Parlamento Europeu
2024-2029

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

2025/2131(INL)

2.9.2025

PROJETO DE RELATÓRIO

com recomendações à Comissão sobre a Diretiva relativa a uma transição justa no mundo do trabalho: garantir a criação de emprego e revitalizar as economias locais
(2025/2131(INL))

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

Relatora: Jana Toom

(Iniciativa – artigo 47.º do Regimento)

ÍNDICE

Página

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU 3

ANEXO À PROPOSTA DE RESOLUÇÃO: RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA 8

ANEXO: DECLARAÇÃO DE CONTRIBUTOS.....9

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

com recomendações à Comissão sobre a Diretiva relativa a uma transição justa no mundo do trabalho: garantir a criação de emprego e revitalizar as economias locais (2025/2131(INL))

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta o artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),

– Tendo em conta o parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos sobre a base jurídica proposta,

– Tendo em conta os artigos 47.º e 55.º do seu Regimento,

– Tendo em conta os artigos 4.º, 9.º, 46.º, 149.º, 151.º, 153.º, 162.º, 164.º, 174.º a 178.º e 349.º do TFUE,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 11 de dezembro de 2019, intitulada «Pacto Ecológico Europeu» (COM(2019)0640),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 4 de março de 2021, intitulada «Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais» (COM(2021)0102),

Tendo em conta o Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência[1] (MRR), Tendo em conta o Regulamento (UE) 2021/1056 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que cria o Fundo para uma Transição Justa[2] (FTJ),

– Tendo em conta o Regulamento (UE) 2021/1057 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que cria o Fundo Social Europeu Mais (FSE+) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1296/2013[3],

– Tendo em conta o Regulamento (UE) 2021/691 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de abril de 2021, relativo ao Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1309/2013[4],

Tendo em conta o Regulamento (UE) 2023/955 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, que cria o Fundo Social em matéria de Clima e que altera o Regulamento (UE) 2021/1060[5],

[1] JO L 57 de 18.2.2021, p. 17.
[2] JO L 231 de 30.6.2021, p. 1.
[3] JO L 231 de 30.6.2021, p. 21.
[4] JO L 153 de 3.5.2021, p. 48.
[5] JO L 130 de 16.5.2023, p. 1.

– Tendo em conta a Diretiva 2003/87/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de outubro de 2003, relativa à criação de um regime de comércio de licenças de emissão de gases com efeito de estufa na Comunidade e que altera a Diretiva 96/61/CE do Conselho[6],

Tendo em conta o relatório de Mario Draghi, de 9 de setembro de 2024, intitulado «O Futuro da Competitividade Europeia» («relatório Draghi»),

– Tendo em conta o Roteiro para Empregos de Qualidade,

– Tendo em conta a Recomendação do Conselho sobre uma transição justa para a neutralidade climática de 2022,

– Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A10-0000/2025),

A. Considerando que as transições ecológica e digital estão a ter um efeito profundamente transformador nas economias, nas regiões e nos locais de trabalho da Europa; que assegurar uma transição eficaz para uma economia digitalizada, com impacto neutro no clima, e uma redução das dependências do aprovisionamento energético é essencial para a sustentabilidade, o crescimento e a competitividade da Europa; que o êxito final da dupla transição dependerá fortemente da garantia de que a transição seja justa e inclusiva para os trabalhadores, as empresas e as regiões afetadas;

B. Considerando que a gestão da transição para uma economia neutra em carbono deve não só apoiar as transições para novos postos de trabalho em setores emergentes, como também manter e adaptar os postos de trabalho e os setores existentes às indústrias e tecnologias limpas e com impacto neutro no clima, em prol das pessoas que vivem nos territórios afetados; que é importante que os trabalhadores e os candidatos a emprego se sintam apoiados na gestão das transições, a fim de propiciar a compreensão e a aceitação dos objetivos da estratégia para 2050;

C. Considerando que, embora várias iniciativas legislativas e não legislativas importantes da União visem fazer face aos impactos da dupla transição (em particular, o Mecanismo para uma Transição Justa, o FTJ, a União de Competências, o Fundo Social para o Clima, o FSE + e o MRR), ou possam ajudar nesse sentido, subsistem lacunas no quadro legislativo e político no que diz respeito a perturbações no local de trabalho, direitos dos trabalhadores, proteção social e diálogo social; que só uma ação a nível da União pode garantir um verdadeiro valor acrescentado e uma convergência social ascendente concomitante, para tornar realidade a promessa de «não deixar ninguém para trás»;

