Parlamento Europeu
2024-2029

TEXTOS APROVADOS

P10_TA(2026)0003

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

Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de janeiro de 2026, que contém recomendações à Comissão sobre a Diretiva relativa a uma transição justa no mundo do trabalho: garantir a criação de emprego e revitalizar as economias locais (2025/2131(INL))

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta os artigos 153.º e 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),

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

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

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

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

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

– Tendo em conta o Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de fevereiro de 2021, que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência[1] (MRR),

– Tendo em conta o Regulamento (UE) 2021/1056 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que cria o Fundo para uma Transição Justa[2] (FTJ),

---

1 JO L 57 de 18.2.2021, p. 17.
2 JO L 231 de 30.6.2021, p. 1.

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

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

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

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

– Tendo em conta a nota informativa da Avaliação Europeia do Valor Acrescentado, de setembro de 2025, intitulada «Diretiva relativa a uma transição justa no mundo do trabalho: garantir a criação de emprego e revitalizar as economias locais»,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 23 de novembro de 2023, sobre a criação de emprego: transição justa e investimentos de impacto,

– Tendo em conta a resolução da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre uma transição justa rumo a economias e sociedades sustentáveis do ponto de vista ambiental para todos[7],

– Tendo em conta o relatório de Enrico Letta, de 10 de abril de 2024, intitulado «Much more than a market» [Muito mais do que um mercado],

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

– Tendo em conta o Roteiro para Empregos de Qualidade,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 10 de setembro de 2025, sobre o papel da política de coesão no apoio a uma transição justa,

– Tendo em conta a Recomendação do Conselho sobre uma transição

---

3 JO L 231 de 30.6.2021, p. 21.
4 JO L 153 de 3.5.2021, p. 48.
5 JO L 130 de 16.5.2023, p. 1.
6 JO L 275 de 25.10.2003, p. 32.
7 ILC.111/Resolução V, de 16 de junho de 2023.

justa para a neutralidade climática de 2022,

– Tendo em conta a Recomendação do Conselho sobre uma transição justa para a neutralidade climática, de 2022, e as principais mensagens do COEM e do CPS sobre a sua aplicação,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 17 de dezembro de 2020, sobre uma Europa social forte para transições justas,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 9 de setembro de 2025, sobre contratos públicos,

– Tendo em conta as Orientações políticas para a Comissão Europeia 2024−2029,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 26 de fevereiro de 2025, intitulada «Pacto da Indústria Limpa» (COM(2025)0085),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de julho de 2025, intitulada «Enquadramento para as medidas de auxílio estatal destinadas a apoiar o Pacto da Indústria Limpa» (C/2025/3602),

– Tendo em conta a Declaração de La Hulpe sobre o futuro do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, de 16 de abril de 2024,

– Tendo em conta o parecer do Comité do Emprego (COEM) sobre as dimensões da qualidade do emprego, do Conselho da União Europeia, de 6 de junho de 2025,

– Tendo em conta o Parecer do Comité Económico e Social Europeu intitulado «Rumo a uma proposta legislativa e instrumentos de política da UE sobre a transição justa que permitam um Pacto Ecológico Europeu mais social», de 4 de dezembro de 2024,

– Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A10-0261/2025),

A. Considerando que as transições ecológica e digital estão a ter um efeito profundamente transformador nas economias, nas sociedades, nas regiões e nos locais de trabalho da Europa, de diferentes formas, exigindo medidas abrangentes de política social e de emprego para prevenir impactos adversos e promover a coesão económica, social e territorial; considerando que assegurar uma transição eficaz para uma economia digitalizada, com impacto neutro no clima, e uma redução das dependências do aprovisionamento energético é essencial para a prosperidade, o bem-estar, a sustentabilidade, o crescimento e a competitividade da Europa a longo prazo; considerando que o êxito final da dupla transição dependerá fortemente da garantia de que a transição seja justa e inclusiva para os trabalhadores, as empresas e as regiões e que contribua para a justiça social para todos, com especial atenção para os mais vulneráveis, a fim de assegurar que ninguém seja deixado para trás;

considerando que uma transição justa, por si só, poderia gerar 261 mil milhões de EUR por ano em benefícios, nomeadamente dando resposta às desigualdades sociais e às disparidades regionais[8]; considerando que as trajetórias de cada região afetada serão diferentes, com base nas suas realidades económicas e sociais;

B. Considerando que os efeitos da dupla transição no emprego são assimétricos em toda a União e que o impacto socioeconómico varia consideravelmente entre as diferentes regiões; considerando que existe igualmente uma dimensão geográfica, uma vez que podem ser criados postos de trabalho na economia moderna, eficiente em termos de recursos e competitiva em regiões que não as que registam perdas de postos de trabalho;

C. Considerando que as transições devem ser geridas de forma a garantir a inclusão social, reduzir a pobreza e as desigualdades e aproveitar o potencial de criação de empregos de qualidade, promover a democracia no trabalho, proteger os direitos dos trabalhadores e elevar os padrões laborais em todos os setores;

D. Considerando que os mercados de trabalho da UE continuam territorialmente divididos e que a qualidade do emprego e os contratos de trabalho demonstram um aumento das formas de emprego não tradicionais, sobretudo entre os jovens;

