ser insuficiente em muitos países. Importa também que disponham de instrumentos eficazes de recolha de dados para acompanhar a evolução dos salários e promover o seu aumento, em conformidade com as legislações e práticas nacionais, as condições socioeconómicas e os níveis, a competitividade e a evolução da produtividade, e tendo em conta as diferenças setoriais e territoriais.

Argumentos em apoio da recomendação 1.8 (Orientação n.º 7)

2.15. O trabalho é uma das dimensões da sociedade em que a introdução de sistemas de IA está a gerar mais transformações. A IA é suscetível de melhorar a organização dos fluxos de trabalho, eliminar tarefas perigosas ou monótonas, promover a inclusão das pessoas com deficiência e contribuir para colmatar as lacunas na oferta de mão de obra no mercado. Poderá também contribuir para uma maior adequação das políticas de formação, remuneração e proteção social às necessidades dos trabalhadores, segundo uma lógica considerada mais meritocrática. No entanto, o desenvolvimento da IA também suscita preocupações relativamente a eventuais repercussões nos níveis de emprego e na vida dos trabalhadores. A utilização crescente da IA na tomada de decisões relativas aos trabalhadores pode colocar desafios no que toca aos seus direitos, às condições de trabalho e aos rendimentos. A IA é suscetível de alterar a forma como o trabalho é monitorizado e gerido, podendo colocar em risco a privacidade e a autonomia dos trabalhadores. Pode também introduzir ou perpetuar preconceitos e discriminações, amplificando as desigualdades existentes. Além disso, há preocupações em torno da transparência dos algoritmos e da capacidade de os explicar, bem como da responsabilização algorítmica.

2.16. Por conseguinte, é prioritário que os Estados-Membros meçam, acompanhem e avaliem o impacto da implantação da IA no emprego e na organização do trabalho, a fim de promover a sua utilização ética e socialmente sustentável, melhorando a competitividade dos sistemas, os níveis de emprego e a qualidade dos postos de trabalho, sem comprometer os direitos dos trabalhadores ou deteriorar as condições de trabalho. A IA também alterará radicalmente a organização do trabalho. Por conseguinte, é fundamental que os parceiros sociais participem plenamente (a todos os níveis) na gestão dessas mudanças e na identificação de modelos inovadores de organização do trabalho, salvaguardando simultaneamente o princípio do «controlo humano». O diálogo social e a negociação coletiva são fundamentais para gerir as mudanças decorrentes da evolução tecnológica, fazer face a eventuais aspetos problemáticos e promover a adaptação dos trabalhadores, desenvolvendo respostas políticas adequadas e atempadas. Tendo em conta o extraordinário alcance da transformação em curso, é desejável uma maior coordenação das estratégias nacionais, a começar pela partilha de experiências e avaliações.

Argumentos em apoio da recomendação 1.9 (Orientação n.º 8)

2.17. Os sistemas de proteção social desempenham um papel decisivo para assegurar a coesão social e a segurança económica face aos riscos de instabilidade macroeconómica e, como tal, devem ser adaptados às novas necessidades, salvaguardando a sua sustentabilidade económica, e tendo em conta o envelhecimento da população, a evolução do mundo do trabalho, nomeadamente a multiplicação de novas formas de emprego, e os objetivos de finanças públicas fixados no novo pacote económico. Os sistemas de previdência social das empresas também podem constituir um fator útil para apoiar e integrar os sistemas de proteção social, numa lógica de complementaridade, sem substituir o sistema de proteção social público.

([9]) Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2024.

2.18. Os Estados-Membros devem reformar os sistemas de proteção social de acordo com as necessidades atuais e futuras, aumentando a participação no mercado de trabalho, assegurando a proteção social para formas atípicas de emprego, combatendo a exclusão e reforçando os sistemas de saúde e assistência social, a fim de promover mercados de trabalho inclusivos e um crescimento sustentável, bem como assegurar a sustentabilidade atual e futura dos sistemas. Nesta perspetiva, os Estados-Membros devem ser incentivados a realizar avaliações sistemáticas do impacto distributivo das diferentes medidas de proteção social, para determinar os seus efeitos específicos e globais, a fim de melhorar as suas políticas.

Argumentos em apoio da recomendação 1.10 (Orientação n.º 8)

2.19. Entre os novos desafios conta-se a habitação a preços acessíveis. Em 2022, quase uma em cada dez pessoas na UE vivia num agregado familiar em que os custos totais de habitação representavam mais de 40 % do rendimento disponível total, com um aumento significativo registado desde 2020 ([10]). Os Estados-Membros devem adotar políticas (ou reforçá-las sempre que elas já existam) que promovam o direito universal a uma habitação digna, adequada e a preços acessíveis, bem como medidas para prevenir e atenuar o fenómeno dos sem-abrigo, nomeadamente através dos instrumentos disponibilizados pelos fundos da UE.

Argumentos em apoio da recomendação 1.11 (Orientações n.º 7 e n.º 8)

2.20. O CESE insiste na necessidade de reforçar as políticas de combate ao trabalho irregular, adotando medidas de prevenção e incentivos ao trabalho regular, assegurando uma melhor coordenação das atividades de inspeção e controlo, nomeadamente através de uma maior integração das bases de dados nacionais e da utilização da IA, e combatendo o recurso irregular ao destacamento de trabalhadores. É fundamental promover uma maior difusão da cultura da legalidade, nomeadamente através de campanhas de informação e sensibilização desde os bancos da escola.

2.21. O número de acidentes de trabalho continua a ser elevado, pelo que os Estados-Membros devem empenhar-se mais na adoção de medidas de combate a este fenómeno apoiadas por inspeções do trabalho adequadas. O CESE apoia a abordagem «visão zero» para as mortes relacionadas com o trabalho na UE ([11]) e insiste na necessidade de investir numa cultura de prevenção nos locais de trabalho.

2.22. A crescente difusão do trabalho nas plataformas digitais suscita preocupações quanto às condições de trabalho e à transparência na utilização de algoritmos para a gestão do trabalho. Como o CESE já sublinhou em pareceres anteriores ([12]), entre as principais preocupações figuram um acesso mais limitado à proteção social e à cobertura da segurança social, riscos para a saúde e a segurança, trabalho precário, horários de trabalho fragmentados, níveis de rendimento inadequados e dificuldades em assegurar o reconhecimento dos direitos coletivos. Por conseguinte, é necessário que os Estados-Membros envidem esforços para aplicar a diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais.

Bruxelas, 23 de outubro de 2024.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Oliver RÖPKE

([10]) Relatório Conjunto sobre o Emprego, 2024.

([11]) Comunicação – Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 – Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução [COM(2021) 323 final].

([12]) Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte: explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho [COM(2021) 761 final] e sobre a Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais [COM(2021) 762 final] (JO C 290 de 29.7.2022, p. 95) e Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a Proposta de decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros [COM(2022) 241 final] (JO C 486 de 21.12.2022, p 161).