



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 22 de novembro de 2018
(OR. en)

14442/18

SOC 731
EMPL 548
EDUC 439
ECOFIN 1121

NOTA DE ENVIO

de:	Secretário-Geral da Comissão Europeia, assinado por Jordi AYET PUIGARNAU, Diretor
data de receção:	22 de novembro de 2018
para:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretário-Geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2018) 761 final
Assunto:	PROJETO DE RELATÓRIO CONJUNTO SOBRE O EMPREGO DA COMISSÃO E DO CONSELHO que acompanha a Comunicação da Comissão relativa à Análise Anual do Crescimento para 2019

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2018) 761 final.

Anexo: COM(2018) 761 final

Bruxelas, 21.11.2018
COM(2018) 761 final

**PROJETO DE RELATÓRIO CONJUNTO SOBRE O EMPREGO
DA COMISSÃO E DO CONSELHO**

que acompanha a Comunicação da Comissão relativa à

Análise Anual do Crescimento para 2019

ÍNDICE

<u>PREFÁCIO</u>	2
<u>PRINCIPAIS MENSAGENS</u>	3
<u>1. TENDÊNCIAS E DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO E NA ESFERA SOCIAL NA UNIÃO EUROPEIA</u>	14
1.1 <u>Tendências do mercado de trabalho</u>	14
1.2 <u>Tendências sociais</u>	20
<u>2. INSTANTÂNEOS DO PAINEL SOCIAL</u>	24
2.1 <u>Explicação do painel</u>	24
2.2 <u>Dados do painel social</u>	27
<u>3. REFORMAS NOS DOMÍNIOS SOCIAL E DO EMPREGO — AÇÃO E DESEMPENHO DOS ESTADOS-MEMBROS</u>	34
<u>3.1 Orientação n.º 5: Dinamizar a procura de mão de obra</u>	34
3.1.1 <u>Indicadores-chave</u>	35
3.1.2 <u>Resposta política</u>	49
<u>3.2 Orientação n.º 6: Reforçar a oferta de mão de obra e melhorar o acesso ao emprego, aptidões e competências</u>	55
3.2.1 <u>Indicadores-chave</u>	55
3.2.2 <u>Resposta política</u>	86
<u>3.3 Orientação n.º 7: Melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho e a eficácia do diálogo social</u>	101
3.3.1 <u>Indicadores-chave</u>	101
3.3.2 <u>Resposta política</u>	127
<u>3.4 Orientação n.º 8: Promover a igualdade de oportunidades para todos, fomentar a inclusão social e combater a pobreza</u>	143
3.4.1 <u>Indicadores-chave</u>	143
3.4.2 <u>Resposta política</u>	167
<u>ANEXOS</u>	174

PREFÁCIO

O Relatório Conjunto sobre o Emprego apresentado pela Comissão e o Conselho está previsto no artigo 148.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). A proposta inicial da Comissão para este relatório integra o pacote de outono, de que faz parte a Análise Anual do Crescimento que inicia o ciclo do Semestre Europeu. O Relatório Conjunto sobre o Emprego fornece uma panorâmica anual das principais evoluções no emprego e na situação social na Europa, bem como das reformas adotadas pelos Estados-Membros em consonância com as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros¹. A apresentação dos resultados destas reformas segue a estrutura das orientações: dinamizar a procura de mão de obra (orientação n.º 5), reforçar a oferta de mão de obra e melhorar o acesso ao emprego, às qualificações e às competências (orientação n.º 6), melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho e a eficácia do diálogo social (orientação n.º 7), promover a igualdade de oportunidades para todos, fomentar a inclusão social e combater a pobreza (orientação n.º 8).