E. Considerando que a gestão da transição para uma economia neutra em carbono deve não só apoiar as transições para novos empregos de qualidade em setores emergentes, como também manter e adaptar os postos de trabalho e os setores existentes às indústrias e tecnologias mais sustentáveis e limpas para benefício das pessoas, em especial das que vivem nos territórios mais afetados; considerando que é crucial conferir especial atenção às regiões e indústrias dependentes dos combustíveis fósseis, uma vez que estas terão de sofrer mudanças para cumprir os compromissos da União em matéria de clima; considerando que é importante que todos, incluindo os trabalhadores e os candidatos a emprego, sejam apoiados na gestão das transições, a fim de fomentar a compreensão, a aceitação e a eficácia dos objetivos da estratégia de longo prazo para 2050; considerando que, tal como demonstrado pela investigação da Eurofound[9], uma ampla participação da sociedade civil, dos parceiros sociais e das autoridades públicas no processo de transição é fundamental para garantir e distribuir equitativamente os rendimentos da atividade económica e os recursos, bem como para

---

8 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

9 Eurofound (2024), «Creating a new social contract for the just transition: Is partnership working?» [Criar um novo contrato social para a transição justa: A parceria funciona?], Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

gerir os conflitos;

F. Considerando que a transformação económica da Europa exige uma forte ênfase na competitividade e no crescimento; considerando que os empresários e os criadores de emprego devem dispor das condições adequadas para investir e crescer, e que a garantia de uma utilização eficiente dos fundos é essencial para atrair investimento privado; considerando que é importante que os cidadãos, tanto nas zonas urbanas como rurais, apoiem o processo e participem numa transição justa que logre um equilíbrio entra a competitividade e a solidariedade e que possam estar confiantes de que o seu trabalho, os seus rendimentos e o seu modo de vida serão salvaguardados, para que ninguém seja deixado para trás;

G. Considerando que, embora várias iniciativas legislativas e não legislativas importantes da União visem fazer face aos impactos da dupla transição (em particular, o Mecanismo para uma Transição Justa, o FTJ, o FEG, a União de Competências, o Fundo Social para o Clima, o FSE+ e o MRR) e melhorar a competitividade, ou possam contribuir para tal, subsistem lacunas no regime legislativo e político no que diz respeito a perturbações no local de trabalho, direitos dos trabalhadores, proteção social, diálogo social e oportunidades de educação e formação; considerando que só uma ação a nível da União pode assegurar um verdadeiro valor acrescentado e uma convergência social ascendente concomitante, para tornar realidade a promessa de «não deixar ninguém para trás», tendo simultaneamente em conta os modelos e as tradições nacionais do mercado de trabalho;

H. Considerando que o relatório Draghi identifica a escassez persistente de competências como um obstáculo à inovação, à adoção de tecnologias e aos esforços de descarbonização, o que prejudica, por sua vez, o crescimento e a competitividade; considerando que quase quatro em cada cinco pequenas e médias empresas da UE referem dificuldades em encontrar trabalhadores com as competências adequadas; considerando que o declínio dos sistemas de educação e formação, em especial da educação e formação de adultos, não está a preparar a mão de obra para a dupla transição; considerando que a participação na educação de adultos continua a ser insuficiente, uma vez que apenas 39,5 % dos adultos participam em ações de formação anualmente[10], um valor muito abaixo da meta para 2030 de, pelo menos, 60 %, e que seria necessário que mais 50 milhões de trabalhadores recebessem formação para atingir a referida meta[11];

I. Considerando que, através do investimento no desenvolvimento de competências de elevado nível, a UE pode promover um ciclo virtuoso de aumento da produtividade, salários mais elevados e

---

10 https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A52025DC0090.

11 Relatório Draghi, p. 37.

maior igualdade económica; considerando que quase 50 % dos adultos podem precisar de uma melhoria de competências e de requalificação[12]; considerando que só o setor da energia da UE precisará de, pelo menos, 145 000 trabalhadores qualificados até 2030[13]; considerando que as tecnologias limpas são um dos motores da prosperidade económica na Europa, contribuindo para 30 % do crescimento da UE e criando milhões de postos de trabalho, só em 2023[14];

J. Considerando que as estratégias europeias em matéria de competências, competitividade e investimento devem criar oportunidades, tanto para as grandes empresas como para as PME, atendendo simultaneamente às necessidades nacionais, regionais e locais; considerando que as políticas que reforçam a capacidade industrial, incentivam o empreendedorismo e desenvolvem uma mão de obra com competências adaptadas às realidades locais são essenciais para garantir que todos os europeus possam beneficiar do crescimento e da inovação;

K. Considerando que sistemas de assistência e proteção social adequadamente financiados são um pré-requisito para assegurar uma transição justa e equitativa para a neutralidade climática e a transformação digital; considerando que o relatório Draghi salienta ainda a necessidade de assegurar que o crescimento da produtividade e a inclusão social sejam indissociáveis, sendo os sistemas de proteção social dos Estados-Membros essenciais para a prestação de serviços públicos sólidos, de proteção social, de habitação, de transportes e de estruturas de acolhimento de crianças durante a transição; considerando que empregos de qualidade, condições de trabalho dignas, acesso à proteção social, diálogo social e negociação coletiva desempenham um papel crucial para atrair e reter a mão de obra e são importantes para a competitividade e a democracia no local de trabalho na União;

L. Considerando que, segundo o relatório da Comissão sobre o emprego e a situação social na Europa de 2024 (ESDE 2024)[15], as restrições à participação na educação e formação de adultos são atribuídas a obstáculos como a perceção de falta de necessidade, a oferta insuficiente ou as dificuldades de acesso a formação de qualidade pertinente, os problemas de calendário, o equilíbrio com as responsabilidades familiares e as limitações financeiras; considerando que o relatório Draghi insta a UE a garantir que todos

---

12 https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4223#group-downloads.

13 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/4826f429-0545-11f0-b1a3-01aa75ed71a1/language-en.

