



TEXTOS APROVADOS

P9_TA(2021)0044

Redução das desigualdades, com especial destaque para a pobreza no trabalho

Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de fevereiro de 2021, sobre a redução das desigualdades, com especial destaque para a pobreza no trabalho (2019/2188(INI))

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta os artigos 2.º e 3.º do tratado da União Europeia (TUE),
- Tendo em conta o objetivo de coesão previsto no artigo 3.º do TUE, em particular a convergência social ascendente,
- Tendo em conta a cláusula social horizontal constante do artigo 9.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),
- Tendo em conta a política social, nos termos dos artigos 151.º e seguintes do TFUE,
- Tendo em conta a Carta Social Europeia revista,
- Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, a que se refere o artigo 6.º do TUE,
- Tendo em conta o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nomeadamente os princípios 5 e 6,
- Tendo em conta os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas,
- Tendo em conta as convenções e as recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT),
- Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD), bem como a sua entrada em vigor na União Europeia em 21 de janeiro de 2011, em conformidade com a Decisão do Conselho 2010/48/CE, de 26 de novembro de 2009, relativa à celebração, pela Comunidade Europeia, da CNUDPD¹,

¹ JO L 23 de 27.1.2010, p. 35.

- Tendo em conta a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional¹,
- Tendo em conta a Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica²,
- Tendo em conta as orientações políticas de Ursula von der Leyen,
- Tendo em conta o programa de trabalho da Comissão para 2020 adaptado,
- Tendo em conta a meta em matéria de pobreza e exclusão social estabelecida na Estratégia Europa 2020,
- Tendo em conta o quadro europeu para as estratégias nacionais de integração dos ciganos,
- Tendo em conta a sua resolução, de 9 de outubro de 2008, sobre a promoção da inclusão social e o combate à pobreza, nomeadamente a pobreza infantil, na UE³,
- Tendo em conta a sua resolução, de 20 de Outubro de 2010, sobre o papel do rendimento mínimo no combate à pobreza e na promoção de uma sociedade inclusiva na Europa⁴,
- Tendo em conta a sua resolução, de 19 de junho de 2020, sobre a proteção europeia dos trabalhadores transfronteiriços e sazonais no contexto da crise da COVID-19⁵,
- Tendo em conta a sua resolução, de 24 de novembro de 2015, sobre a redução das desigualdades, com especial atenção à pobreza infantil⁶,
- Tendo em conta a sua resolução, de 14 de janeiro de 2014, sobre inspeções laborais eficazes como estratégia para melhorar as condições de trabalho na Europa⁷,
- Tendo em conta a sua resolução, de 26 de maio de 2016, intitulada «Pobreza: uma perspetiva de género»⁸,
- Tendo em conta a sua resolução, de 29 de novembro de 2018, sobre a situação das mulheres com deficiência⁹,
- Tendo em conta o índice de igualdade de género do Instituto Europeu para a Igualdade de Género,

¹ JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

² JO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

³ JO C 9 E de 15.1.2010, p. 11.

⁴ JO C 70 E de 8.3.2012, p. 8.

⁵ Textos Aprovados, P9_TA(2020)0176.

⁶ JO C 366 de 27.10.2017, p. 19.

⁷ JO C 482 de 23.12.2016, p. 31.

⁸ JO C 76 de 28.2.2018, p. 93.

⁹ JO C 363 de 28.10.2020, p. 164.

- Tendo em conta a comunicação da Comissão, de 5 de março de 2020, intitulada «Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025» (COM(2020)0152),
- Tendo em conta a sua resolução, de 24 de outubro de 2017, sobre políticas de rendimento mínimo enquanto instrumento de combate à pobreza¹ ,
- Tendo em conta a sua resolução, de 17 de abril de 2020, sobre a ação coordenada da UE para combater a pandemia de COVID-19 e as suas consequências² ,,
- Tendo em conta a sua resolução, de 4 de julho de 2017, sobre condições de trabalho e o emprego precário³ ,
- Tendo em conta o índice global de direitos da Confederação Sindical Internacional (CSI)⁴,
- Tendo em conta os relatórios da Rede Europeia Antipobreza e os relatórios relevantes do Fórum Europeu das Pessoas com Deficiência e da rede europeia das organizações de base dos Roma (rede ERGO),
- Tendo em conta os objetivos estabelecidos no Pacto Ecológico Europeu para uma transição justa e equitativa através do acesso a programas de requalificação e oportunidades de emprego nos novos setores económicos,
- Tendo em conta a comunicação da Comissão, de 14 de janeiro de 2020, intitulada «Uma Europa social forte para transições justas» (COM(2020)0014),
- Tendo em conta o artigo 54.º do seu Regimento,
- Tendo em conta os pareceres da Comissão dos Direitos da Mulher e da Igualdade dos Géneros e da Comissão das Petições,
- Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A9-0006/2021),

Desigualdades crescentes e pobreza

- A. Considerando que um dos pontos fortes da UE é o seu modelo social; considerando que as evoluções tecnológicas e a tendência de aumento das desigualdades a nível mundial exigem que o modelo social seja reavaliado e adaptado ao contexto mundial moderno, complexo, imprevisível e de ritmo acelerado;
- B. Considerando que, segundo a definição do Eurostat, as pessoas estão em risco de pobreza no trabalho quando trabalham durante mais de metade do ano e o seu rendimento anual disponível equivalente é inferior a 60 % do rendimento mediano nacional dos agregados familiares (após transferências sociais); considerando que os números mais recentes do Eurostat demonstram que 9,4 % dos trabalhadores europeus

¹ JO C 346 de 27.9.2018, p. 156.

² Textos Aprovados, P9_TA(2020)0054.

³ JO C 334 de 19.9.2018, p. 88.

⁴ <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2019>

se encontravam em risco de pobreza em 2018¹;

- C. Considerando que as desigualdades existem dentro de cada Estado-Membro e entre Estados-Membros, com variações consideráveis; considerando que o fosso em termos de património líquido entre os percentis mais ricos e os restantes está a aumentar; considerando que, nos países do Eurogrupo, o património líquido das pessoas cujos rendimentos se situam no percentil 20 mais baixo da distribuição dos rendimentos sofreu uma diminuição em 2017, ao passo que, no caso dos agregados cujos rendimentos se situam no percentil 20 mais alto da distribuição dos rendimentos, se registou um crescimento bastante acentuado²; e considerando que os agregados correspondentes ao percentil 20 dos rendimentos mais baixos acumulavam dívidas líquidas de 4 500 EUR em média, enquanto os agregados correspondentes ao percentil 10 dos rendimentos mais elevados dispunham de ativos líquidos de 1 189 700 EUR³;
- D. Considerando que os fatores que contribuem para a pobreza e o aumento da desigualdade em termos de património líquido são complexos e interligados e incluem, principalmente, a desigualdade salarial, a desigualdade de género, a falta de habitação a preços acessíveis, a discriminação, os baixos níveis de educação, as evoluções tecnológicas no mundo do trabalho e as mudanças estruturais no mercado de trabalho; considerando que, em razão do aumento da produtividade sem uma progressão correspondente dos salários, os desequilíbrios económicos também são agravados nos Estados-Membro e entre Estados-Membros;
- E. Considerando que o risco de intensificação do fenómeno de exclusão dos trabalhadores devido aos rendimentos afeta, em particular, não só os trabalhadores pouco qualificados, como também os licenciados (incluindo de universidades) que entram no mercado de trabalho; considerando que se prevê que o desfasamento entre os salários mais elevados e os salários mais baixos venha a aumentar;
- F. Considerando que um em cada seis trabalhadores na UE auferem um salário baixo, nomeadamente um salário inferior a dois terços do salário mediano nacional, e que esta percentagem está em contante aumento; considerando que, em muitos Estados-Membros, os salários baixos não acompanham os outros salários, agravando assim as desigualdades de rendimentos e a pobreza no trabalho e reduzindo a capacidade de os trabalhadores com baixos salários enfrentarem as dificuldades económicas;
- G. Considerando que a queda no mercado de trabalho durante a crise anterior criou um

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_01_41/default/table?lang=en

² Rede sobre as finanças e o consumo das famílias, «*The Household Finance and Consumption Survey: Results from the 2017 wave*» (Inquérito sobre as finanças e o consumo das famílias: Resultados da vaga de 2017), Banco Central Europeu, Statistics Paper Series No 36, março de 2020, p. 25.
<https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpsps/ecb.sps36~0245ed80c7.en.pdf?bd73411fbeb0a33928ce4c5ef2c5e872>

³ Rede sobre as finanças e o consumo das famílias, «*The Household Finance and Consumption Survey: Wave 2017 – Statistical tables*» (Inquérito sobre as finanças e o consumo das famílias: Vaga de 2017 – Quadros estatísticos), junho de 2020, p. 5.
https://www.ecb.europa.eu/home/pdf/research/hfcn/HFCS_Statistical_Tables_Wave_2017.pdf?656f4e10de45c91c3c882840e9174eac

aumento dramático do número de trabalhadores a tempo parcial involuntário, os mais suscetíveis de trabalhar em profissões e setores de serviços de nível básico ou inferior com um risco muito elevado de pobreza no trabalho;

- H. Considerando que a igualdade entre mulheres e homens e a não discriminação são valores fundadores da União Europeia, consagrados no TUE e na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia;
- I. Considerando que, na UE-27, as mulheres ganham, em média, menos 15 % do que os homens¹, e 9,38 %, tendo em conta outras causas²; considerando que décadas de disparidade salarial entre géneros resultaram numa disparidade com base no género de 37 % nos rendimentos das pensões, uma situação que cria um nível desigual de independência económica entre mulheres e homens;
- J. Considerando que as desigualdades na distribuição das responsabilidades de prestação de cuidados na UE – suportando as mulheres um encargo desproporcionado enquanto prestadoras de cuidados primários nas famílias –, juntamente com o acesso limitado a estruturas de acolhimento de crianças e idosos em alguns Estados-Membros, resultam em períodos de ausência do mercado de trabalho e, por conseguinte, em disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres; considerando que esta distribuição desigual das responsabilidades de prestação de cuidados, bem como a remuneração desigual do trabalho tipicamente desempenhado pelas mulheres e o impacto das interrupções de carreira na promoção e na progressão das pensões constituem fatores de pobreza feminina;
- K. Considerando que, em 2017, o risco de pobreza e exclusão social era de 23,3 % para as mulheres, ou seja, superior ao dos homens (21,6 %)³;
- L. Considerando que a disparidade salarial entre homens e mulheres é geralmente mais baixa entre os novos participantes no mercado de trabalho⁴; considerando que a igualdade de oportunidades deve continuar a ser promovida, a fim de reduzir ainda mais

¹ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20200227STO73519/gender-pay-gap-in-europe-facts-and-figures-infographic>

² O ajustamento é um método estatístico que permite comparar populações tendo em conta as diferenças na distribuição de vários fatores (setor de atividade, idade, ocupação, etc.) entre essas populações. As disparidades salariais não ajustadas são calculadas enquanto diferença relativa entre os rendimentos horários médios das mulheres e dos homens. O resultado é um indicador simples das desigualdades salariais, o que explica a sua ampla utilização por decisores políticos. No entanto, as disparidades salariais não ajustadas entre homens e mulheres também incluem a possível discriminação entre homens e mulheres em termos de «salário desigual por trabalho igual» e o impacto das diferenças nas características médias dos homens e das mulheres no mercado de trabalho.