D. Considerando que o relatório Draghi identifica a escassez persistente de competências como um obstáculo à inovação, à adoção de tecnologias e aos esforços de descarbonização, o que prejudica, por sua vez, o crescimento e a competitividade; que o relatório Draghi observa que quase 80 % das pequenas e médias empresas têm dificuldade em encontrar trabalhadores com as competências adequadas; que o relatório Draghi salienta ainda a necessidade de assegurar que o crescimento da produtividade e a

[6] JO L 275 de 25.10.2003, p. 32.

inclusão social sejam indissociáveis, sendo os sistemas de proteção social dos Estados-Membros essenciais para a prestação de serviços públicos sólidos, a proteção social, a habitação, os transportes e as estruturas de acolhimento de crianças durante a transição;

1. Realça que a transição bem-sucedida para fontes de energia e indústrias mais sustentáveis desempenhará um papel importante na competitividade a longo prazo das empresas da União no mercado mundial; sublinha a necessidade de assegurar que as empresas e os trabalhadores estejam bem preparados para tirar partido das oportunidades decorrentes da transição para soluções novas e inovadoras; entende que um quadro vinculativo para enfrentar os desafios e as oportunidades de uma transição justa no local de trabalho é essencial para assegurar normas mínimas comuns, que proporcionem clareza e estrutura tanto aos trabalhadores como aos empregadores para a previsão e gestão da mudança e, em última análise, melhorem a resiliência, a competitividade e a convergência social ascendente da União; frisa que as regiões podem apoiar a transição justa combinando a proteção social, a diversificação económica e a coordenação territorial, por forma a reduzir os impactos negativos e promover um desenvolvimento mais inclusivo;

2. Salienta que o impacto da descarbonização no emprego vai além das reduções nos setores dos combustíveis fósseis e terá um impacto mais amplo na redefinição do emprego e na transição global do mercado de trabalho; sublinha a necessidade de a próxima atualização do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e do novo Roteiro para Empregos de Qualidade incluir um conjunto de medidas legislativas e não legislativas concretas, que melhorem de forma tangível as condições de trabalho, a saúde e a segurança, a cobertura da negociação coletiva, bem como a formação e as competências dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria; destaca que essas medidas também proporcionam uma oportunidade para ajudar os empregadores da União, em particular as PME, a manterem e melhorarem a sua competitividade, proporcionando um quadro claro para prever e gerir a mudança em parceria com os trabalhadores e investir no ensino e formação profissionais (EFP), na melhoria das competências e na requalificação dos trabalhadores, a fim de fazer face à escassez de competências e de mão de obra que impede a produtividade e o crescimento;

3. Insta a Comissão, após consulta dos parceiros sociais, a propor uma diretiva para assegurar uma transição justa no mundo do trabalho e facilitar a transição da União para uma economia sustentável, com impacto neutro no clima e digital; considera que esta diretiva deve incluir medidas que garantam, nomeadamente:

   a) Um quadro específico para prever e gerir a mudança através da informação e consulta atempadas dos trabalhadores e dos seus representantes, do diálogo social e da negociação coletiva;

   b) O direito individual a uma formação gratuita para os trabalhadores durante o horário de trabalho;

   c) O estabelecimento de estratégias nacionais de transição justa;

   d) O desenvolvimento de programas de apoio às empresas e a promoção de planos de transição a nível das empresas;

e) Uma estrutura de acompanhamento capaz de produzir uma prospetiva estratégica;

4. Salienta que a previsão e a gestão da mudança são fundamentais para que tanto os empregadores como os trabalhadores possam acompanhar com êxito a transição ecológica e enfrentar eficazmente os desafios económicos decorrentes de acontecimentos geopolíticos adversos; frisa que o planeamento da transição pode prevenir proativamente os despedimentos, criar uma resiliência duradoura das empresas e permitir uma melhor utilização dos recursos disponíveis; salienta que os planos devem ser desenvolvidos no âmbito do diálogo social, no pleno respeito pelo direito à informação e à consulta; solicita, a este respeito, uma revisão do quadro legislativo em matéria de informação e consulta, a fim de assegurar que seja adequado à finalidade no contexto da dupla transição; assinala a necessidade de incentivar as empresas a estabelecerem os seus próprios planos de transição;