Além disso, o Relatório Conjunto sobre o Emprego analisa o desempenho dos Estados-Membros por comparação com o painel de indicadores sociais (painel social) estabelecido no contexto do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. O Pilar foi elaborado e assinado sob a forma de Proclamação interinstitucional pelo Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão em 17 de novembro de 2017 e identifica princípios e direitos em três domínios: i) igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, ii) condições de trabalho justas e iii) proteção social e inclusão social. O acompanhamento dos progressos nestes domínios faz-se mediante uma análise aprofundada do painel social que acompanha o Pilar.

O Relatório Conjunto sobre o Emprego está estruturado do seguinte modo: um capítulo introdutório (capítulo 1) dá conta das principais tendências sociais e do mercado de trabalho na União Europeia, definindo, assim, o contexto. O capítulo 2 apresenta os principais resultados da análise do painel social associado ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais. O capítulo 3 faz uma descrição pormenorizada dos principais indicadores (incluindo os do painel social) e das políticas dos Estados-Membros em resposta às orientações para as políticas de emprego.

PRINCIPAIS MENSAGENS

A Europa está a fazer progressos no que respeita ao painel social que acompanha o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Num contexto de resultados positivos dos mercados de trabalho e de declínio da pobreza, 13 dos 14 indicadores-chave do painel social registaram, em média, uma melhoria ao longo do último ano. Ainda assim, os benefícios da recuperação económica ainda não chegam a todos os cidadãos e países de

¹ As orientações para as políticas de emprego revistas foram adotadas pelo Conselho da União Europeia em julho de 2018, tendo sido alinhadas com os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais [Decisão (UE) 2018/1215 do Conselho, de 16 de julho de 2018, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros].

modo uniforme. Na maioria dos Estados-Membros, são identificados desafios no que respeita a princípios específicos do Pilar. A atual retoma económica constitui uma oportunidade para intensificar as reformas destinadas a melhorar a inclusividade, a resiliência e a equidade dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social, promovendo assim a convergência no sentido de melhores condições de vida e de trabalho na UE. No entanto, são também palpáveis os riscos de abrandamento da recuperação, o que torna urgente o aproveitamento destas oportunidades pelos Estados-Membros.

Continuam a ser criados numerosos postos de trabalho, com o emprego a atingir um nível recorde na UE.

No segundo trimestre de 2018, o número de pessoas com emprego na UE atingia os 239 milhões, o que corresponde a mais 14 milhões do que o nível mais baixo atingido em meados de 2013, no auge da crise. No mesmo período, a taxa de emprego das pessoas no grupo etário dos 20-64 aumentou para 73,2 %: a manter-se a tendência atual, a UE está no bom caminho para atingir, em 2020, a meta de 75 % para a taxa de emprego fixada na Estratégia Europa 2020. O crescimento do emprego em 2017 e nos dois primeiros trimestres de 2018 beneficiou todos os principais grupos demográficos, sendo os aumentos mais significativos registados, tal como nos anos anteriores, no grupo dos trabalhadores mais velhos (55-64). No entanto, as disparidades entre as taxas de emprego na UE sugerem uma margem para melhorias, nomeadamente nos Estados-Membros que ainda estão longe de atingir as respetivas metas nacionais no âmbito da Estratégia Europa 2020.

O desemprego regressou ao nível registado antes da crise, mas permanece elevado em alguns Estados-Membros.

Graças à recuperação estável do mercado de trabalho, a taxa de desemprego continuou a diminuir em 2017, atingindo 6,9 % no segundo trimestre de 2018 e situando-se agora no nível mais baixo dos últimos dez anos, mais de 4 pontos percentuais (p.p.) abaixo do pico de 2013. Na área do euro, a taxa de desemprego de 8,3 % no segundo trimestre de 2018 continua um ponto acima do nível mais baixo registado em 2008. As taxas de desemprego são ainda particularmente elevadas na Grécia, na Espanha, na Itália, na Croácia e em Chipre.

Os ganhos no emprego continuam a ser mais importantes em termos de pessoas empregadas do que de horas trabalhadas.