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/report-gender-pay-gap-eu-countries_october2018_en_0.pdf.

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20181017-1?inheritRedirect=true>

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_much_lower_for_young_employees

as desigualdades entre homens e mulheres;

- M. Considerando que o emprego das mulheres é consideravelmente superior no setor dos serviços do que na indústria, sendo a maior parte das mulheres empregadas nos setores da saúde e dos serviços sociais e no comércio retalhista, na indústria produtora, na educação e nas atividades comerciais, com uma taxa cada vez mais elevada de mulheres a trabalharem em empregos a tempo parcial e precários;
- N. Considerando que a integração da perspectiva de género é um importante instrumento para a integração da igualdade de género em todas as políticas, medidas e ações da UE, incluindo as políticas para o mercado de trabalho e as políticas sociais para promover a igualdade de oportunidades e combater todas as formas de discriminação contra as mulheres;
- O. Considerando que o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (PEDS) contém recomendações em matéria de igualdade de género e de oportunidades e apoio ativo ao emprego;
- P. Considerando que o princípio 6 do PEDS estabelece que a pobreza no trabalho deve ser evitada e que devem ser assegurados salários mínimos adequados, de forma a satisfazer as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias à luz das condições económicas e sociais nacionais, salvaguardando simultaneamente o acesso ao emprego e os incentivos à procura de trabalho; considerando que, ao abrigo do PEDS, qualquer referência feita aos trabalhadores no âmbito de um princípio diz respeito a todas as pessoas com emprego, independentemente do estatuto, da modalidade ou da duração do seu emprego;
- Q. Considerando que os jovens lutam por encontrar empregos de qualidade e estáveis com contratos permanentes, sofrendo frequentemente períodos de desemprego de longa duração; considerando que muitos Estados-Membros permitem que os empregadores paguem salários mais baixos aos trabalhadores mais jovens, o que discrimina estes trabalhadores; considerando que os jovens aceitam frequentemente estágios não remunerados e sem perspectivas de emprego;
- R. Considerando que o emprego precário afeta significativamente mais alguns grupos do que outros, com algumas populações, como os ciganos, sobrerrepresentadas em trabalhos atípicos, instáveis e mal remunerados; considerando que 80 % dos ciganos e dos seus filhos vivem com um rendimento inferior ao limiar de risco de pobreza do seu país¹, independentemente de estarem ou não empregados; considerando que a população cigana foi duramente atingida pela pandemia e pelas medidas de contenção²;
- S. Considerando que, na UE, 95 milhões de pessoas (21,7 %) estão em risco de pobreza e exclusão social, o que significa que a sobrevivência económica, a participação social e a qualidade de vida³ de um quinto da população do terceiro maior espaço económico do mundo estão em risco; considerando que 85,3 milhões de pessoas (16,9 %) da UE sofrem de pobreza ou exclusão social (após transferências sociais);

¹ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_pt.pdf

² <http://ergonetwork.org/2020/04/eu-recovery-plan-the-case-of-roma/>

³ A qualidade de vida é a noção de bem-estar humano medida através de indicadores sociais e não por medições quantitativas do rendimento e da produção (fonte: Eurostat).

- T. Considerando que as estatísticas da UE sobre pobreza revelam grandes diferenças entre os Estados-Membros no cumprimento do objetivo de redução da pobreza e da exclusão social;
- U. Considerando que 8,2 milhões de pessoas saíram das categorias de risco de pobreza ou exclusão social, em comparação com o valor de referência de 2008, graças, em grande medida, à melhoria das condições do mercado de trabalho e às reduções da privação material grave¹ e da percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa² em alguns Estados-Membros;
- V. Considerando que, apesar de uma melhoria substancial da situação em alguns Estados-Membros, a UE não logrou o seu objetivo estabelecido pela Estratégia Europa 2020 de reduzir, em 20 milhões, o número de pessoas em risco de pobreza até 2020, em comparação com 2008;
- W. Considerando que algumas categorias de trabalhadores, como os trabalhadores sazonais e alguns trabalhadores transfronteiriços, estão em situação de elevado risco de pobreza no trabalho e de exclusão social e são frequentemente empregados com contratos de trabalho de curta duração, com níveis baixos ou inexistentes de segurança no trabalho, direitos laborais ou proteção social;
- X. Considerando que existem várias consequências económicas e sociais das condições de vida e de trabalho precárias e da pobreza no trabalho, incluindo níveis mais baixos de bem-estar mental subjetivo, problemas com o alojamento e o ambiente de vida, relações

¹ A privação material refere-se a um estado de pressão económica, definido como a incapacidade de pagar (e não a opção de não o fazer) despesas imprevistas ou pagar uma semana de férias anuais fora de casa, uma refeição de carne, frango ou peixe de dois em dois dias, o aquecimento adequado de uma habitação ou bens duradouros, como uma máquina de lavar roupa ou uma televisão a cores. A privação material grave refere-se, por seu lado, à incapacidade de pagar despesas relacionadas com, pelo menos, 4 das seguintes 11 categorias: renda ou empréstimo imobiliário, despesas com serviços básicos, compras a prestações ou outros reembolsos de empréstimos, uma semana de férias anuais, refeições de carne/peixe/proteínas de dois em dois dias, despesas inesperadas, um telefone (incluindo um telefone móvel), uma televisão a cores, uma máquina de lavar roupa, um automóvel, ou aquecimento (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_material_living_conditions#General_overview).

² O indicador «pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa» é definido como o número de pessoas que vivem num agregado familiar em que os membros em idade ativa trabalharam menos de 20 % do potencial de trabalho total nos 12 meses anteriores. A intensidade de trabalho de um agregado familiar é o rácio entre o número total de meses em que todos os membros do agregado em idade ativa trabalharam durante o ano de referência do rendimento e o número total de meses que os mesmos membros do agregado poderiam teoricamente ter trabalhado no mesmo período. Uma pessoa em idade ativa é uma pessoa com idade compreendida entre os 18 e os 59 anos, excluindo os estudantes com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos. Os agregados familiares compostos apenas por crianças, estudantes com menos de 25 anos e/ou pessoas com idade igual ou superior a 60 anos são completamente excluídos do cálculo do indicador.

precárias e sentimentos de exclusão social¹;

- Y. Considerando que os trabalhadores afetados pela pobreza no trabalho têm frequentemente empregos com condições de trabalho inaceitáveis, como o trabalho sem convenções coletivas, com violações dos horários de trabalho² e riscos em termos de saúde e segurança no trabalho;
- Z. Considerando que, em tempo de recessão económica, esses trabalhadores se encontram numa posição ainda mais fragilizada no mercado de trabalho;
- AA. Considerando que os trabalhadores a tempo parcial em geral, e os trabalhadores a tempo parcial involuntários em particular, têm um risco de pobreza mais elevado quando combinam diferentes fatores de risco, incluindo um salário baixo, empregos instáveis, serem trabalhadores solteiros ou terem membros dependentes no agregado familiar³;
- AB. Considerando que, em 2019, 5,8 % da população da UE-27 sofria de graves privações materiais e que a pobreza extrema existe em inúmeras regiões e comunidades; considerando que é provável que esta percentagem aumente significativamente tendo em conta a pandemia de COVID-19, o que torna este problema ainda mais premente;
- AC. Considerando que a pobreza energética é um problema particularmente generalizado em toda a Europa, uma vez que entre 50 e 125 milhões de pessoas não têm condições para um conforto térmico adequado no interior das casas⁴; considerando que 11 % dos agregados familiares da UE não têm acesso à Internet⁵;
- AD. Considerando que a pobreza dos agregados familiares⁶ diminui lentamente⁷: uma em cada quatro crianças com menos de 18 anos de idade está em risco de pobreza ou de exclusão social e, portanto, presa num ciclo de desvantagens recorrente, de geração em geração⁸ ; considerando que as famílias monoparentais (34,2 %) e as famílias

¹ Eurofound, «*In-work poverty in EU*» (Pobreza no trabalho na UE), 5 de setembro de 2017.

² Tal como definido na Diretiva «Tempo de trabalho», JO L 299 de 18.11.2003, p. 9.

³ Eurofound, «*In-work poverty in EU*» (Pobreza no trabalho na UE), 5 de setembro de 2017.

⁴ https://ec.europa.eu/energy/content/introduction-5_en

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Digital_economy_and_society_statistics_-_households_and_individuals/pt

⁶ Um agregado familiar, no contexto dos inquéritos sobre as condições sociais, é definido como uma unidade doméstica ou, operacionalmente, como unidade social: com uma organização comum; considerando que partilha as despesas do grupo familiar ou as necessidades diárias; considerando que partilha uma residência comum. Um agregado familiar inclui ou uma pessoa que vive sozinha ou um grupo de pessoas, não necessariamente da mesma família, que vivem na mesma morada e partilham uma economia doméstica comum, ou seja, partilham pelo menos uma refeição por dia ou uma sala de estar.