5. Realça que só é possível reduzir de forma significativa a escassez de trabalhadores qualificados aumentando a disponibilidade e a acessibilidade das oportunidades de formação; salienta que os calendários de formação, as responsabilidades familiares e os custos são os maiores obstáculos para os trabalhadores dispostos a participar em ações de formação contínua[7]; manifesta a firme convicção de que um direito individual à formação gratuita para os trabalhadores, e durante o horário de trabalho, pode permitir superar estes obstáculos para os trabalhadores e assegurar uma oferta previsível e estável de trabalhadores qualificados para os empregadores;

6. Salienta a necessidade de os Estados-Membros apoiarem as empresas e os trabalhadores, definindo estratégias e políticas globais para uma transição justa a nível nacional; frisa que essas estratégias nacionais devem identificar o impacto das transições nos diferentes setores e na mão de obra e estabelecer um conjunto abrangente e transversal de medidas para atenuar o impacto; sublinha a importância de desenvolver uma visão e uma estratégia a longo prazo para a transição económica local, envolvendo os intervenientes públicos e privados, bem como a sociedade civil; assinala que os investimentos diretos na inovação e na melhoria da atratividade regional, através da modernização das infraestruturas, dos serviços públicos e dos equipamentos, são necessários para manter os trabalhadores e gerar empregos de qualidade;

7. Recorda que as PME são os principais geradores de emprego duradouro a nível local; assinala a necessidade de facilitar o acesso das PME ao financiamento da transição, nomeadamente permitindo mecanismos de agrupamento para o acesso a fundos e assistência técnica destinada a orientar a conceção e a conformidade dos projetos; exorta os Estados-Membros e as autoridades regionais a criarem e reforçarem programas de apoio às empresas nas regiões afetadas, a fim de ajudar as empresas em fase de arranque e as PME a crescer e a ter êxito; salienta que os incentivos ao investimento podem ajudar a atrair empresas para regiões vulneráveis;

8. Observa que não há dados exatos sobre o número de postos de trabalho perdidos, criados ou afetados pela dupla transição; sublinha a importância de prever alterações no mercado de trabalho e tendências nas necessidades de competências para respostas políticas eficazes; apela à criação de um verdadeiro Observatório da Transição Justa da

[7] *Employment and Social Developments in Europe 2024*, Comissão Europeia, p. 20.

UE para recolher dados pertinentes e analisar o impacto das políticas de transição;

9. Solicita que a proposta de diretiva seja acompanhada de um Fundo para uma Transição Justa renovado, para o período de programação pós-2027, assegurando que este funcione de acordo com os princípios da gestão partilhada e da parceria com um orçamento reforçado; destaca que o novo fundo deve ajudar os empregadores a garantirem o direito dos trabalhadores à formação, bem como a executarem os planos de transição a nível empresarial; solicita que o financiamento da transição inclua condicionalidades sociais para apoiar a inclusão;

10. Insta os Estados-Membros a assegurarem financiamento suficiente para programas de competências e formação profissional de qualidade enquanto investimento a longo prazo na produtividade, no crescimento e na competitividade dos trabalhadores e das empresas; exorta os Estados-Membros, com o apoio da Comissão, a mobilizarem estrategicamente os instrumentos existentes da União para a aplicação da União de Competências, em particular a Garantia de Competências; solicita aos Estados-Membros que aumentem a utilização das receitas dos sistemas de comércio de licenças de emissão nacionais na formação dos trabalhadores e na reafetação da mão de obra; insta a Comissão a explorar e a emitir orientações sobre a forma como as parcerias público-privadas entre os Estados-Membros e as empresas podem financiar a formação, a requalificação e a melhoria de competências dos trabalhadores, em particular o direito à formação dos trabalhadores individuais;

11. Realça que é essencial dispor de redes de segurança social e sistemas de proteção social fortes para apoiar os trabalhadores durante os períodos de transição; exorta os Estados-Membros a modernizarem e reforçarem os seus sistemas e serviços de proteção social, a fim de assegurar a resiliência contra choques resultantes da dupla transição, com impacto no mercado de trabalho;

12. Sublinha que o impacto no emprego variará consoante as regiões e as populações; frisa, a este respeito, a necessidade de envolver e capacitar os cidadãos e as partes interessadas locais para que sejam intervenientes ativos na transição; destaca que as autoridades públicas devem participar na consulta estratégica e na cooperação com os parceiros sociais durante a gestão da transição; salienta que pode ser assegurada uma participação significativa através de consultas em fase inicial e de mandatos e direitos de voto claros para os parceiros sociais, as PME, a sociedade civil e os jovens nos organismos de coordenação regional;

13. Solicita à Comissão que apresente, até 31 de janeiro de 2027, com base no artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alíneas a), b), e) e h), do TFUE, uma proposta de diretiva relativa à transição justa no mundo do trabalho, seguindo as recomendações constantes do anexo da presente proposta;

14. Entende que as incidências financeiras da proposta requerida devem ser cobertas por dotações orçamentais existentes;

15. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução e as recomendações que figuram em anexo à Comissão e ao Conselho.