O volume total de horas trabalhadas na UE continuou a aumentar em 2017, se bem que a um ritmo mais lento do que o emprego total, e ainda não voltou ao nível de 2008. Um elevado número de trabalhadores a tempo parcial involuntário (ou seja, trabalhadores ocupados a tempo parcial mas que gostariam de trabalhar mais), ainda 1,3 milhões mais do que em 2008, aponta igualmente para uma falta de dinamismo do mercado de trabalho. O número decrescente de horas trabalhadas por pessoa enquadra-se, não obstante, numa tendência estrutural que teve início na década de 2000.

Os rendimentos dos agregados familiares continuam a aumentar em quase todos os Estados-Membros.

Contribuindo para o processo de convergência ascendente, o rendimento disponível real per capita dos agregados familiares cresceu mais fortemente nos Estados-Membros que mais recentemente aderiram à

União. Ainda que esta evolução tenha sido sobretudo motivada por condições económicas favoráveis, beneficiou também de reformas que induziram melhorias na adequação das prestações sociais, designadamente os sistemas de rendimento mínimo. No entanto, em alguns países, o rendimento bruto disponível real per capita continua a ser significativamente inferior aos níveis anteriores à crise. Os rendimentos dos agregados familiares cresceram mais lentamente do que o PIB, o que evidencia o facto de os ganhos de rendimento decorrentes da recuperação só em certa medida terem beneficiado os agregados familiares, suscitando assim questões sobre a inclusividade do recente crescimento.

Graças a uma sólida recuperação da economia e do mercado de trabalho, a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social diminuiu acentuadamente em 2017. Mais de 5 milhões de pessoas saíram de situações de pobreza ou exclusão social, o que corresponde ao maior declínio desde o início da recuperação. Esta melhoria foi motivada sobretudo pela diminuição do número de pessoas que sofrem de privação material grave e/ou que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa (uma vez que os seus picos diminuíram, respetivamente, 15 e 8 milhões). O número total de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social, que, em 2017, se situava nos 113 milhões, ou seja, 22,5 % da população total, é agora inferior aos níveis anteriores à crise. As estimativas apontam para uma continuação desta tendência no próximo ano. No entanto, muito há ainda a fazer para atingir a meta fixada na Estratégia Europa 2020 para a redução da pobreza e da exclusão social. O risco de pobreza ou de exclusão social permanece um desafio, em especial no caso das crianças, das pessoas com deficiência e das pessoas com antecedentes migratórios.

O crescimento dos salários reais abrandou em 2017, mas recuperou em 2018. De um modo geral, o crescimento dos salários continua a ser inferior ao que se poderia esperar dado o desempenho positivo da economia e do mercado de trabalho. A modesta dinâmica salarial nos últimos anos pode explicar-se pelo fraco crescimento da produtividade, pelas ainda baixas expectativas da inflação e pelas reservas subsistentes no mercado de trabalho. Em termos reais, os salários médios continuam abaixo dos níveis anteriores à crise em muitos Estados-Membros e o seu crescimento manteve-se, em 2017, abaixo do crescimento da produtividade. Trata-se de um facto consentâneo com uma tendência que se prolonga há já algum tempo: na UE, entre 2000 e 2017, o valor acrescentado real por pessoa empregada aumentou 15,6 %, ao passo que a remuneração real por trabalhador cresceu apenas 11,2 %. Apesar desta evolução, há indícios de uma convergência dos níveis de rendimentos do trabalho, ainda que subsistam acentuadas diferenças entre os Estados-Membros e no interior de cada um deles.

Os quadros de fixação dos salários (incluindo os salários mínimos) começam a reagir à melhoria das condições do mercado de trabalho. Em especial, os salários mínimos legais aumentaram em vários países, evolução a que não foram alheios os parceiros sociais. Este desenvolvimento é importante tendo em conta a persistência de elevadas taxas de pobreza no trabalho em vários Estados-Membros, o que impõe também a necessidade de agir ao nível da estrutura da tributação e da adequação das prestações. Neste contexto,

importa que o ajustamento dos níveis salariais mínimos obedeça a regras transparentes e previsíveis, tendo em conta o seu impacto na competitividade, na criação de emprego e na pobreza no trabalho.