⁷ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10163468/3-16102019-CP-EN.pdf/edc3178f-ae3e-9973-f147-b839ee522578>

⁸ Eurostat, «*EU statistics on income and living conditions (EU-SILC) methodology – 2011 intergenerational transmission of debilities*» (Metodologia para estatísticas da UE sobre o rendimento e as condições de vida methodology (EU-SILC) – transmissão intergeracional de desvantagens)

numerosas são particularmente afetadas¹ ; considerando que as famílias com uma criança ou outros familiares com deficiência correm um risco mais elevado de pobreza;

- AE. Considerando que as rendas estão em aumento constante na maioria dos Estados-Membros; considerando que a taxa de sobrecarga das despesas relacionadas com a habitação² na UE é de 9,6 %, o que significa que as pessoas que vivem nestes agregados familiares gastam 40 % ou mais do seu rendimento disponível equivalente no seu alojamento³ ; considerando que, em alguns Estados-Membros, a taxa de sobrecarga das despesas de alojamento ascende a 50-90 %⁴ ; considerando que, na UE, os agregados familiares com baixos rendimentos se deparam com uma carga mediana de despesas em habitação que representa entre 20 a 45 % do rendimento disponível;
- AF. Considerando que um dos elementos que mais contribui para a disparidade no que respeita aos patrimónios líquidos é a variação dos preços da habitação; considerando que a escassez de habitação a preços acessíveis está a tornar-se no principal fator de desigualdade em muitos Estados-Membros;
- AG. Considerando que o número dos sem-abrigo também está a aumentar de forma generalizada em toda a Europa, estimando-se em cerca de 700 000 o número de pessoas nesta situação em 2019⁵ : mais 70 % do que há dez anos⁶ ;
- AH. Considerando que, em 2017, se estimava em 11 % a percentagem de jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos que, embora com emprego, estavam em risco de pobreza na União Europeia, valor que chegava aos 28,2 % na Roménia⁷ ;
- AI. Considerando que a pobreza na velhice está a aumentar de forma contínua: a taxa de risco de pobreza das pessoas com mais de 65 anos situava-se, em média, nos 16,1 % (UE-27); considerando que esta taxa continuará a aumentar devido, sobretudo, ao trabalho precário e atípico, particularmente prevalente entre os idosos⁸;
- AJ. Considerando que a pobreza no trabalho priva o trabalho do seu sentido básico, que é proporcionar uma vida condigna aos trabalhadores e às suas famílias, pois impede-os de

([https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_\(EU-SILC\)_methodology_-_2011_intergenerational_transmission_of_disadvantages](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_2011_intergenerational_transmission_of_disadvantages)).

- 1 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Quality_of_life_indicators_-_material_living_conditions#General_overview
- 2 Percentagem da população que vive em agregados familiares cujas despesas totais de habitação (após dedução dos subsídios de habitação) representam mais de 40 % do rendimento disponível total do agregado (após dedução dos subsídios de habitação).
- 3 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Housing_statistics/pt
- 4 <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi163/default/table?lang=en>
- 5 <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/agenda/briefing/2020-01-13/11/outros-assuntos-em-destaque>
- 6 https://www.feantsa.org/public/user/Resources/magazine/2019/Spring/Homeless_in_Europe_magazine_-_Spring_2019.pdf ; <https://www.feantsa.org/en/news/2020/07/23/fifth-overview-of-housing-exclusion-in-europe-2020>
- 7 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190122-1?inheritRedirect=true>
- 8 <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tessi012/default/table?lang=en>

se tornarem economicamente independentes;

- AK. Considerando que o artigo 4.º da Carta Social Europeia do Conselho da Europa reconhece o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias, um nível de vida decente;

Redução da cobertura por negociação coletiva

- AL. Considerando que o âmbito da cobertura da negociação coletiva nos países da OCDE diminuiu nas últimas três décadas, passando de 46 % para 32 %, em média; considerando que, em pelo menos 14 Estados-Membros da UE, um em cada dois assalariados trabalha sem beneficiar de convenções coletivas; considerando que a taxa de cobertura por convenções coletivas é superior a 80 % em apenas sete Estados-Membros¹; considerando que o declínio foi mais rápido nos países que foram objeto de reformas estruturais que visavam a negociação coletiva² ;
- AM. Considerando que os sistemas de negociação coletiva bem coordenados, com ampla cobertura, promovem um bom desempenho do mercado de trabalho e que os trabalhadores abrangidos por convenções coletivas beneficiam geralmente de melhores condições de trabalho e de um ambiente de trabalho de melhor qualidade do que aqueles que não o são;
- AN. Considerando que o número de países no mundo em que os trabalhadores são proibidos de criar um sindicato ou de aderir a sindicatos aumentou, passando de 92, em 2018, para 107, em 2019; considerando que o maior aumento se registou na Europa; considerando que 40 % dos países europeus não permitem que os trabalhadores adiram a sindicatos e que 68 % dos países violaram o direito à greve e 50 % violam o direito à negociação coletiva³;
- AO. Considerando que, para os trabalhadores das zonas rurais, é mais difícil conseguir representação sindical e negociar convenções coletivas locais e setoriais, esta dificuldade variando também em função do setor;
- AP. Considerando que o aumento dos salários na área do euro, entre 2000 e 2016, foi inferior ao aumento da produtividade⁴; considerando que o aumento dos salários não acompanhou o aumento do valor acrescentado, o que acentuou a desigualdade existente;
- AQ. Considerando que as negociações coletivas e as convenções coletivas setoriais regulam não só os níveis salariais mas, também, as condições de trabalho, tais como o tempo de trabalho, períodos de licença remunerados, férias e oportunidades de requalificação

¹ OECD, Visser (2016) Base de dados ICTWSS.
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-reply-first-phase-consultation-social-partners-under-article-154-tfeu-possible-action>, p. 6, n.º 15.

² Eurofound, «*Industrial relations: Developments 2015-2019*» (Relações laborais: evolução entre 2015 e 2019), 11 de dezembro de 2020.

³ <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2019-06-ituc-global-rights-index-2019-report-en-2.pdf>

⁴ OCDE, «*Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*» (Negociar para ascender: a negociação coletiva num mundo de trabalho em mudança), 18 de novembro de 2019, Gráfico 3.10, p. 125.

profissional;

- AR. Considerando que os parceiros sociais fortes e a negociação coletiva podem ter um impacto positivo nos níveis salariais globais na Europa, incluindo tanto o salário mínimo como o salário mediano; considerando que a negociação coletiva garante que os trabalhadores sejam ouvidos e respeitados no seu local de trabalho; considerando que existe uma clara correlação positiva entre a participação dos trabalhadores no local de trabalho e o desempenho e as receitas das empresas¹;

Aumento do emprego atípico e precário

- AS. Considerando que a taxa de emprego das pessoas com deficiência (50,6 %) foi significativamente inferior à taxa de emprego total (74,8 %) em 2017²;
- AT. Considerando que, conseqüentemente, as pessoas com deficiência enfrentam um maior risco de pobreza no trabalho (11 % contra a média da UE de 9,1 %) ³;
- AU. Considerando que apenas 20,7 % das mulheres com deficiência e 28,6 % dos homens com deficiência trabalham a tempo inteiro⁴;
- AV. Considerando que, em alguns Estados-Membros, as pessoas com deficiência perdem frequentemente o direito às suas prestações de deficiência quando são recrutadas, o que aumenta o seu risco de pobreza no trabalho;
- AW. Considerando que, em alguns Estados-Membros, as pessoas com deficiência empregadas em oficinas protegidas não têm necessariamente o estatuto de trabalhador, direitos laborais ou um salário mínimo garantido⁵;
- AX. Considerando que a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se revelou ainda mais difícil na sequência da crise financeira⁶;
- AY. Considerando que a proporção de trabalhadores que vive num agregado familiar em risco de pobreza aumentou de 8 % para 9,4 % em dez anos, o que representa um total de

¹ Van den Berg, A., Grift, Y., van Witteloostuijn, A., «*The effect of employee workplace representation on firm performance: a cross-country comparison within Europe*» (O efeito da representação dos empregados no local de trabalho: uma comparação entre países na Europa), Estudo 2013-008, ACED 2013-016, Universidade de Antuérpia, abril de 2013.

² <https://www.europarl.europa.eu/news/pt/headlines/society/20200604STO80506/parlamento-quer-estrategia-ambiciosa-da-ue-para-a-deficiencia>

³ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/34425.pdf>

⁴ Índice de Igualdade de Género 2019.

⁵ https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/empl/dv/empl20141120-wss-people-disabilities-/empl20141120-wss-people-disabilities-en.pdf

⁶ Eurostat Statistics Explained, «Europe 2020 indicators – poverty and social exclusion» [Indicadores Europa 2020 – pobreza e exclusão social], 11 de junho de 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Europe_2020_indicators_-_poverty_and_social_exclusion&oldid=394836).

20,5 milhões de pessoas¹;

- AZ. Considerando a correlação identificada entre o aumento de formas atípicas de emprego e o aumento da proporção de cidadãos europeus em risco de pobreza no trabalho²; considerando que 16,2 % das pessoas que trabalham a tempo parcial ou com contratos temporários estão mais expostas ao risco de pobreza no trabalho, em comparação com 6,1 % das pessoas com um contrato permanente;
- BA. Considerando que o nível de educação influencia consideravelmente o risco de pobreza no trabalho; considerando que o risco de pobreza no trabalho é significativamente mais elevado para os trabalhadores pouco qualificados; considerando que, em alguns Estados-Membros, existe mesmo um risco de pobreza no trabalho para os trabalhadores altamente qualificados³;
- BB. Considerando que existem diferentes práticas de fixação de salários em toda a UE;
- BC. Considerando que os sistemas de salário mínimo, quando existem, variam amplamente em termos de alcance e cobertura de um Estado-Membro para outro⁴ ; considerando que os sistemas de salário mínimo variam também em termos do seu nível absoluto e relativo, e que existem lacunas consideráveis em termos de cobertura e adequação para assegurar uma vida digna; considerando que, apesar de estas diferenças parecerem menos marcantes quando se têm em conta os diferentes níveis de preços, as disparidades no poder de compra continuam a ser acentuadas⁵; considerando que a percentagem de pessoas que auferem um salário mínimo também varia consideravelmente entre os Estados-Membros;
- BD. Considerando que o salário mínimo se situa, de forma constante, acima do limiar de pobreza definido (60 % do salário médio bruto) apenas em três Estados-Membros, e que, noutros Estados-Membros, o salário mínimo não confere proteção contra o risco de pobreza; considerando que, por vezes, alguns setores, grupos de trabalhadores e formas de trabalho não são abrangidos ou cobertos por regimes de salário mínimo ou acordos coletivos;
- BE. Considerando que os trabalhadores que auferem um salário mínimo têm muitas vezes dificuldade em fazer face às suas despesas; considerando que, mais especificamente, 7 em cada 10 trabalhadores que auferem um salário mínimo referem pelo menos «algumas» dificuldades em fazer face às despesas, em comparação com 5 em cada 10 trabalhadores de outras categorias de salário, com diferenças substanciais entre os Estados-Membros⁶;

¹ [https://ec.europa.eu/social/](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9378)

² Eurofound, «In-work poverty in EU» [Pobreza no trabalho na UE], 5 de setembro de 2017.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_peps04/default/table?lang=en

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics

⁵ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Minimum_wage_statistics#Minimum_wages_expressed_in_purchasing_power_standards

⁶ Eurofound, «Minimum wages in 2020: Annual review» [Salários mínimos em 2020: Análise anual], 4 de junho de 2020.