14 https://www.cedefop.europa.eu/en/news/green-transition-creates-more-jobs-it-destroys.

15 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-2024-upward-social-convergence-eu-and-role-social_en.

os trabalhadores tenham direito à educação e à requalificação, permitindo-lhes evoluir para novas funções à medida que as suas empresas adotam tecnologias, ou para empregos de qualidade em novos setores[16];

M. Considerando que um conjunto integrado de políticas que combine a educação, o desenvolvimento de competências, o financiamento e a política industrial é um fator essencial para a competitividade, a resiliência social e a justiça, a autonomia estratégica, o investimento e a criação de emprego sustentável na Europa; considerando que a transição ecológica e digital exige investimentos significativos na requalificação e na melhoria de competências, no ensino e na formação profissionais e na aprendizagem ao longo da vida, de modo a dotar os trabalhadores das competências técnicas específicas de cada profissão e das competências sociais essenciais necessárias; considerando que os trabalhadores de idade mais avançada, pouco qualificados e as mulheres podem ser vítimas de maiores obstáculos no processo de «melhoria das competências» e na luta por novos empregos; considerando que os esforços nos domínios da educação e da formação devem, por conseguinte, estar estreitamente ligados às políticas relacionadas com a transição justa; considerando que as comunidades e os trabalhadores desfavorecidos necessitarão de apoio específico para garantir que não sejam deixados para trás;

N. Considerando que continuam a existir disparidades económicas importantes entre os Estados-Membros e as regiões da UE, com grandes diferenças em termos de PIB desde 2012, associadas ao peso da indústria na atividade económica;

O. Considerando que o relatório Letta considera que a liberdade de circulação e a «liberdade de permanência» são duas faces da mesma moeda e devem ser desenvolvidas em conjunto; considerando que o relatório Letta considera que o exercício da liberdade de circulação deve ser uma escolha livre, e não uma necessidade para compensar a falta de emprego em certas regiões; considerando que o relatório salienta a necessidade de proporcionar oportunidades aos cidadãos em todas as regiões, em especial nas zonas rurais, inclusive empregos de qualidade, bem como de combater as desigualdades dentro dos países e entre eles[17]; considerando que, se não for adequadamente concebida e apoiada, a transição ecológica pode afetar de forma desproporcionada as regiões vulneráveis da Europa Oriental e Meridional[18] em termos de riscos de desemprego e de perda de postos de trabalho. que a dependência do carvão de determinados territórios cria um nível adicional de vulnerabilidade, registando-se em certos casos taxas de emprego entre 10 e 15 %

---

16 Relatório Draghi, p. 19.
17 https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/py4s-5ad4.
18 https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24c7aa49-2451-11ee-94cb-01aa75ed71a1/language-en.

inferiores à média da UE[19];

P. Considerando que se espera que o Roteiro para Empregos de Qualidade promova medidas que apoiem os Estados-Membros e as indústrias na criação de condições de trabalho dignas e no acesso à formação, na definição de normas elevadas em matéria de saúde e segurança no trabalho, na garantia de transições profissionais justas para os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, nomeadamente, bem como na negociação coletiva, com vista a atrair talentos e contribuir para a competitividade das indústrias europeias; considerando que, neste contexto, se espera que a Comissão discuta com os parceiros sociais sobre um regime para apoiar os processos de reestruturação a nível da UE e dos Estados-Membros; considerando que tal regime se centrará na transição justa, na antecipação da mudança, na intervenção precoce em caso de ameaça de reestruturação e numa melhor informação e consulta;

Q. Considerando que é necessário reforçar a capacidade administrativa e técnica das partes interessadas locais implicadas na conceção e na execução da transição justa; considerando que os Estados-Membros continuam a enfrentar desafios significativos na gestão e execução eficazes dos fundos da UE a nível local e na avaliação dos diferentes impactos das políticas climáticas; considerando que a execução do Fundo para uma Transição Justa tem sido lenta, como demonstrado pela taxa de pagamento de apenas 32,2 % até ao final de 2024[20]; considerando que o número de postos de trabalho criados pelo FTJ não se afigura suscetível de cobrir o número de postos de trabalho cuja perda se prevê à medida que as indústrias com utilização intensiva de carbono transitam para tecnologias mais limpas; considerando que as PME constituem a espinha dorsal da economia europeia e criam uma grande parte dos postos de trabalho permanentes a nível local; considerando que são necessárias disposições específicas para as PME para reforçar o seu papel na transição justa;

1. Realça que a transição bem-sucedida para fontes de energia mais sustentáveis, indústrias modernizadas e uma economia mais digitalizada desempenhará um papel fundamental na competitividade a longo prazo das empresas da União no mercado mundial e deve resultar na criação de empregos de qualidade na União; sublinha a necessidade de assegurar que as empresas e os trabalhadores estejam bem preparados para tirar partido das oportunidades decorrentes da transição para soluções novas e inovadoras e frisa a importância do trabalho e de empregos dignos, abrangidos por convenções coletivas, indispensáveis para garantir o

---

19 https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2025/759354/CASP_STU(2025)759354_EN.pdf.