Num contexto de criação sustentada de emprego, os benefícios da recuperação continuam ainda a não se fazer sentir junto de alguns grupos. O crescimento do emprego em 2017 foi principalmente induzido pelas mulheres, pelos trabalhadores mais velhos e pelas pessoas altamente qualificadas. Por outro lado, a taxa de emprego dos trabalhadores pouco qualificados continua a ser inferior aos níveis anteriores à crise e mais baixa em quase 30 p.p. do que a dos trabalhadores com qualificações elevadas. Embora esteja a aumentar, a taxa de emprego dos jovens é inferior (em 2,7 p.p.) à registada em 2008. Numa nota positiva, a percentagem de 10,9% de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação está agora no nível anterior à crise. As pessoas com antecedentes migratórios enfrentam desafios em termos de empregabilidade: a diferença entre as taxas de emprego dos trabalhadores nascidos na UE e daqueles nascidos no estrangeiro era de 10 p.p. em 2017 (contra 4,5 p.p. em 2008). Esta diferença é especialmente pronunciada entre as mulheres migrantes. Por último, as pessoas com deficiência tendem a participar menos no mercado de trabalho, pelo que o potencial decorrente da utilização do seu talento continua, em larga medida, por explorar.

A participação das mulheres no mercado de trabalho continua a crescer a um ritmo acelerado. A taxa de emprego das mulheres era de 66,5 % em 2017, quase 5 p.p. acima do nível de 2008. Ainda assim, as disparidades entre homens e mulheres no emprego continuam a ser significativas, com acentuadas diferenças entre os Estados-Membros. Embora as mulheres sejam, de um modo geral, mais qualificadas do que os homens em termos de habilitações académicas, as disparidades salariais entre homens e mulheres são elevadas e só gradualmente se dissipam. As mulheres estão sobre-representadas em setores e profissões mal remunerados e são mais propensas a ocupar postos de trabalho subqualificados relativamente ao seu nível de competências. A parentalidade e as responsabilidades de prestação de cuidados continuam a ser as principais razões que explicam as taxas de emprego mais baixas das mulheres, com o subdesenvolvimento dos serviços públicos a constituir um obstáculo importante à sua permanência no mercado de trabalho ou ao regresso ao emprego. Além disso, os cuidadores informais, a maioria dos quais são mulheres, estão mais expostos ao risco de pobreza e dependência financeira, com as interrupções de carreira a traduzirem-se, muitas vezes, em direitos de pensão mais baixos. Alguns Estados-Membros estão a tomar medidas para garantir igualdade no acesso a estruturas de acolhimento de crianças e serviços de cuidados continuados de qualidade e a preços acessíveis, mas subsistem desafios importantes. Uma distribuição mais equilibrada das licenças familiares remuneradas entre mulheres e homens seria, em alguns casos, benéfica. Alguns Estados-Membros estão a adaptar os respetivos sistemas fiscais e de prestações, a fim de eliminar os desincentivos ao trabalho para quem assegura a segunda fonte de rendimentos na família. Só num número limitado de países existem ações concretas para combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.

A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos aumentou substancialmente ao longo da última década. No grupo etário 55-64, o emprego cresceu, passando dos 45,5 % registados em 2008 para 57,1 % em 2017. Os trabalhadores mais velhos estiveram relativamente mais protegidos dos efeitos da recessão e a sua taxa de emprego continuou a aumentar durante a crise, tornando-se depois um importante motor da retoma do emprego. O prolongamento da vida ativa fica a dever-se a uma série de fatores, nomeadamente o aumento da idade legal de reforma, um melhor acesso a serviços de cuidados, a disponibilidade de regimes de trabalho flexíveis e estratégias de envelhecimento ativo. Vários Estados-Membros continuam a promover a participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, designadamente através do apoio a transições flexíveis para a reforma e da concessão de incentivos financeiros tanto aos empregadores como aos trabalhadores.