- BF. Considerando que a contração do emprego durante a crise financeira em 2008 criou um aumento dramático do número de pessoas em formas atípicas de emprego, trabalho de curta duração e emprego a tempo parcial, nomeadamente trabalho a tempo parcial involuntário¹; considerando que os trabalhadores a tempo parcial involuntários têm maior probabilidade de trabalharem em profissões e setores de serviços básicos ou de nível inferior, enfrentando o nível de risco mais elevado de pobreza no trabalho; considerando que mais de um terço dos trabalhadores a tempo parcial trabalha nesse regime de forma involuntária e que uma em cada duas pessoas tem um emprego de curta duração²;
- BG. Considerando que os contratos a tempo inteiro e de duração indeterminada representam 59 % do emprego total na UE, e que se assiste a um aumento contínuo de formas atípicas de emprego, que amiúde, embora nem sempre, são precárias³;
- BH. Considerando que o emprego de curta duração não favorece o desenvolvimento, a formação e a adaptação das competências dos trabalhadores para dar resposta às necessidades do mercado de trabalho em mutação;
- BI. Considerando que existem flutuações importantes nos números de trabalhadores com empregos precários na UE no comércio por grosso e a retalho, nos transportes, na indústria hoteleira, na restauração⁴ e nos setores da cultura e da gestão de eventos;
- BJ. Considerando que a pobreza no trabalho também pode afetar jovens profissionais com um nível de habilitações elevado, em particular nos Estados-Membros com uma taxa elevada de desemprego de jovens; considerando que, embora os jovens com um diploma universitário sejam menos afetados pela pobreza no trabalho do que os jovens com níveis de instrução inferiores, a percentagem de jovens nesta situação continua a ser importante em alguns Estados-Membros; considerando que estes jovens adultos se debatem frequentemente com salários baixos, condições de trabalho injustas, falso trabalho independente, contratos de trabalho atípicos e, inclusivamente, trabalho não declarado⁵;
- BK. Considerando que as principais motivações para o trabalho em plataformas em linha parecem ser o rendimento adicional, a maior flexibilidade, a aquisição de experiência, a angariação de clientes e a falta de oportunidades no mercado de trabalho tradicional; considerando que o trabalho em plataformas em linha é, de um modo geral, positivo para a integração no mercado de trabalho⁶; considerando que o trabalho em plataformas em linha é heterogéneo, pelo que uma solução única aplicável a todos prejudicaria a

¹ ETUI, Benchmarking Working Europe 2019, capítulo «Labour market and social developments» [Desenvolvimentos no mercado de trabalho e no domínio social], 2019. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=89&furtherNews=yes&langId=en&newsId=9378>

² https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU%282016%29587285_EN.pdf

³ Eurofound, «In-work poverty in the EU» [Pobreza no trabalho na UE], 5 de setembro de 2017 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/in-work-poverty-in-the-eu>).

⁴ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200511-1>

⁵ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200511-1>

⁶ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf

emergência de formas de trabalho importantes¹;

- BL. Considerando que a Autoridade Europeia do Trabalho (AET) foi criada em julho de 2019 com o objetivo de apoiar os Estados-Membros e a Comissão na aplicação e execução efetivas do direito da União em matéria de mobilidade laboral e de coordenação da segurança social; considerando que a AET deverá atingir a sua plena capacidade operacional até 2024;
- BM. Considerando que, apesar de a Comissão ter anunciado a sua intenção de apresentar uma proposta relativa ao número europeu de segurança social, ainda não foi avançada qualquer proposta concreta;
- BN. Considerando que a taxa de formação de adultos na UE era de 11,1 % em 2018, sendo o objetivo para 2020 de 15 %²; considerando que a tecnologia e a inovação têm um grande potencial para desbloquear oportunidades, mas que mais de 40 % dos adultos na UE não possuem competências digitais básicas;

As consequências económicas e sociais da pandemia de COVID-19

- BO. Considerando que o desemprego e o emprego precário e atípico aumentaram acentuadamente durante a crise financeira de 2008 e que, na crise da COVID-19, a atenção centra-se igualmente nos problemas sociais, com a perda de postos de trabalho, o desemprego parcial e as dificuldades de subsistência, que afetam nomeadamente as pequenas e médias empresas (PME), os pequenos artesãos e comerciantes e os trabalhadores transfronteiriços; considerando que se assiste a uma redução da classe média, a um aumento do fosso entre ricos e pobres e, devido à crise da COVID-19, a uma exacerbação dos desequilíbrios nos Estados-Membros e entre estes;
- BP. Considerando que, em abril de 2020, durante a pandemia de COVID-19, 50 % dos trabalhadores na UE viram o seu tempo de trabalho reduzido, com mais de um terço (34 %) dos trabalhadores a declarar que o tempo de trabalho tinha sido «muito» reduzido, e 16 % a referir que tinha sido «ligeiramente» reduzido³;
- BQ. Considerando que 75 % dos cidadãos da UE consideram que a sua situação financeira piorou com a pandemia de COVID-19, que 68 % referem dificuldades em fazer face às despesas, e que 68 % não conseguem manter o seu nível de vida durante mais de três meses sem rendimento; considerando que 16 % dos trabalhadores na UE consideram ser provável a perda dos seus empregos num futuro próximo⁴;
- BR. Considerando que a crise económica provocada pela pandemia de COVID-19 poderá ter consequências graves e duradouras no mercado de trabalho, nomeadamente para os jovens ou os trabalhadores vulneráveis, que serão forçados a aceitar empregos precários e atípicos, o que contribuirá de forma significativa para piorar as condições de trabalho

¹ https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18001en.pdf

² <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190517-1>

³ Eurofound, dados da publicação «Living, Working and COVID-19» [Viver, trabalhar e COVID-19], 28 de setembro de 2020 (<http://eurofound.link/covid19data>).

⁴ Eurofound, dados da publicação «Living, Working and COVID-19» [Viver, trabalhar e COVID-19], 28 de setembro de 2020 (<http://eurofound.link/covid19data>).

e aprofundar as desigualdades existentes;

- BS. Considerando que a pandemia de COVID-19 terá, por conseguinte, muito provavelmente, um impacto direto em termos de aumento da pobreza e da pobreza no trabalho¹, sobretudo entre os grupos mais vulneráveis da sociedade;
- BT. Considerando que a crise da COVID-19 demonstrou a necessidade de uma proteção social mais inclusiva, que abranja todos os tipos de trabalhadores, sobretudo os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores de plataformas;
- BU. Considerando que o número de empregos nos escalões baixos e elevados de remuneração continua a aumentar, mas que o número de profissões de média remuneração está a diminuir; considerando que os empregos mal remunerados não implicam baixas qualificações, particularmente no que se refere aos trabalhadores de plataformas; considerando que há uma procura cada vez maior de trabalhadores altamente qualificados, inclusive em empregos de baixa remuneração;
1. Salienta que, nos termos do artigo 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a UE tem a obrigação de garantir a todos os trabalhadores condições de trabalho que respeitem a sua saúde, segurança e dignidade, e insiste em que se preste atenção ao facto de a pobreza e a exclusão do mercado de trabalho e da sociedade agravarem as desigualdades e a segregação; recorda que, na execução das suas políticas, a Comissão e os Estados-Membros devem reforçar o modelo social da UE e ter em conta as exigências relacionadas com a promoção de um nível elevado de emprego, a garantia de uma proteção social adequada e a luta contra a pobreza e a exclusão social;
 2. Salienta que o TUE estabelece a obrigação básica de a União trabalhar em prol do desenvolvimento sustentável da Europa, com base, nomeadamente, numa economia social de mercado altamente competitiva que tenha como meta o pleno emprego e o progresso social, bem como um nível elevado de proteção; salienta que a UE deve lutar contra a exclusão social e a discriminação e promover a justiça e a proteção sociais, a igualdade entre homens e mulheres, a solidariedade entre as gerações e a proteção dos direitos da criança;
 3. Concorde com a Comissão que a desigualdade de rendimentos na UE enquanto região mundial é inferior à de outras grandes economias avançadas, mas continua a ser uma preocupação; salienta que uma desigualdade elevada suscita preocupações em matéria de equidade, uma vez que as desigualdades profundas podem resultar em desigualdade de oportunidades e reduzir o crescimento potencial; sublinha que uma desigualdade relativamente elevada pode estar associada a uma taxa de risco de pobreza mais elevada, a uma maior exclusão social e a uma maior incidência de dificuldades financeiras e, como tal, pode reduzir a coesão social²;
 4. Destaca que, embora as taxas de pobreza entre as mulheres variem consideravelmente de um Estado-Membro para outro, o risco de pobreza e exclusão social é elevado para

¹ <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/brief/projected-poverty-impacts-of-COVID-19>

² Employment and Social Developments in Europe 2019 [Evolução do emprego e da situação social na Europa em 2019] (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8219>).

os grupos de risco a que pertencem as mulheres idosas, as mulheres solteiras, as mulheres com filhos e as mães solteiras, as mulheres refugiadas e migrantes, as mulheres de cor, as mulheres que pertencem a minorias étnicas, as mulheres homossexuais, bissexuais e transgênero e as mulheres com deficiência, registando-se uma tendência média para que as mulheres sejam mais afetadas do que os homens pelo risco de pobreza e exclusão social (22,8 % em 2018 na UE); constata que outros fatores de risco transversais, como a inatividade e a não disponibilidade de cuidados para crianças e familiares dependentes, tornam algumas categorias específicas de mulheres mais vulneráveis aos riscos de pobreza do que outras;

5. Salienta que uma em cada duas pessoas com antecedentes migratórios de fora da UE corre o risco de pobreza ou exclusão social, que os níveis de precariedade laboral são especialmente elevados entre mulheres migrantes e refugiadas e que aquelas que têm uma situação irregular ou de dependência enfrentam taxas de pobreza extremamente elevadas; destaca que quatro em cada cinco membros da comunidade cigana têm rendimentos inferiores ao limiar de pobreza e que menos de uma em cada cinco mulheres ciganas (com idade igual ou superior a 16 anos) está empregada; realça que a discriminação no acesso e na qualidade da educação, da formação e do emprego contribuem para esta realidade; exorta a UE a trabalhar com os Estados-Membros para garantir a plena implementação dos padrões de emprego nacionais e da UE, sem qualquer tipo de discriminação, inclusive mediante mecanismos de monitorização, apresentação de queixas e indemnização que sejam eficazes, independentes e acessíveis a todos os trabalhadores;
6. Salienta que, segundo o Eurostat, existem atualmente 64,6 milhões de mulheres e 57,6 milhões de homens em situação de pobreza nos Estados-Membros, o que demonstra que o impacto da pobreza nas mulheres e nos homens é diferente; observa que estes números mostram apenas quantas mulheres são afetadas, devendo ser analisados em conjunto com outros indicadores, como a idade, esperança de vida, desigualdades de rendimentos, disparidades nos salários entre géneros, tipo de agregado familiar, transferências sociais, para perceber o seu pleno significado; sublinha que é provável que a exposição das mulheres à pobreza seja subvalorizada e insta os Estados-Membros a recolherem dados sobre a pobreza de forma a refletir a realidade familiar e individual da pessoa, juntamente com os dados pertinentes sobre a igualdade, e a realizarem análises das questões de género nas estatísticas e políticas sobre a pobreza, uma vez que não se pode presumir que os recursos sejam partilhados equitativamente entre os homens e as mulheres nos agregados familiares;