20 «Just Transition Mechanism - Performance 2025» [Mecanismo para uma Transição Justa – Desempenho em 2025], Comissão Europeia.

progresso social e a aceitação da transição; entende que um regime jurídico que se debruce sobre os desafios e as oportunidades de uma transição justa no local de trabalho é essencial para garantir normas mínimas adequadas que proporcionem, tanto aos trabalhadores como aos empregadores, a clareza e a estrutura necessárias para antecipar e gerir a mudança e que, em última análise, aumentem a resiliência, a competitividade e a convergência social ascendente e a justiça social da União; frisa que as regiões podem apoiar a transição justa combinando a proteção social, a diversificação económica e a coordenação territorial, por forma a reduzir os impactos negativos, reforçar as economias locais e promover o desenvolvimento inclusivo;

2. Salienta que o impacto da descarbonização no emprego vai além das diminuições nos setores dos combustíveis fósseis e terá um impacto mais amplo na redefinição do emprego e na transição global do mercado de trabalho; congratula-se, a este respeito, com o anúncio de legislação relativa aos empregos de qualidade, com o objetivo de assegurar que as práticas no domínio do emprego acompanhem a evolução da economia moderna; sublinha a necessidade de esta legislação, em conjugação com a próxima atualização do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e do novo Roteiro para Empregos de Qualidade, incluir um conjunto de medidas concretas que melhorem de forma tangível as condições de trabalho, a saúde e a segurança, a democracia no trabalho, o âmbito da negociação coletiva, bem como a formação e as competências dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, assim como a aplicação efetiva da legislação da União em matéria de políticas laborais e sociais; destaca que essas medidas também proporcionam uma oportunidade para ajudar os empregadores da União, em particular as PME, a manterem e melhorarem a sua competitividade, proporcionando um regime claro, incluindo orientações práticas e ferramentas de apoio para antecipar e gerir a mudança em parceria com os trabalhadores e investir no ensino e formação profissionais (EFP), na melhoria das competências e na requalificação dos trabalhadores, a fim de fazer face à escassez de competências e de mão de obra que impede a produtividade e o crescimento, mas também comprometem as perspetivas futuras dos trabalhadores;

3. Salienta que a digitalização deve ser introduzida de forma centrada no ser humano, evitando uma vigilância excessiva dos trabalhadores e garantindo o direito a desligar, bem como disposições justas em matéria de horários de trabalho;

4. Salienta que a antecipação e a gestão da mudança são fundamentais para que tanto os empregadores como os trabalhadores, os órgãos de poder local e regional e as comunidades enfrentem com êxito a transição ecológica e digital e sejam capazes de vencer de modo eficaz os desafios económicos decorrentes de acontecimentos geopolíticos adversos, convertendo-os em oportunidades; frisa que prever antecipadamente planos para a transição pode contribuir de

modo pró-ativo para evitar os despedimentos e conduzir à criação de emprego, criar uma resiliência duradoura nas empresas e tirar o melhor partido dos recursos disponíveis; realça que planos dessa natureza requerem decisões suscetíveis de conduzir a mudanças substanciais na organização do trabalho e que, por conseguinte, devem ser elaborados no âmbito de uma parceria alargada, com recurso ao regime para o diálogo social e à negociação coletiva, no pleno respeito do direito à informação e à consulta; insta, neste contexto, a Comissão a acompanhar e a garantir a plena aplicação do regime previsto na Diretiva 2002/14/CE; exorta ainda os Estados-Membros a permitirem o diálogo social aos níveis pertinentes para facilitar as transições entre empregos, em especial no que diz respeito a profissões suscetíveis de desaparecerem ou de sofrerem reduções significativas; recorda os instrumentos de alerta precoce previstos na Diretiva (UE) 2019/1023 e considera que a adaptação destes para também incluir circunstâncias pertinentes para a dupla transição asseguraria uma melhor deteção e resposta a futuras mudanças nas atividades das empresas; frisa a necessidade de incentivar as empresas a definirem os seus próprios planos de transição; destaca que as partes interessadas e a sociedade civil devem ser implicadas desde as primeiras fases do planeamento da transição, assegurando uma participação significativa em vez de uma consulta numa fase tardia;

5. Realça que a penúria de trabalhadores qualificados só poderá ser suplantada através de uma maior disponibilidade e acessibilidade da educação, da (re)qualificação, de mais oportunidades de formação e da melhoria das condições de trabalho; destaca o caráter essencial do diálogo social entre trabalhadores e empregadores relativo às possibilidades de formação que atendam às necessidades do mercado de trabalho e respeitem o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e realça a necessidade de facilitar este diálogo[21]; está firmemente convicção de que a concessão, aos trabalhadores, de um direito individual à formação durante o horário de trabalho — que permitiria superar os obstáculos à sua participação em ações de formação — poderá assegurar a qualidade do aperfeiçoamento e da requalificação profissionais, a formação dos trabalhadores e uma evolução de carreira favorável que garanta aos empregadores uma oferta previsível e estável de mão de obra qualificada; salienta a necessidade de abordar o obstáculo do custo assegurando que a formação seja gratuita para os trabalhadores e apoiada por financiamento, incentivos fiscais e parcerias; frisa que as instituições nacionais e os parceiros sociais são responsáveis pela formação dos trabalhadores e destaca o seu papel essencial na aplicação do direito à formação; insta, a este respeito, os Estados-Membros a darem prioridade e a promoverem regimes de formação desenvolvidos conjuntamente pelos trabalhadores e pelos respetivos

21 «Employment and Social Developments in Europe 2024» [Evolução do emprego e da situação social na Europa 2025], Comissão Europeia, p. 20.

empregadores, garantindo que a melhoria de competências e a requalificação respondam à procura real e contribuam para a progressão na carreira;