A situação dos jovens no mercado de trabalho continua a melhorar, mas o desemprego juvenil mantém-se elevado em alguns Estados-Membros. Embora esteja em constante diminuição e se situe agora ao nível de 2008, a taxa de desemprego dos jovens (grupo etário 15-24) apresenta grandes diferenças entre países, sendo muito elevada em alguns deles. Uma parte ainda considerável dos jovens está economicamente inativa. Por toda a UE, em 2017, quase 6 milhões de pessoas entre os 15 e os 24 anos não trabalhavam, não estudavam nem seguiam qualquer formação (NEET). Se for prolongado, o afastamento dos jovens do mercado de trabalho pode ter consequências negativas para o crescimento potencial, bem como efeitos nefastos para as pessoas em causa, tais como a desvalorização das competências e um risco mais elevado de pobreza e exclusão social numa fase posterior da vida. As medidas tomadas pelos Estados-Membros em conformidade com a Recomendação do Conselho que estabelece a Garantia para a Juventude são importantes fatores de melhoria.

Garantir às gerações mais jovens o acesso a uma educação e formação inclusivas e de qualidade permite-lhes tornarem-se cidadãos empenhados e ativos, ajudando-os a integrar-se no mercado de trabalho e na sociedade. A Europa está a avançar na consecução da meta de 10% fixada para 2020 em matéria de abandono escolar precoce, tendo quase atingido o objetivo de 40% referente à conclusão do ensino superior. Ainda assim, continuam a existir diferenças acentuadas entre os Estados-Membros e entre grupos da população (por exemplo, entre homens e mulheres e entre pessoas nascidas dentro e fora da UE). Outro motivo de preocupação reside nas elevadas percentagens de alunos com fraco aproveitamento na aquisição de competências básicas e a forte correlação dos resultados educativos com o estatuto socioeconómico e os desempenhos no mercado de trabalho. Os Estados-Membros estão a tomar medidas para aperfeiçoar os respetivos sistemas de ensino no sentido de, nomeadamente, reduzir as taxas de abandono escolar, promover a igualdade de acesso e melhorar os resultados educativos dos alunos desfavorecidos. Em alguns Estados-Membros, afigura-se prioritário investir mais (e com eficácia redobrada) nos sistemas de educação e formação. A melhoria da qualidade do ensino superior e da sua relevância para o mercado de trabalho

são também aspetos importantes dos programas dos Estados-Membros, especialmente no contexto do aumento das taxas de conclusão do ensino superior.

O progresso tecnológico e as consequentes transformações nos mercados de trabalho tornam imperativo melhorar as competências e requalificar a população em idade ativa. *Uma qualificação relevante para o mercado de trabalho é cada vez mais importante para os trabalhadores se adaptarem a uma envolvente em rápida mutação. Na UE, o rácio entre os adultos pouco qualificados e o número de empregos que requerem um baixo nível de qualificações é, em média, de três para um. No entanto, os trabalhadores pouco qualificados e os mais velhos são, em média, significativamente menos propensos a participar em programas de educação de adultos. Subsistem lacunas significativas em termos de competências digitais: mais de 40 % dos adultos na UE não possuem competências digitais básicas, havendo picos de 70 % em alguns Estados-Membros. Daqui decorre que uma parte significativa da população não consegue aceder a uma multitude de serviços, com impactos negativos na inclusão e na produtividade.*