Medidas de combate às desigualdades

7. Insta a Comissão e os Estados-Membros a concretizarem o objetivo de condições de vida comparáveis através de uma convergência social e económica ascendente, a fazerem face ao aumento das desigualdades nos Estados-Membros e entre estes, e a aumentarem a solidariedade; incentiva os Estados-Membros a reforçarem os sistemas de negociação coletiva e a garantirem uma proteção social mínima e um sistema de segurança social para todas as faixas etárias; salienta que estes objetivos podem ser alcançados através de instrumentos como, designadamente, um rendimento mínimo, salários mínimos e pensões mínimas no âmbito do primeiro pilar¹, em conformidade

¹ O «primeiro pilar» de uma abordagem típica em matéria de pensões assente em três pilares consiste em pensões públicas obrigatórias administradas pelo Estado e

com as competências e a legislação de cada Estado-Membro, e no respeito de todos os princípios gerais da União Europeia, nomeadamente os direitos fundamentais, a proporcionalidade, a segurança jurídica, a igualdade perante a lei e a subsidiariedade;

8. Recorda à Comissão e aos Estados-Membros que a prevenção e a luta contra a pobreza no trabalho devem fazer parte do objetivo geral de erradicação da pobreza na UE;
9. Entende que a disponibilidade de serviços (em particular, serviços públicos) de elevada qualidade, acessíveis e a preços razoáveis, é fundamental para a redução das desigualdades e dos níveis de pobreza; considera, por conseguinte, essencial que os Estados-Membros tomem medidas para garantir o acesso a serviços de boa qualidade e, conseqüentemente, o acesso universal aos cuidados de saúde, à educação, à habitação a preços abordáveis, ao fornecimento de energia e à proteção social;
10. Está convicto de que o princípio segundo o qual o trabalho é o melhor antídoto para a pobreza já não é válido atualmente face à existência de setores mal remunerados e de condições de trabalho precárias (inclusive algumas formas atípicas de emprego), o que afeta a sustentabilidade e adequação dos sistemas de segurança social; acredita, além disso, que convenções coletivas eficazes e sistemas de salário mínimo nacional eficazes, quando aplicáveis, são instrumentos importantes para combater a pobreza;
11. Assinala que o crescimento é essencial para combater a precariedade e a pobreza; considera que o empreendedorismo deve ser estimulado, inclusive entre as mulheres e os jovens; refere a necessidade de apoiar as PME, que criam emprego e riqueza e são o pilar da economia europeia; faz notar que as PME promovem a vitalidade dos territórios, contribuem para a inovação e para a construção de um mercado de trabalho competitivo, diversificado e sustentável; sublinha que a legislação da UE deve ser favorável às empresas, nomeadamente as PME;
12. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que promovam a negociação coletiva, com base nas obrigações impostas pelas convenções da OIT e pela Carta Social Europeia revista, e nos compromissos assumidos no âmbito do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e dos ODS; insta os Estados-Membros a adaptarem a sua legislação nacional sempre que esta dificulte a negociação coletiva e o direito de associação, negociação e celebração de acordos coletivos, bem como a respeitarem e a aplicarem o direito a salários mínimos justos, se for caso disso;
13. Sublinha que os desenvolvimentos tecnológicos e as mudanças na estrutura da economia estão a resultar numa maior concentração da atividade económica e dos empregos altamente especializados nas áreas metropolitanas, o que aumenta as desigualdades sociais e geográficas; apela à Comissão e aos Estados-Membros para reforçarem o investimento nas tecnologias digitais nas zonas rurais, tendo em vista desenvolver os serviços públicos, melhorar a sua qualidade e eficiência, e criar novas formas de fornecimento de serviços nas regiões remotas e mal servidas, de modo a combater as desigualdades e a criar melhores oportunidades de emprego;

normalmente financiadas a partir de contribuições para a segurança social e/ou receitas fiscais gerais com base num sistema de repartição. Fonte: Nota informativa do EPRS intitulada «European Union pension schemes: adequate and sustainable?» [Regimes de pensões na União Europeia: adequados e sustentáveis?], novembro de 2015.

14. Congratula-se com a proposta da Comissão relativa à agenda de competências; salienta que os baixos níveis de educação constituem uma das causas profundas da pobreza no trabalho e devem ser abordados;
15. Apela aos Estados-Membros para que garantam a igualdade de acesso a uma educação e formação inclusivas e para que intensifiquem os seus esforços para reduzir o abandono escolar precoce;
16. Sublinha que uma educação de elevada qualidade desde tenra idade, o ensino e a formação profissionais, a requalificação e a melhoria de competências são essenciais para reduzir as desigualdades e melhorar as capacidades dos trabalhadores para se adaptarem à evolução do mundo do trabalho e para facilitar a sua transição bem-sucedida para o mercado de trabalho;
17. Insta, por conseguinte, os Estados-Membros a cooperarem estreitamente com os parceiros sociais, as instituições de ensino e de formação, as empresas e outras partes interessadas relevantes no sentido de reforçar e melhorar os sistemas de ensino e de formação e de aumentar a sua qualidade e relevância para o mercado de trabalho e o desenvolvimento pessoal, nomeadamente com vista a possibilitar que todos tenham acesso à aprendizagem ao longo da vida;
18. Salienta que a transformação digital e o número crescente de profissões altamente qualificadas e especializadas exigem investimento específico na aprendizagem ao longo da vida; encoraja a Comissão e os Estados-Membros a proporem um apoio coerente e abrangente ao desenvolvimento das competências digitais necessárias, inclusivamente para os trabalhadores mais velhos; apela, por conseguinte, a um investimento específico na requalificação e na melhoria das competências digitais, a fim de permitir que os trabalhadores se adaptem à mudança e garantam salários mais elevados;
19. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que proporcionem um nível adequado de educação e de formação aos jovens, que lhes permita fazer face às necessidades e aos desafios do mercado de trabalho e que os informe dos seus direitos laborais e sociais, de modo a que não se conformem com formas atípicas e precárias de emprego;
20. Lembra a Comissão e os Estados-Membros que, em caso de conflito entre liberdades económicas fundamentais e direitos sociais coletivos fundamentais, estes últimos sejam tratados ao mesmo nível que as liberdades económicas do mercado único;
21. Apela à elaboração de uma estratégia europeia global de combate à pobreza, que estabeleça metas ambiciosas para a redução da pobreza e a erradicação da pobreza extrema na Europa até 2030, no respeito dos princípios estabelecidos no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e tendo em conta os ODS;
22. Insta a Comissão e os Estados-Membros a recorrerem a instrumentos financeiros como a Garantia para a Juventude e a programas da UE para combater o desemprego dos jovens, reforçar a sua empregabilidade e incentivá-los a aceitar empregos estáveis e não precários;
23. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a tomarem medidas efetivas para combater a elisão e a fraude fiscais, como meio importante para reduzir as desigualdades económicas e melhorar a cobrança de receitas fiscais nos Estados-Membros;

24. Convida a Comissão a atualizar o quadro relativo à criação e ao desenvolvimento de cooperativas e de empresas da economia social, as quais, por natureza, colocam maior ênfase na promoção de condições de trabalho justas e na capacitação dos trabalhadores;
25. Insta a Comissão e os Estados-Membros a adotarem iniciativas para promover a emancipação das mulheres através da educação, da formação profissional e da aprendizagem ao longo da vida, bem como o acesso ao financiamento, o empreendedorismo feminino e a representação das mulheres nos setores orientados para o futuro, com vista a garantir o acesso a emprego de elevada qualidade; apela, em particular, a uma maior promoção das disciplinas CTEM, do ensino digital, da inteligência artificial e da literacia financeira, de modo a combater os estereótipos existentes e garantir que mais mulheres entrem nestes setores e contribuam para o seu desenvolvimento;
26. Saliencia a importância de um diálogo regular entre as mulheres confrontadas com a pobreza e os decisores, através de fóruns a nível nacional, regional e da UE, para monitorizar a eficácia das atuais políticas/serviços e sugerir soluções;
27. Realça a necessidade de garantir um financiamento adequado das ONG e insiste em que estas devem ter acesso a verbas da UE para prestarem serviços inovadores e eficazes no combate à pobreza;
28. Congratula-se com o plano da Comissão de introduzir, sem demora, uma garantia para a infância¹;
29. Insta os Estados-Membros a garantirem o acesso de todos a uma habitação digna, a preços abordáveis, acessível, eficiente em termos energéticos e salubre, bem como a reforçarem a promoção da habitação social, nomeadamente a habitação pública; incentiva os Estados-Membros a reforçarem o intercâmbio de boas práticas no que respeita a políticas de habitação social eficazes;
30. Exorta os Estados-Membros e as autoridades locais a adotarem políticas adequadas em matéria de habitação, com vista a criar condições e incentivos para o investimento em habitação social e a preços abordáveis, e a combater a pobreza energética;
31. Convida a Comissão a propor um quadro estratégico da UE para as estratégias nacionais para os sem-abrigo, tendo em conta as ligações entre a pobreza no trabalho e a condição de sem-abrigo; insta os Estados-Membros a adotarem medidas urgentes para prevenir e combater o problema dos sem-abrigo e evitar despejos;
32. Sublinha a importância de aumentar o financiamento para as pessoas mais carenciadas ao abrigo do novo Fundo Social Europeu Mais (FSE+), enquanto elemento fundamental da solidariedade europeia e como meio para ajudar a combater as formas mais graves de pobreza na UE, tais como a privação alimentar e a pobreza infantil;

¹ De acordo com a Resolução do Parlamento Europeu, de 24 de novembro de 2015, sobre a redução das desigualdades, com especial atenção à pobreza infantil (JO C 366 de 27.10.2017, p. 19) e as Orientações políticas para a Comissão Europeia 2019-2024: «Para apoiar todas as crianças necessitadas, criei a Garantia Europeia para a Infância, com base na ideia proposta pelo Parlamento Europeu.»