6. Sublinha a necessidade de envolver significativamente os jovens na conceção, na execução e no acompanhamento das políticas relacionadas com uma transição justa e equitativa; apela a esforços redobrados para aplicar a Garantia para a Juventude, garantindo um aumento da consignação dos Estados-Membros para que pelo menos 15 % dos seus recursos do FSE+ sejam consagrados a ações específicas e reformas estruturais que favoreçam o emprego de qualidade dos jovens e o ensino e a formação profissionais — em particular estágios e programas de aprendizagem remunerados e de qualidade — e que facilitem a transição da escola para o trabalho, a reinserção no mundo do ensino ou da formação e a educação de segunda oportunidade;

7. Salienta a necessidade de os Estados-Membros apoiarem as empresas e os trabalhadores, com a participação das regiões, através do desenvolvimento de estratégias e políticas globais para uma transição justa a nível nacional adaptada às especificidades locais; frisa que essas estratégias nacionais devem identificar o impacto das transições nas regiões, nos vários setores e na respetiva mão de obra e definir um plano abrangente e transversal de medidas para atenuar o referido impacto; sublinha a importância de conceber uma visão e uma estratégia a longo prazo para a transição económica local e regional, que conte com a participação dos intervenientes públicos e privados, da sociedade civil e da economia social; assinala que os investimentos diretos na inovação e na melhoria da atratividade regional através da modernização e da disponibilização de infraestruturas, serviços públicos e equipamentos de elevada qualidade, acessíveis e a preços módicos, são necessários para manter os trabalhadores e gerar empregos de qualidade;

8. Considera essencial promover a viabilidade económica das empresas industriais europeias e, na medida do possível, evitar os encerramentos e os despedimentos forçados; frisa a importância de apoiar as empresas, em particular as PME, para evitar despedimentos forçados, por exemplo através de programas de apoio temporário para proteger o emprego durante as transições, para evitar a perda de capacidade industrial estratégica e de mão de obra qualificada; observa que, quando é necessária uma transição entre empregos, é essencial manter os trabalhadores na mesma região, concedendo-lhes tempo suficiente para a reconversão e limitando as perdas financeiras pessoais; exige maior proteção face a despedimentos injustos e solicita que seja garantido aos trabalhadores afetados por reestruturações o acesso a compensação adequada, oportunidades de reconversão profissional e apoio para conseguir um novo emprego;

9. Salienta que as projeções regionais do Eurostat indicam um declínio

contínuo da população em idade ativa em muitos territórios durante as décadas de 2020 e 2030, em particular nas regiões já afetadas pelo envelhecimento e pela mobilidade geográfica; sublinha que estas tendências são suscetíveis de enfraquecer a oferta de mão de obra e, consequentemente, pôr em causa o desenvolvimento a longo prazo, no preciso momento em que os trabalhadores qualificados são essenciais para as transições ecológica e digital; insiste na importância do «direito de permanência» das pessoas nas suas regiões ou zonas locais e a necessidade de estratégias específicas para as zonas rurais e periféricas; insta a Comissão e os Estados-Membros a apoiarem políticas de base local que criem oportunidades económicas, tanto para as pessoas como para as empresas, nas regiões rurais, atraiam investimento privado e criem empregos locais; frisa que as referidas estratégias são necessárias para reforçar as oportunidades económicas nas zonas rurais, apoiar a criação de emprego de qualidade, a inovação, a renovação industrial local e, em última análise, assegurar que os cidadãos possam construir o seu futuro nas suas comunidades;

10. Recorda que as PME são os principais geradores de emprego duradouro a nível local; destaca a necessidade de facilitar o acesso ao financiamento da transição, que deve ser simplificado, proporcionado e adaptado às PME, nomeadamente permitindo mecanismos de agrupamento para aceder a fundos e respeitar as obrigações em matéria de comunicação de informações, prevendo balcões digitais únicos e assistência técnica obrigatória para orientar os beneficiários na conceção dos projetos e na conformidade com a regulamentação; exorta os Estados-Membros e as autoridades regionais a elaborarem e reforçarem programas de apoio às empresas nas regiões afetadas, a fim de ajudar as empresas em fase de arranque e as PME a crescer e a prosperar; salienta que os incentivos ao investimento associados a condicionalidades sociais podem ajudar a atrair empresas para regiões vulneráveis e, ao mesmo tempo, assegurar o desenvolvimento sustentável da economia local; frisa a necessidade de ajudar as empresas, em particular as PME, a remediar a escassez de competências na União e a promover a requalificação e a melhoria de competências, ajudando as pessoas a adquirir as competências adequadas para empregos de qualidade; insta a Comissão Europeia a prever, no âmbito do futuro financiamento da transição, um apoio dedicado às PME; exorta ainda a Comissão Europeia a assegurar que não perde de vista a participação das PME nos programas de transição justa;

11. Salienta que a economia social, em especial as empresas sociais de inserção profissional, desempenham um papel crucial na garantia de transições inclusivas e justas; frisa a necessidade de apoio no acesso ao financiamento, ao reforço das capacidades e à assistência técnica;

12. Insta a Comissão e os Estados-Membros a facilitarem investimentos de larga e de pequena escala e a conceberem políticas que desbloqueiem oportunidades económicas para o setor privado, em

particular para as PME, reduzindo os encargos administrativos, atenuando os requisitos de cofinanciamento e simplificando o acesso ao financiamento, respeitando simultaneamente os direitos dos trabalhadores e a proteção dos consumidores; sublinha que tais investimentos são essenciais para reforçar a base industrial e tecnológica da Europa, criar empregos de elevada qualidade e assegurar uma mão de obra qualificada e adaptada às realidades, aos recursos e às necessidades específicas a nível local, a fim de aproveitar plenamente o potencial regional e impulsionar a competitividade, o crescimento sustentável e a criação de valor a longo prazo; salienta que os empresários e as pequenas empresas são cruciais para o investimento, a inovação e a criação de emprego, em particular em regiões rurais e menos desenvolvidas, e que as vertentes de financiamento e assistência técnica devem ser adaptadas às suas necessidades de modo a aproveitar plenamente o seu potencial na economia ecológica e digital e impulsionar o crescimento sustentável e a criação de valor a longo prazo;