Os Estados-Membros estão a adaptar os respetivos sistemas de desenvolvimento de competências e a conceber estratégias para melhorar a relevância da formação para o mercado de trabalho, com vista a facilitar a transição dos aprendentes para o mercado de trabalho e a sua mobilidade profissional. *Trata-se de tornar as competências e qualificações mais facilmente compreensíveis e reconhecidas em toda a Europa e ter em conta a aprendizagem fora do contexto institucional. Os sistemas de ensino e formação profissionais estão a ser revistos e atualizados com o objetivo de melhorar a sua pertinência para o mercado de trabalho e promover o acesso, mas estas são áreas onde permanecem desafios. A concessão de incentivos aos grupos desfavorecidos para participarem em ações de educação de adultos, juntamente com uma orientação e apoios financeiros adequados para as empresas darem formação ao seu pessoal, são importantes medidas políticas para obter melhores resultados. Os Estados-Membros continuam a trabalhar para aumentar a oferta de oportunidades de aprendizagem e qualificação para adultos pouco qualificados, em consonância com a iniciativa «Percursos de melhoria de competências». A promoção do desenvolvimento de competências digitais ocupa um lugar importante nas prioridades em matéria de educação e de competências dos Estados-Membros.*

A incidência de formas de trabalho atípicas permanece estável a nível da UE, mas a elevada segmentação do mercado de trabalho continua a ser um problema para alguns Estados-Membros. *A percentagem de trabalhadores com contratos temporários não sofreu alterações significativas nos últimos anos, situando-se, em média, em torno dos 14 %. Em termos gerais, mais de metade dos trabalhadores temporários são «involuntários», proporção que atinge 70 % ou mais em 12 Estados-Membros. Em vários países, a combinação de elevadas percentagens de contratos temporários e baixas taxas de transição para contratos permanentes é sintomática de uma dualidade do mercado de trabalho. Esta é uma questão preocupante, na medida em que os trabalhadores atípicos correm maiores riscos de ocuparem empregos de menor qualidade e de pobreza no trabalho. Além disso, cerca de um quarto dos trabalhadores por conta própria na UE pode*

ser classificado como «vulnerável» ou «oculto». De igual modo, os resultados de inquéritos parecem sugerir que a percentagem de pessoas cuja metade dos respetivos rendimentos provem do trabalho a partir de plataformas em linha pode agora ter atingido cerca de 2 % (2017), prevendo-se que venha a aumentar, o que sublinha a importância de dar uma maior ênfase política a esta questão. Em alguns Estados-Membros, estão em curso reformas da legislação de proteção do emprego no intuito de alcançar um melhor equilíbrio entre flexibilidade e segurança e evitar a segmentação. Estas reformas incluem, em alguns casos, condições mais rigorosas para a utilização de contratos temporários ou um âmbito mais alargado no quadro da negociação coletiva para definir o seu enquadramento. Alguns Estados-Membros iniciaram a regulamentação de novas formas de trabalho, incluindo o trabalho a partir de plataformas em linha e o trabalho por conta própria.

Para apoiar os candidatos a emprego durante as transições profissionais, é essencial que as prestações de desemprego sejam adequadas do ponto de vista financeiro, tenham uma duração razoável, sejam acessíveis a todos os trabalhadores e acompanhadas de medidas de ativação eficazes. A conceção destes sistemas varia consideravelmente em função do Estado-Membro, em todas as dimensões. As recentes reformas neste domínio centraram-se principalmente no reforço dos requisitos de ativação para os candidatos a emprego que recebem prestações sociais, por exemplo, através de um maior rigor das obrigações no que respeita à procura de emprego e das condições para aceitar um novo emprego. Subsistem preocupações quanto à cobertura dos trabalhadores atípicos, que muitas vezes não têm pleno acesso ao sistema, e à ausência de cobertura dos trabalhadores por conta própria — questões que a Comissão salientou na sua proposta de recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.