Garantias mínimas em matéria de condições de vida e de trabalho

33. Considera que é necessário estabelecer um quadro legislativo que regule as condições de teletrabalho em toda a UE, a fim de assegurar condições de trabalho e de emprego dignas na economia digital, contribuindo assim para a redução das desigualdades e para a resolução do problema da pobreza no trabalho;
34. Solicita à Comissão que apresente um quadro da UE sobre o rendimento mínimo;
35. Insta a Comissão e os Estados-Membros a investirem em políticas ativas de emprego para tornarem os trabalhadores e as economias europeias mais resilientes e dotarem os trabalhadores de competências úteis;
36. Toma nota da proposta de diretiva da UE apresentada pela Comissão, que visa garantir que os trabalhadores na UE beneficiem de um salário mínimo adequado que lhes permita viver de forma digna;
37. Frisa que a diretiva deve prever garantias claras nos Estados-Membros em que os salários são, regra geral, negociados coletivamente pelos parceiros sociais;
38. Recorda as medidas propostas nas Orientações políticas para a Comissão 2019-2024¹, que visam garantir que os trabalhadores na União tenham um salário mínimo justo que lhes permita viver de forma digna onde quer que trabalhem;
39. Relembra que, de acordo com o princípio da não regressão e com disposições mais favoráveis, as diretivas relativas aos direitos laborais preveem normas mínimas e que os Estados-Membros são livres de prever níveis de proteção e normas mais elevados;
40. Considera que esta diretiva deve garantir, através de convenções coletivas e de salários mínimos nacionais, que nem os trabalhadores nem as suas famílias corram o risco de pobreza e que todos possam viver do seu trabalho e participar na sociedade;
41. Sublinha que a diretiva final deve garantir que os salários mínimos nacionais, se for o caso, sejam sempre fixados acima do limiar de pobreza;
42. Insta os Estados-Membros e os parceiros sociais a garantirem a aplicação de salários mínimos, de acordo com as práticas nacionais e tendo em conta o seu impacto na competitividade, na criação de emprego e na pobreza no trabalho;
43. Destaca que se impõem medidas para garantir que os empregadores não incorram em práticas que deduzam dos salários mínimos os custos necessários para a execução do trabalho, como o alojamento, o vestuário exigido, as ferramentas, o equipamento de proteção individual e outros tipos de equipamento;
44. Insta a Comissão e os Estados-Membros a aplicarem o quadro legislativo relativo às condições mínimas de trabalho a todos os trabalhadores, em particular os trabalhadores com condições de trabalho precárias, as quais também afetam com frequência os trabalhadores atípicos ou não convencionais na economia dos serviços pontuais, e a

¹ «Uma União mais ambiciosa: O meu programa para a Europa», Orientações políticas para a próxima Comissão Europeia 2019-2024.

melhorarem este quadro, colmatando lacunas na legislação, melhorando as diretivas existentes¹ ou adotando novos atos jurídicos, se for caso disso;

45. Exorta os Estados-Membros a garantirem regimes de proteção social a todos os trabalhadores e convida a Comissão a complementar e a apoiar as ações dos Estados-Membros em matéria de segurança social e de proteção social dos trabalhadores;
46. Salaria que a mobilidade laboral é fundamental para tirar pleno partido das ambições e dos talentos europeus, maximizar o desempenho económico e a prosperidade das empresas e dos indivíduos, e proporcionar às pessoas oportunidades variadas; insta a Comissão e os Estados-Membros a eliminarem as barreiras existentes à mobilidade na União Europeia;
47. Exorta os Estados-Membros a garantirem a realização de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência no local de trabalho²;
48. Apela à Comissão e aos Estados-Membros para que combatam estratégias que aumentam a pobreza no trabalho, tais como horas extraordinárias não declaradas, planeamento incerto ou imprevisível do horário de trabalho pelo empregador, contratos zero horas, atividade económica não declarada e economia subterrânea; recorda que a saúde e a segurança no trabalho são da responsabilidade do empregador e que a formação relacionada com o trabalho tem de ser realizada durante o horário de trabalho;
49. Faz notar que a cimeira europeia da Comissão sobre o trabalho em plataformas, que visava estudar as possibilidades de melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas, foi adiada devido à crise da COVID-19; insta a Comissão a realizar esta cimeira o mais rapidamente possível;
50. Regista as consequências sociais do trabalho em plataformas, como, por exemplo, o facto de os trabalhadores não poderem fazer valer os seus direitos laborais nem beneficiarem de proteção social, bem como a falta de pagamento de contribuições para a segurança social e de impostos;
51. Toma conhecimento da intenção da Comissão de adotar uma proposta legislativa³ sobre os trabalhadores das plataformas; insta a Comissão a velar pela adaptação das relações laborais entre plataformas e trabalhadores à nova realidade de uma sociedade e economia digitalizadas e à sua clarificação, garantindo que esses trabalhadores sejam abrangidos pela legislação laboral e pelas disposições existentes em matéria de segurança social, a fim de melhorar as condições de trabalho, as competências e a formação dos trabalhadores das plataformas e garantir horários de trabalho previsíveis para esses trabalhadores;

¹ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

² A realização de adaptações razoáveis é uma obrigação nos termos da Diretiva da UE relativa à igualdade no emprego (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16) e do artigo 5.º da CNUDPD.

³ Anexos do Programa de Trabalho da Comissão 2021 (COM(2020)0690), objetivo estratégico n.º 9 da secção intitulada «Uma Europa preparada para a era digital».

52. Salienta que uma proposta legislativa da UE deve assegurar que os trabalhadores das plataformas possam formar representações de trabalhadores e organizar-se em sindicatos, a fim de celebrar convenções coletivas;
53. Exorta os Estados-Membros a transporem rapidamente e aplicarem integralmente a Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida¹;
54. Insta os Estados-Membros a garantirem o acesso em geral a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e de qualidade e, em particular, às famílias monoparentais, aos progenitores com filhos portadores de deficiência e às famílias numerosas; recorda que o acesso a estruturas de acolhimento de crianças se reveste de particular importância para os candidatos a emprego e os trabalhadores em situação de precariedade laboral, independentemente do tipo de contrato que tenham, bem como o acesso a estruturas de prestação de cuidados a pessoas com deficiência ou a familiares dependentes, a fim de evitar que esses trabalhadores com responsabilidades de prestação de cuidados fiquem permanentemente sujeitos ao emprego precário, que conduz frequentemente à pobreza no trabalho;
55. Sublinha que melhores opções de licença parental partilhada poderiam ter um impacto positivo no emprego das mulheres; insta os Estados-Membros a tomarem medidas para assegurar que os beneficiários do pagamento da licença parental ou de subsídios associados a essa licença sejam protegidos de ficarem abaixo do limiar de pobreza;
56. Salienta a necessidade de assegurar a observância das normas em matéria de igualdade, de combater todas as formas de discriminação, em particular no que diz respeito aos salários e às condições de trabalho, de proporcionar igualdade de oportunidades e de colmatar as lacunas na legislação que prejudicam os grupos desfavorecidos; solicita, além disso, o desbloqueio da diretiva horizontal relativa à luta contra a discriminação;
57. Insta a Comissão a promover a participação equitativa e a igualdade de oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, e a introduzir iniciativas para promover o acesso das mulheres ao financiamento, o empreendedorismo feminino e a independência financeira das mulheres;
58. Sublinha que a eliminação da disparidade salarial, e da conseqüente disparidade nas pensões de reforma, entre homens e mulheres é fundamental para combater a pobreza no trabalho das mulheres; assinala a importância de conceder apoio financeiro adequado para o cuidado dos filhos durante a licença de maternidade e a licença parental;
59. Solicita aos Estados-Membros que tenham em conta, nos regimes de pensões, os períodos de educação dos filhos durante os quais as mulheres não estão em condições de trabalhar e de pagar as contribuições adequadas;
60. Salienta que as medidas em matéria de transparência salarial devem visar a igualdade de remuneração e permitir que os parceiros sociais celebrem convenções coletivas para alcançar este objetivo;

¹ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

61. Insta a Comissão a apresentar uma estratégia para a deficiência pós-2020 para assegurar a plena inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; exorta a Comissão e os Estados-Membros a zelarem por que as pessoas com deficiência tenham a possibilidade de adquirir as competências necessárias para conseguirem emprego no mercado de trabalho aberto e usufruir da proteção conferida pelo Direito do trabalho, pela segurança social e pelo salário mínimo;
62. Insta os Estados-Membros a não privarem as pessoas com deficiência das prestações de deficiência, que cobrem os custos suplementares relacionados com a deficiência, quando entram no mercado de trabalho ou quando ultrapassam um determinado limiar de rendimento, uma vez que esta prática contribui para a pobreza no trabalho; solicita aos Estados-Membros que ajudem as pessoas com deficiência a superar os obstáculos existentes;
63. Insta os Estados-Membros a velarem por que as pessoas com deficiência possam exercer os seus direitos laborais e sindicais nas mesmas condições que as outras pessoas;
64. Reitera o seu apelo¹ à Comissão para que apresente sem demora medidas vinculativas em matéria de transparência salarial, em consonância com o seu compromisso no âmbito da Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025²; considera que estas medidas devem respeitar plenamente a autonomia dos parceiros sociais nacionais;
65. Insiste em que a transparência salarial deve ser garantida pelos empregadores tanto do setor público como do setor privado, tendo devidamente em conta as especificidades das PME e evitando quaisquer práticas que comprometam a concretização do princípio da «igualdade de remuneração por trabalho igual»;
66. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem a pobreza no trabalho entre os jovens; solicita à Comissão e aos Estados-Membros que tomem medidas contra o falso trabalho por conta própria e a exploração dos trabalhadores jovens com baixos salários e condições de trabalho pouco claras ou injustas, que podem conduzir à pobreza no trabalho; afirma a necessidade urgente de rever e reforçar o quadro europeu de qualidade para os estágios, a fim de incluir o princípio da remuneração dos estágios entre os critérios de qualidade, bem como de assegurar um acesso adequado a regimes de proteção social; reitera que o emprego dos jovens não deve ser considerado como trabalho barato e que estes devem beneficiar de condições de trabalho e salários justos, bem como de contratos de trabalho regulares, nomeadamente em função da sua experiência e qualificações;
67. Manifesta o seu receio de que o trabalho atípico e precário possa aumentar devido à crise da COVID-19; sublinha que os salários mínimos nacionais devem aplicar-se a todos os trabalhadores, incluindo as categorias de trabalhadores que atualmente não se encontram abrangidas, como é o caso dos trabalhadores atípicos;
68. Insta a Comissão e os Estados-Membros a recolherem estatísticas mais pormenorizadas

¹ Resolução, de 30 de janeiro de 2020, sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres, n.º 2 (Textos Aprovados, P9_TA(2020)0025).