13. Regista a falta de dados desagregados exatos sobre o número de postos de trabalho perdidos, criados ou afetados pela dupla transição; sublinha a importância de prever as alterações no mercado de trabalho e as tendências no que respeita a necessidades em termos de competências para respostas políticas eficazes e atempadas; salienta a necessidade de identificar, partilhar e promover boas práticas; apela à consolidação da recolha de dados pertinentes e à análise do impacto das políticas de transição; salienta que os indicadores de pobreza nos domínios da energia e dos transportes devem ser sistematicamente integrados nas estruturas de acompanhamento da transição justa, a fim de assegurar que as medidas de financiamento e de criação de emprego visem, em primeiro lugar, os agregados familiares vulneráveis;

14. Incentiva programas de renovação a nível comunitário que abranjam bairros ou aldeias, reduzam os custos, reforcem a coesão e acelerem a transição.

15. Lamenta que a proposta relativa ao Quadro Financeiro Plurianual 2028–2034 não inclua um instrumento autónomo para fazer face à transição justa; salienta que continua a ser necessário um financiamento específico para ajudar as regiões afetadas a enfrentar os desafios decorrentes da transição ecológica; solicita, a este respeito, um Fundo para uma Transição Justa alargado e ampliado para o período de programação pós-2027, assegurando que este funcione de acordo com os princípios da gestão partilhada e da parceria, no âmbito da política de coesão e com um orçamento reforçado; destaca que o novo fundo deve ajudar os empregadores a garantir o direito dos trabalhadores à formação, bem como a executar os planos de transição a nível empresarial; salienta que a formação deve ser de elevada qualidade, alinhada com as necessidades do mercado de trabalho, e conduzir a qualificações e credenciais validadas através de sistemas transparentes e claros de

certificação que permitam o reconhecimento mútuo entre Estados-Membros; solicita que o financiamento da transição inclua condicionalidades sociais para apoiar a inclusão;

16. Recorda que, apesar das suas ambições transformadoras, o FTJ se deparou com desafios significativos na consecução dos seus objetivos, em particular na garantia de resultados equitativos e na concessão de acesso ao fundo às pequenas e médias empresas[22]; apela a um acesso simplificado das PME ao Fundo para uma Transição Justa, através da prestação de assistência técnica e da redução dos encargos administrativos;

17. Salienta a importância do desenvolvimento de competências digitais de nível básico e avançado para os trabalhadores; sublinha a necessidade de dotar os cidadãos da literacia digital essencial, da sensibilização para os dados e da utilização segura de ferramentas em linha, a fim de conservar a sua empregabilidade e adaptabilidade, promovendo simultaneamente o desenvolvimento de competências mais avançadas;

18. Frisa que as instituições de ensino e de formação devem reforçar a pertinência das suas formações para as necessidades dos mercados de trabalho concorrenciais e preparar os alunos, formadores e professores com os conhecimentos e as competências necessários para serem agentes ativos da mudança numa transição justa para economias sustentáveis do ponto de vista ambiental e uma sociedade para todos; salienta que uma formação eficaz depende da disponibilidade de professores e formadores com conhecimentos atuais em matéria de economia sustentável e ecológica, eficiência energética e tecnologias ecológicas e digitais; destaca que o seu papel é fundamental na promoção das competências adequadas, tanto para a geração mais jovem como para a geração mais velha de trabalhadores, bem como na oferta de formação adequada de requalificação e melhoria de competências para as pessoas afetadas pela transição ecológica; realça que a educação e a formação desses professores e formadores devem, por conseguinte, ser uma prioridade absoluta em qualquer estratégia de resposta às competências a nível europeu, nacional, regional e local;

19. Salienta que o investimento público e privado direto em infraestruturas limpas, projetos de energias renováveis e atividades da economia circular é necessário para revitalizar as economias locais e contribuir para a criação de emprego de qualidade; sublinha a necessidade de valorizar os ativos regionais, investindo em setores nos quais as regiões já possuam pontos fortes ou vantagens comparativas; considera que a especialização regional pode

---

22 «Just Transition in the World of Work» [Transição justa no mundo do trabalho], EPRS, setembro de 2025. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2025/774668/EPRS_BRI(2025)774668_EN.pdf.

constituir a base de polos industriais ecológicos; frisa que o apoio à investigação e à inovação e o incentivo à colaboração entre universidades e empresas podem impulsionar novos modelos empresariais sustentáveis;

20. Destaca que é necessária uma combinação coerente e integrada de políticas para alcançar os objetivos da transição justa; solicita que as medidas climáticas e industriais da UE tenham em conta os objetivos em matéria de inclusão, proteção social e competências; frisa a importância de garantir que os fundos nacionais e europeus sejam utilizados para facilitar a transição ecológica e digital, inclusive promovendo o diálogo social e a negociação coletiva; solicita que o financiamento da UE e os auxílios estatais dos Estados-Membros sejam alinhados com a política industrial europeia, a fim de oferecer empregos de elevada qualidade, promover a negociação coletiva, respeitar os direitos e as normas laborais da UE, melhorar a competitividade das empresas europeias e assegurar melhores condições de trabalho;