ANEXO À PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:
RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA

Uma diretiva europeia relativa a uma transição justa no mundo do trabalho: garantir a criação de emprego e revitalizar as economias locais

O Parlamento Europeu considera que a futura proposta legislativa de diretiva relativa a uma transição justa no mundo do trabalho: garantir a criação de emprego e revitalizar as economias locais deve seguir os seguintes princípios e objetivos:

Recomendação 1 Objetivo geral da proposta

O objetivo geral da proposta é estabelecer um quadro da União de medidas políticas, que possam ser aplicadas nas regiões afetadas pela transição ecológica e digital, com o objetivo de assegurar uma transição socialmente justa e inclusiva e a criação de empregos de qualidade.

Recomendação 2 Forma da proposta

A proposta deve assumir a forma de uma diretiva.

Dada a necessidade de um pacote abrangente de medidas necessárias para alcançar este objetivo, a proposta deve incluir elementos nos seguintes domínios:

a) Condições de trabalho;
b) Integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho;
c) Informação e consulta dos trabalhadores;
d) Melhorias do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Recomendação 3 Objeto da proposta

A proposta deve centrar-se nas seguintes medidas políticas:

a) Estabelecer um quadro específico para a previsão e a gestão da mudança nas regiões e nos setores que enfrentam transições, com base nos princípios da informação e da consulta, do diálogo social e da negociação coletiva;

b) Assegurar, com base numa revisão do quadro legislativo, que o direito à informação e à consulta dos trabalhadores e dos seus representantes seja efetivamente aplicado no contexto das transições;

c) Estabelecer um direito individual à formação gratuita para os trabalhadores, durante o horário de trabalho;

d) Criar estratégias nacionais de transição justa, com especial destaque para o desenvolvimento de uma visão a longo prazo para as economias locais e a mão de obra em todas as regiões afetadas;

e) Desenvolver programas de apoio às empresas, em especial às PME e aos agentes locais, a fim de incentivar a criação de emprego a nível local;

f) Assegurar a correspondência entre a oferta e a procura de mão de obra e de competências através da utilização combinada de informações sobre o mercado de trabalho, do reforço da colaboração dos intervenientes locais com os prestadores de formação e da promoção de planos de transição a nível das empresas;

g) Desenvolver uma estrutura de acompanhamento para fornecer uma prospetiva estratégica sobre os impactos da transição e a evolução do mercado de trabalho.

ANEXO: DECLARAÇÃO DE CONTRIBUTOS

Em conformidade com o artigo 8.º do anexo I do Regimento, a relatora declara ter incluído no seu relatório os contributos sobre questões relacionadas com o assunto do dossiê que recebeu, aquando da elaboração do projeto de relatório, dos seguintes representantes de interesses abrangidos pelo âmbito de aplicação do Acordo Interinstitucional sobre um Registo de Transparência Obrigatório[1] ou dos seguintes representantes das autoridades públicas de países terceiros, incluindo as respetivas missões diplomáticas e embaixadas:

1. Representantes de interesses abrangidos pelo âmbito de aplicação do Acordo Interinstitucional sobre um Registo de Transparência Obrigatório
European Trade Union Confederation (ETUC)
2. Representantes das autoridades públicas de países terceiros, incluindo as respetivas missões diplomáticas e embaixadas
-

A lista acima é elaborada sob a responsabilidade exclusiva da relatora.

Se as pessoas singulares forem identificadas na lista pelo nome, pela função, ou por ambos, a relatora declara ter enviado às pessoas singulares em causa a Declaração relativa à proteção de dados n.º 484 do Parlamento Europeu (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), que estabelece as condições aplicáveis ao tratamento dos respetivos dados pessoais e os direitos associados a esse tratamento.

[1] Acordo Interinstitucional de 20 de maio de 2021 entre o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia sobre um Registo de Transparência Obrigatório (JO L 207 de 11.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).