² De acordo com esta estratégia, a Comissão devia ter apresentado medidas vinculativas em matéria de transparência salarial até ao final de 2020.

sobre o aumento do emprego precário e de algumas formas de emprego atípico nos mercados de trabalho e a tomarem medidas com vista a adaptar e modernizar a legislação laboral existente;

69. Congratula-se com as iniciativas dos Estados-Membros para reduzir o emprego precário e eliminar as práticas fraudulentas destinadas a reduzir os salários e a evitar as contribuições para a segurança social¹, e insta a Comissão a apresentar propostas, dentro dos limites das suas competências, tal como definidas nos Tratados;
70. Recorda aos Estados-Membros que os serviços públicos de emprego devem continuar a oferecer o maior número possível de oportunidades de emprego de qualidade;
71. Insta os Estados-Membros a eliminarem progressivamente a utilização de contratos zero horas; exorta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem o trabalho a tempo parcial involuntário e a envidarem sérios esforços no sentido da promoção do emprego de duração indeterminada e da limitação do uso de contratos temporários renovados continuamente;
72. Manifesta a sua firme convicção de que cabe exclusivamente ao empregador a responsabilidade de disponibilizar o equipamento, o vestuário e os seguros necessários para que o trabalhador possa desempenhar as suas funções sem custos para o próprio; sublinha que o empregador é plenamente responsável pelo pagamento das despesas ou da formação necessária ao exercício das funções do trabalhador;
73. Insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem a correta aplicação da legislação da UE em matéria de mobilidade laboral e de coordenação da segurança social e, em particular, a garantirem que os trabalhadores sejam informados sobre os seus direitos, obrigações e garantias processuais numa língua que compreendam antes de assinarem um contrato de trabalho²; solicita à AET e aos Estados-Membros que controlem o respeito da legislação laboral e social aplicável; apela aos Estados-Membros para que instituem inspeções do trabalho e solicitem o envolvimento da AET quando se trate de casos transfronteiriços;
74. Salaria que os Estados-Membros devem assegurar que as inspeções nacionais do trabalho levem a cabo controlos e inspeções eficazes e adequados, prevejam mecanismos apropriados de apresentação de queixas e defendam os direitos de todos os trabalhadores, em particular os trabalhadores em situação de emprego precário ou sujeitos a formas de emprego atípico, e garantam um financiamento suficiente;
75. Insta os Estados-Membros a aplicarem a Diretiva relativa ao destacamento de trabalhadores revista, a fim de garantir a proteção efetiva dos trabalhadores dessa categoria;
76. Salaria que a supervisão e o controlo assumem especial importância no caso de nacionais de países terceiros que trabalham no território da União, para assegurar a sua

¹ Nomeadamente, a criação de filiais (ou empresas de fachada) e/ou de agências de trabalho temporário em Estados-Membros onde os salários são mais baixos, com o único objetivo de contratar trabalhadores destacados em vez de trabalhadores locais.

² Em conformidade com o previsto na Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

proteção e evitar abusos; exorta os Estados-Membros a prosseguirem uma cooperação intensiva com a AET a este respeito;

77. Apela a que a AET disponha de verdadeiros poderes de inspeção, a fim de combater eficazmente as práticas ilegais e a exploração e abuso de que são vítimas os trabalhadores;
78. Regozija-se com as orientações da Comissão, de 16 de julho de 2020, sobre a proteção dos trabalhadores sazonais e com as conclusões do Conselho, de 9 de outubro de 2020, sobre os trabalhadores sazonais;
79. Toma nota do elevado número de petições recebidas pela Comissão das Petições, que alertam para a utilização abusiva de contratos a termo nos setores público¹ e privado² e observa, a este respeito, que a causa de stresse no trabalho mencionada com mais frequência é a precariedade laboral; insta a Comissão a examinar essas petições e a dar uma melhor resposta, em conformidade com as suas competências e as dos Estados-Membros, a fim de lutar de forma eficaz contra a pobreza no trabalho, a exclusão social e o trabalho precário;
80. Considera que a prostituição é uma grave forma de violência e exploração que afeta maioritariamente mulheres e crianças; apela aos Estados-Membros para que adotem medidas específicas de combate às causas económicas, sociais e culturais da prostituição e medidas de apoio às pessoas prostituídas, a fim de facilitar a sua reinserção social e profissional;
81. Considera que deve ser dada maior importância aos valores e às políticas que promovem o trabalho e a sua relação com a melhoria da qualidade de vida das pessoas, e que esses valores e políticas devem contribuir de forma significativa para melhorar o seu ambiente social e físico;
82. Saúda a adoção do pacote de mobilidade; considera que é um forte instrumento para combater o «dumping» social e a pobreza no trabalho no setor dos transportes; apela à rápida e plena aplicação do Regulamento (UE) 2020/1054³ relativo aos tempos de condução, aos períodos de repouso e aos tacógrafos, em benefício dos condutores de camiões em toda a Europa; sublinha que é necessário tomar outras iniciativas semelhantes para combater o «dumping» social e a pobreza no trabalho noutros setores afetados pelo «dumping» social e por más condições de trabalho, como os setores do transporte aéreo e marítimo;

¹ Entre estas incluem-se as petições n.ºs 0240/18, 0328/18, 0365/18, 0374/18, 0396/18, 0419/18, 0829/2018, 0897/2018, 1161/2018, 0290/19, 0310/2019, 0335/2019, 0579/19, 0624/19, 0652/19, 0683/2019, 0737/2019, 1017/19, 1045/2019, 1241/2019, 1318/2019 e 0036/2020.

² Entre estas incluem-se as petições n.ºs 1378/2013, 0019/2016, 0020/2016, 0021/2016, 0099/2017, 1162/2017, 0110/2018 e 0335/2019.

³ Regulamento (UE) 2020/1054 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de julho de 2020, que altera o Regulamento (CE) n.º 561/2006 no que diz respeito aos requisitos mínimos em matéria de tempos máximos de condução diária e semanal, à duração mínima das pausas e dos períodos de repouso diário e semanal e o Regulamento (UE) n.º 165/2014 no que diz respeito ao posicionamento por meio de tacógrafos (JO L 249 de 31.7.2020, p. 1).

83. Considera que os estágios devem ser considerados pelas empresas como um investimento e não como trabalho gratuito; recorda que os jovens, em muitos casos, não dispõem de outras fontes de rendimento durante o estágio; considera que o contributo dos estagiários é valioso e essencial e merece ser remunerado; insta a Comissão e os Estados-Membros a porem termo à prática dos estágios não remunerados e a assegurarem uma oferta de estágios de elevada qualidade e com remuneração digna;
84. Considera que os trabalhadores jovens devem ser remunerados em função do seu nível de experiência e não devem ser discriminados sob a forma de uma remuneração significativamente mais baixa apenas devido à sua idade; exorta, por conseguinte, os Estados-Membros a porem cobro à prática do pagamento a trabalhadores jovens de salários inferiores ao mínimo previsto por lei;

Convenções coletivas

85. Observa que a autonomia dos parceiros sociais é um ativo valioso e salienta a necessidade de garantir essa autonomia em cada Estado-Membro e de controlar o seu respeito a nível da UE; toma nota da proposta da Comissão¹ no sentido de proteger e reforçar os sistemas de negociação coletiva a nível nacional, em particular a nível setorial;
86. Insta a Comissão a promover a utilização do FSE+ para o reforço das capacidades dos parceiros sociais com vista a fortalecer a negociação coletiva na Europa; apela aos Estados-Membros para que estabeleçam as instituições e os mecanismos necessários para promover a negociação coletiva, em particular a negociação coletiva setorial; exorta os Estados-Membros a consultarem e a envolverem os parceiros sociais nacionais na elaboração de legislação sempre que pertinente;
87. Toma nota da proposta da Comissão segundo a qual os Estados-Membros devem prever condições favoráveis à negociação coletiva sempre que a cobertura seja inferior a 70 %² dos trabalhadores; frisa que os parceiros sociais devem ser envolvidos no processo decisório para iniciar quaisquer ações deste tipo; considera que as medidas tomadas a este respeito não devem afetar a autonomia dos parceiros sociais;
88. Insta os Estados-Membros a garantirem o direito de todos os trabalhadores a organizarem-se e a negociarem e celebrarem convenções coletivas, e a Comissão a controlar a garantia deste direito e a tomar medidas de imediato sempre que o mesmo seja violado;
89. Insta os Estados-Membros a assegurarem que os sindicatos tenham acesso aos locais de trabalho, inclusive no caso do trabalho à distância, para efeitos de organização, partilha de informações e consulta;
90. Exorta a Comissão, no intuito de impedir a concorrência em detrimento dos salários, a melhorar as diretivas relativas aos contratos públicos³, de modo a que os contratos só

¹ Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de outubro de 2020, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia (COM(2020)0682).

² Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho, de 28 de outubro de 2020, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia (COM(2020)0682).

³ Diretiva 2014/23/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à adjudicação de contratos de concessão (JO L 94 de 28.3.2014, p. 1);

possam ser adjudicados aos proponentes que não ponham em causa as convenções coletivas em vigor; insta os Estados-Membros a garantirem o cumprimento, o controlo e a execução;

91. Reconhece que a digitalização e a globalização conduziram a um aumento significativo do trabalho por conta própria e de formas de trabalho atípicas; congratula-se com o compromisso da Comissão de avaliar a necessidade de adotar medidas a nível da UE que permitam que os trabalhadores independentes se organizem e celebrem convenções coletivas, bem como de propor alterações regulamentares sempre que necessário e com a recente consulta pública a este respeito; aguarda a publicação da avaliação de impacto na qual se indicam as opções iniciais para ações futuras; sublinha que tal não deve servir para adiar qualquer iniciativa da Comissão tendente a combater o falso trabalho por conta própria e a garantir os direitos dos trabalhadores com empregos atípicos;
92. Considera que todos os trabalhadores devem ter acesso a informações completas sobre os seus empregadores e os seus direitos laborais e salariais, em conformidade com a convenção coletiva setorial ou a legislação nacional; considera que estas informações devem estar à disposição das inspeções do trabalho; considera que essa disponibilização poderá assumir a forma de um cartão de identificação especial para os trabalhadores transfronteiriços, medida que já se revelou eficaz em alguns Estados-Membros; insta, a este respeito, a Comissão a introduzir rapidamente um número europeu de segurança social digital; entende que um número europeu de segurança social tem um potencial considerável para servir como mecanismo de controlo, tanto para as pessoas como para as autoridades competentes, a fim de garantir o pagamento das contribuições para a segurança social em conformidade com as normas e de combater a fraude social;