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

22. Recorda que importa integrar as questões relativas à deficiência e uma abordagem interseccional que incida sobre os trabalhadores jovens, os trabalhadores mais velhos, os trabalhadores pouco qualificados e as trabalhadoras em todas as medidas políticas que digam respeito à dupla transição, tais como a disponibilização de adaptações razoáveis nos contextos da educação e da formação;

23. Recorda o papel que o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG) desempenha no apoio a trabalhadores afetados pelas transições ecológica e digital durante o período de programação remanescente e incentiva os Estados-Membros, com o apoio da Comissão, a utilizarem plenamente o Fundo; congratula-se com o objetivo da proposta de revisão do atual FEG de apoiar proativamente os trabalhadores cujo despedimento esteja iminente e de acelerar o

processo de aprovação das candidaturas; salienta, no entanto, a importância de assegurar que as empresas em fase de reestruturação que pretendam candidatar-se ao Fundo o façam em plena consulta com os trabalhadores e os seus representantes, nomeadamente no âmbito da conceção do pacote personalizado de medidas; regista, com preocupação, a supressão do FEG na proposta relativa ao Quadro Financeiro Plurianual 2028–2034; salienta a importância de medidas ativas do mercado de trabalho e de proteção social para a reintegração dos trabalhadores despedidos no mercado de trabalho na sequência de importantes processos de reestruturação; insta a Comissão a prever, no próximo QFP, a continuidade do apoio específico aos trabalhadores despedidos ou em perigo de serem despedidos em consequência de um processo de reestruturação de grande envergadura;

24. Recorda a importância de garantir um elevado nível de saúde e segurança no trabalho; insiste na importância de, no contexto da dupla transição, prevenir de forma pró-ativa os riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho, que vão evoluindo com as tarefas, os padrões e os locais de trabalho, em especial os riscos ambientais e psicossociais; insta a Comissão a proceder a uma revisão exaustiva do atual quadro estratégico em matéria de segurança e saúde no trabalho e do regime jurídico em vigor neste domínio, a fim de identificar as lacunas remanescentes e garantir que o acervo da UE continue adequado à sua finalidade, bem como contribuir para a conceção do quadro estratégico pós-2027;

25. Frisa que as transformações e reestruturações no local de trabalho durante a dupla transição podem provocar riscos psicossociais, como o stress, a incerteza e a ameaça de perda de emprego; realça a necessidade de proteger a saúde mental e o bem-estar psicossocial dos trabalhadores durante as transições, inclusive através de avaliações dos riscos no local de trabalho e de serviços de apoio; solicita que os programas de apoio à saúde mental, incluindo o aconselhamento, a gestão do stress e os regimes de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar sejam integrados nos planos de transição a nível das empresas.

26. Salienta a importância de apoiar os trabalhadores no reforço das suas competências transformadoras, essenciais e cognitivas, como o pensamento criativo e crítico, a prospetiva, a resiliência, a flexibilidade e a agilidade, a motivação e a autoconsciência, a curiosidade e a aprendizagem ao longo da vida, em reconhecimento da importância da capacidade dos trabalhadores para se adaptarem a locais de trabalho perturbados, demonstrarem eficácia a nível pessoal e criarem as novas soluções que as transformações ecológica e digital exigem;

27. Congratula-se com a nota informativa do Cedefop sobre a elaboração de um mapa europeu de qualificações, que reforça a transparência, a comparabilidade e a portabilidade das qualificações em toda a

Europa; salienta que o referido mapa deve ir além de um exercício académico e servir de instrumento prático em prol da competitividade, da pertinência face no mercado de trabalho e da mobilidade; insta a Comissão e os Estados-Membros a assegurarem que o regime europeu de qualificações seja estreitamente associado às necessidades económicas, à política industrial e ao investimento nas competências, instando-os ainda a mapearem detalhada e sistematicamente as lacunas em termos de competências a nível regional, bem como a preverem a procura futura de competências; sublinha que o referido levantamento deve incluir uma análise de impacto e resultar em medidas setoriais e territoriais para aproveitar o potencial da transição ecológica em todas as regiões;

28. Realça que é essencial dispor de redes de segurança social e sistemas de proteção social fortes para apoiar os trabalhadores e assegurar a coesão social durante os períodos de transição; exorta os Estados-Membros, em consulta com os parceiros sociais e as organizações pertinentes da sociedade civil, a modernizarem e reforçarem os seus sistemas de proteção social e serviços públicos essenciais, assegurando simultaneamente a sua sustentabilidade a longo prazo e sem agravar os encargos financeiros das PME, com especial ênfase nos cuidados de saúde, nos transportes, na educação, nas políticas de inclusão social, no apoio ao rendimento e na habitação a preços acessíveis, bem como a apoiarem os prestadores de serviços sociais sem fins lucrativos, a fim de assegurar a resiliência contra choques resultantes da dupla transição com impacto no mercado de trabalho, e a garantirem que os trabalhadores afetados pela perda de emprego possam manter o seu nível de vida, tanto quanto possível;

29. Exorta os Estados-Membros a aplicarem plenamente a Recomendação do Conselho relativa à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria; insta a Comissão a acompanhar os riscos e os progressos no sentido de tais ações através do painel de indicadores sociais e do Quadro de Convergência Social; salienta a importância de assegurar que as ofertas dos serviços públicos de emprego nacionais sejam pertinentes para a evolução do mercado de trabalho, a fim de assegurar o apoio e facilitar a mudança de emprego devido às transições;