Impacto social da pandemia de COVID-19

93. Exorta a Comissão a dar uma resposta a nível da UE que alargue o apoio às PME lideradas por mulheres, tanto durante a crise como depois;
94. Salaria que a crise da COVID-19 atingiu gravemente os trabalhadores e as pessoas desfavorecidas; realça que as respostas políticas à pandemia devem centrar-se nas pessoas e basear-se na solidariedade mundial; insiste em que as medidas de combate à pobreza e à pobreza no trabalho são particularmente necessárias e devem ter por objetivo uma recuperação rápida, justa e ecológica; apela aos Estados-Membros para que garantam uma proteção adequada a todos os trabalhadores vulneráveis durante a pandemia e colaborem com os parceiros sociais tendo em vista o desenvolvimento de soluções eficazes, práticas e equitativas para os desafios colocados pela pandemia; recorda, a este respeito, que deve ser utilizada uma proporção suficiente de recursos adicionais ao abrigo da iniciativa REACT-EU para aumentar a disponibilidade de recursos do Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas mais Carenciadas (FEAC) para ajudar as pessoas que mais necessitam; sublinha igualmente a importância de o FSE+

Diretiva 2014/24/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos (JO L 94 de 28.3.2014, p. 65); Diretiva 2014/25/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa aos contratos públicos celebrados pelas entidades que operam nos setores da água, da energia, dos transportes e dos serviços postais e que revoga a Diretiva 2004/17/CE (JO L 94 de 28.3.2014, p. 243).

ser dotado de recursos suficientes no próximo quadro financeiro plurianual;

95. Insta a Comissão a prestar particular atenção ao impacto económico dos regimes de tempo de trabalho reduzido, às pessoas que foram despedidas de forma permanente ou temporária e ao impacto social nas pessoas que vivem em condições precárias; recorda, neste contexto, que os regimes de tempo de trabalho reduzido não são idênticos em todos os Estados-Membros, que os subsídios variam consideravelmente e que os trabalhadores que recebem subsídios baixos se encontram em risco de ficar em situação de pobreza no trabalho; insta, para o efeito, a Comissão e os Estados-Membros a protegerem os trabalhadores, a fim de os ajudar a manter o seu emprego, nomeadamente através da concessão de apoio financeiro, de que são exemplo os regimes de tempo de trabalho reduzido e o apoio a pessoas em situação de emprego precário ou sujeitas a formas de trabalho atípico, e a considerarem a possibilidade de conceder apoio financeiro a alguns tipos de trabalhadores por conta própria que perderam a sua base financeira devido à crise; insta, além disso, os Estados-Membros a protegerem as pessoas que vivem em situação de precariedade;
96. Insta os Estados-Membros a apresentarem normas mínimas para os respetivos sistemas de seguro de desemprego e de segurança mínimos nacionais na forma de quadros jurídicos, a fim de reforçar a segurança social dos trabalhadores e dos residentes na Europa;
97. Solicita que sejam tomadas medidas para evitar um novo aumento do emprego a tempo parcial involuntário em resultado da COVID-19;
98. Recorda os relatos inquietantes surgidos durante a crise sobre violações dos direitos dos trabalhadores transfronteiriços e sazonais no que respeita às condições de vida e de trabalho; exorta a Comissão e os Estados-Membros a combaterem as práticas abusivas e a protegerem os direitos dos trabalhadores sazonais e transfronteiriços empregados ao longo da cadeia de subcontratação e de abastecimento; insta, a este respeito, os Estados-Membros a assegurarem habitação digna e a preços acessíveis para os trabalhadores, sem que os custos da habitação sejam deduzidos do seu salário;
99. Salaria que a crise da COVID-19 demonstrou a importância do emprego nas profissões consideradas de importância sistémica para a nossa economia e sociedade; recorda que muitos destes trabalhadores de primeira linha têm empregos mal remunerados em alguns Estados-Membros, são frequentemente subvalorizados e auferem salários baixos e, muitas vezes, trabalham em condições precárias, devido, em parte, à falta de proteção ao abrigo dos regimes social e de saúde; assinala que estas profissões são, na sua maioria, exercidas por mulheres; destaca a necessidade de uma convergência ascendente no que diz respeito à prestação de cuidados;
100. Salaria que, para fazerem face aos principais choques, os Estados-Membros devem adotar estratégias a longo prazo com vista a preservar o emprego e a qualificação dos trabalhadores e a aliviar a pressão sobre as finanças públicas nacionais;
101. Insta a Comissão a adotar uma estratégia da UE em matéria de prestação de cuidados, que combata os impactos sociais nas pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados, que na esmagadora maioria dos casos são mulheres; salienta que esta estratégia exigirá um investimento significativo na economia da prestação de cuidados, um reforço das políticas para equilibrar as responsabilidades profissionais e de

prestação de cuidados ao longo da vida de uma pessoa e soluções para colmatar a escassez de mão de obra, nomeadamente através da formação, do reconhecimento de competências e de melhores condições de trabalho nestes setores;

102. Aguarda a futura proposta da Comissão relativa a um regime europeu de resseguro de prestações de desemprego de longa duração, tendo em conta que é muito provável que o número de despedimentos aumente; solicita que esta proposta abranja os países da União Económica e Monetária (UEM) e preveja a possibilidade de permitir a participação de países não pertencentes à UEM;
103. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que atenuem as consequências mais graves da COVID-19 através de apoio específico, a nível nacional e da UE, e da atribuição de recursos suficientes; saúda, a este respeito, a criação do instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE) e apela aos Estados-Membros para que o implementem rapidamente; insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem que não seja concedida assistência financeira a empresas registadas em países enumerados no anexo I das conclusões do Conselho sobre a lista revista da UE de jurisdições não cooperantes para efeitos fiscais; exorta a Comissão e os Estados-Membros a zelarem por que os beneficiários respeitem os valores fundamentais consagrados nos Tratados e que as empresas beneficiárias do apoio financeiro público assegurem a proteção dos trabalhadores, garantam condições de trabalho dignas, respeitem os sindicatos e as convenções coletivas aplicáveis, paguem a sua quota-parte de impostos e se abstenham de efetuar recompras de ações ou de pagar prémios à gestão ou dividendos aos acionistas;
104. Incentiva os Estados-Membros a investirem num acesso cada vez mais alargado à Internet de banda larga e na educação e na aprendizagem à distância em zonas rurais em risco de despovoamento e de pobreza geracional;
105. Propõe a adoção de medidas proativas para fazer face a um nível de desemprego potencialmente elevado, através de políticas nacionais e da UE e de programas de emprego nacionais, e promover transações ecológicas, digitais, sociais, sustentáveis e justas que não deixem ninguém para trás, mediante o investimento em novos empregos de qualidade sustentáveis e acessíveis, programas de requalificação profissional, infraestruturas orientadas para o futuro, inovação e transformação digital; considera que deve ser prestada particular atenção à promoção do emprego dos jovens;
106. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a abordarem as consequências da crise e a facilitarem a transição, tendo em conta as especificidades regionais, e, por conseguinte, a garantirem uma afetação rápida dos fundos disponíveis, nomeadamente através da formação em empregos orientados para o futuro, da melhoria de competências e da requalificação profissional, e do desenvolvimento do FSE+ para esse fim;
107. Solicita à Comissão e aos Estados-Membros que estejam atentos, em particular, aos setores que se caracterizam por um elevado grau de precariedade laboral, a fim de evitar os abusos de que são alvo os trabalhadores em regime de trabalho temporário no setor agrícola, setor em que os trabalhadores sazonais fazem face a condições de emprego abusivas que, em certos casos, violam não só os direitos laborais, mas também os direitos fundamentais dos trabalhadores;
108. Salienta que os trabalhadores com um baixo nível de rendimentos correm maior risco de

exposição à COVID-19, uma vez que trabalham em setores em que existe muito mais contacto humano, como o setor da prestação de cuidados ou o setor dos transportes, ou devido ao facto de aceitarem trabalho através de plataformas sem possibilidade de trabalharem à distância; critica vivamente a demora na inclusão da COVID-19 na classificação da Diretiva Agentes Biológicos¹; solicita uma revisão urgente da Diretiva Agentes Biológicos, com o objetivo de a adaptar às pandemias e a outras circunstâncias excecionais, a fim de garantir a plena proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição o mais rapidamente possível;

109. Sublinha que os trabalhadores com um baixo nível de rendimentos trabalham frequentemente em setores com elevados riscos de deterioração física, o que pode ter impacto a longo prazo no seu bem-estar físico e mental e na sua capacidade futura de auferir rendimentos; considera que a legislação atual em matéria de saúde e segurança no trabalho não dá suficiente ênfase à prevenção das lesões profissionais; exorta a Comissão a propor com a maior brevidade possível um novo quadro estratégico para a saúde e a segurança no trabalho pós-2020 e solicita, a este respeito, à Comissão que identifique os desafios em causa e apresente instrumentos para que os trabalhadores de setores com baixos salários possam fazer face a esses desafios; sublinha que a estratégia deve centrar-se também nos trabalhadores das plataformas e nos trabalhadores com empregos atípicos; insta a Comissão a alterar a Diretiva 2004/37/CE² para rever e ampliar o âmbito dos valores-limite de exposição profissional relativamente a várias substâncias cancerígenas ou mutagénicas;
110. Saliencia que o stresse relacionado com o trabalho é um fenómeno generalizado nos setores com salários baixos; considera que o combate ao fenómeno do stresse relacionado com o trabalho deve constituir uma prioridade fundamental na legislação da UE sobre saúde e segurança no trabalho; apela à Comissão e aos Estados-Membros para que, em estreita cooperação com os parceiros sociais nacionais, apresentem uma proposta de diretiva sobre o stresse relacionado com o trabalho, na qual sejam estabelecidas orientações destinadas às empresas para combater os fatores de stresse relacionado com o trabalho, bem como a obrigação de todas as empresas definirem uma política corporativa em matéria de stresse relacionado com o trabalho;
111. Considera fundamental assegurar que a aplicação do Plano de Recuperação da União Europeia vise erradicar a pobreza e as desigualdades socioeconómicas e se baseie num mecanismo eficaz com metas e valores de referência que possibilitem uma medição precisa de todos os progressos alcançados; salienta que o Parlamento Europeu deve ser plenamente envolvido tanto no controlo *ex ante* como *ex post* do Plano de Recuperação e que deve ser formalmente atribuído um papel a todos os seus deputados eleitos, a fim de garantir um processo de avaliação e de execução completamente democrático e transparente;

o

¹ Diretiva 2000/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de setembro de 2000, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes biológicos durante o trabalho (JO L 262 de 17.10.2000, p. 21).

² Diretiva 2004/37/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2004, relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho (JO L 158 de 30.4.2004, p. 50).

o o

112. Encarrega o seu Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.