30. Salienta a importância de políticas específicas para apoiar as pessoas mais afetadas pela dupla transição e, em particular, as que se encontram em situações de vulnerabilidade; sublinha que é necessário um apoio ativo e intervenções precoces para evitar que as pessoas em situações de vulnerabilidade passem por longos períodos de desemprego ou se tornem trabalhadores desmotivados; insta os Estados-Membros a aumentarem significativamente o apoio ativo ao emprego de qualidade, em particular apoiando o acesso a empregos de qualidade e a preservação dos mesmos, promovendo o empreendedorismo e estimulando a criação de empregos de

qualidade; destaca o papel dos programas de inserção no trabalho, dos contratos públicos específicos e das obras públicas locais na criação de empregos de transição; frisa a necessidade de reforçar as capacidades dos órgãos de poder local e regional para mobilizar com êxito o investimento, colaborar com grupos-alvo no desenvolvimento e na introdução de regimes de apoio social e medir os efeitos distributivos;

31. Sublinha a necessidade de apoiar os regimes de tempo de trabalho reduzido e a importância de um apoio específico aos trabalhadores afetados pelas transições, com base na experiência positiva do SURE; insta a Comissão a propor um mecanismo SURE reforçado específico para as transições ecológica e digital, uma vez que o apoio a tais medidas temporárias de proteção do emprego em tempos de crise pode estabilizar a despesa pública dedicada às políticas de emprego e às medidas de transição justa de modo a atenuar os impactos imediatos no emprego da transformação necessária da economia da UE em consonância com os objetivos da transição justa;

32. Destaca que o impacto no emprego variará consoante as regiões e as populações; frisa, a este respeito, a necessidade de envolver e capacitar os cidadãos e as partes interessadas locais, incluindo as organizações pertinentes da sociedade civil, para que sejam intervenientes ativos na transição; salienta que os órgãos de poder local e regional devem participar diretamente na conceção, na seleção e no acompanhamento dos projetos, a fim de assegurar que o financiamento dê resposta às necessidades locais específicas e apoie a diversificação das economias regionais; realça que as autoridades públicas devem participar na consulta estratégica e na cooperação com os parceiros sociais durante a gestão da transição; salienta que pode ser assegurada uma participação significativa através de consultas em fase inicial e de mandatos e direitos de voto claros para os parceiros sociais, as PME, a sociedade civil, a economia social e os jovens nos organismos de coordenação regional;

33. Sublinha que a negociação coletiva é fundamental para salários justos, a justiça social e a democracia no trabalho, mas que a cobertura continua a ser desigual; recorda a obrigação de os Estados-Membros com uma cobertura da negociação coletiva inferior a 80 % criarem planos nacionais de ação com prazos claros e medidas específicas para aumentar a cobertura; exorta a Comissão a apresentar orientações e apoio aos Estados-Membros para reforçar os sistemas de negociação, em particular a nível setorial, com a plena participação dos parceiros sociais; salienta que a UE e os Estados-Membros devem apoiar o financiamento do reforço das capacidades dos parceiros sociais, em particular a nível regional, no âmbito da aplicação da recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática, para participar no diálogo social estruturado e na negociação coletiva relativos aos planos de transição a nível das empresas;

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

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

ANEXO À RESOLUÇÃO:
RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA

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

O Parlamento Europeu considera que a Comissão deve prever os seguintes princípios e objetivos:

Recomendação 1: Objetivo geral da proposta

O objetivo geral da proposta consiste em criar um regime da União de medidas políticas que possam ser aplicadas nas regiões afetadas pela transição ecológica e digital com o intuito de assegurar uma transição socialmente justa e inclusiva e a criação e proteção de empregos de qualidade.

Recomendação 2: Forma da proposta

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

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

Recomendação 3: Objeto da proposta

A proposta deve centrar-se nas seguintes medidas políticas:

(a) Prever um regime específico para antecipar e gerir a mudança nas regiões e nos setores confrontados com as transições, com base nos princípios da informação e da consulta obrigatória e atempada dos trabalhadores e dos seus representantes, do diálogo social e da negociação coletiva;

(b) Assegurar, no contexto das transições, a aplicação efetiva do direito dos trabalhadores e dos seus representantes à informação e à consulta, conforme previsto na Diretiva 2002/14/CE e nas disposições nacionais;

(c) Conceder aos trabalhadores o direito individual à formação durante o horário de trabalho;

(d) Adotar estratégias nacionais de transição justa que coloquem a ênfase na conceção de uma visão a longo prazo para as economias e a mão de obra a nível local em todas as regiões e em todos os setores afetados, elaboradas e executadas com a verdadeira participação dos parceiros sociais e dos agentes locais;

(e) Elaborar programas de apoio às empresas, mormente as PME e os agentes locais, a fim de incentivar a criação de emprego a nível local;

(f) Assegurar a correspondência entre a oferta e a procura de mão de

obra e de competências através do recurso combinado a informações sobre o mercado de trabalho, do reforço da colaboração dos agentes locais e dos parceiros sociais com os prestadores de formação e do incentivo à elaboração de planos de transição a nível das empresas;

(g) Criar uma estrutura de acompanhamento para realizar uma prospetiva estratégica sobre as repercussões da transição e a evolução do mercado de trabalho.

Recomendação 4: Aplicação e execução

1. A proposta deve respeitar a prerrogativa dos Estados-Membros de aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos trabalhadores ou de fomentarem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores e não deve constituir um motivo válido para reduzir o nível global de proteção já concedido aos trabalhadores nos Estados-Membros.

2. A proposta deve respeitar a autonomia dos parceiros sociais, incluindo o direito de negociar e celebrar convenções coletivas, e deve permitir que a sua aplicação lhes seja confiada, mediante pedido conjunto, desde que o sistema nacional possa, em qualquer momento, garantir os resultados pretendidos no âmbito da proposta.