Para garantir o bom funcionamento e a inclusão dos mercados de trabalho é essencial dispor de políticas ativas do mercado de trabalho e serviços públicos de emprego eficazes. As políticas ativas do mercado de trabalho melhoram a correspondência entre oferta e procura no mercado de trabalho e aumentam as possibilidades de os candidatos a emprego encontrarem uma nova ocupação. O seu papel é especialmente importante na promoção da integração dos desempregados de longa duração. Os serviços públicos de emprego são as principais instituições responsáveis por apoiar os esforços de procura de emprego por parte dos desempregados e orientar estes últimos para medidas de ativação. No entanto, a participação e o investimento em políticas ativas do mercado de trabalho variam significativamente em toda a UE. Do mesmo modo, a eficácia dos serviços públicos de emprego na prestação de apoio à procura de emprego é heterogénea entre os Estados-Membros e, por vezes, dentro dos próprios Estados-Membros. Embora a maioria dos Estados-Membros esteja a tomar medidas importantes, com especial incidência na oferta de serviços individualizados, são vários os que têm margem para reforçar os respetivos sistemas de políticas ativas do mercado de trabalho. São de salientar os progressos dos Estados-Membros na aplicação da recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração, sendo necessárias

medidas adicionais necessárias para promover a cooperação entre os diferentes intervenientes e chegar mais eficazmente às pessoas inativas. Os serviços públicos de emprego prosseguem o seu programa de reformas, no âmbito da rede europeia de SPE. Ainda que alguns Estados-Membros tenham tomado medidas adicionais para promover a integração dos migrantes no mercado de trabalho (com especial incidência nos refugiados), faltam abordagens sistemáticas e é necessário investir mais na aquisição de novas competências e no reconhecimento de competências e qualificações, em políticas eficazes do mercado de trabalho e no apoio prestados pelos serviços públicos de emprego.

Pela primeira vez desde a crise, a desigualdade de rendimentos na UE diminuiu ligeiramente em 2017, impulsionada por um crescimento mais rápido dos rendimentos das famílias mais desfavorecidas. Este facto sugere que os efeitos da recuperação começam a chegar aos mais vulneráveis. As estimativas disponíveis indicam que esta tendência positiva se manterá na maioria dos Estados-Membros. Ainda assim, em 2017, os 20 % mais ricos da população tinham um rendimento disponível 5,1 vezes superior ao dos 20 % mais pobres na UE (5,2 em 2016), com grandes variações registadas entre os Estados-Membros. A desigualdade de rendimentos é superior aos níveis anteriores à crise em alguns países, estando frequentemente associada à desigualdade de oportunidades no acesso à educação, à formação e à proteção social e a desempenhos modestos no mercado de trabalho. Alguns Estados-Membros estão a aplicar políticas de redução das desigualdades, nomeadamente no que respeita à conceção dos mecanismos de fixação dos salários mínimos e dos sistemas fiscais e de prestações. Para quebrar a transmissão intergeracional das desigualdades, os Estados-Membros podem intervir de forma mais determinada em diferentes domínios, tais como o fomento da igualdade de oportunidades na educação e na formação, a garantia do acesso a cuidados de saúde e a outros serviços de qualidade, a promoção da igualdade de género e o desagravamento das disparidades regionais.

O impacto das transferências sociais (excluindo pensões) na redução da pobreza continuou a diminuir em 2017. Este facto está em consonância com a redução dos efeitos de estabilizadores automáticos numa fase de expansão económica, embora subsistam grandes variações entre os Estados-Membros. O impacto das transferências sociais na redução da pobreza diminuiu sobretudo nos Estados-Membros mais antigos, aumentando nos países que aderiram mais recentemente (o que sugere uma convergência). O resultado global depende da melhoria das condições do mercado de trabalho (e das alterações daí decorrentes nas características das pessoas em risco de pobreza), bem como da evolução da adequação e da cobertura das prestações, incluindo o facto de, por vezes, as prestações estarem desfasadas em relação ao aumento geral dos rendimentos. A adequação das prestações de rendimento mínimo varia significativamente entre os Estados-Membros, como demonstram os resultados do exercício de avaliação comparativa conexo.

Os Estados-Membros continuam a tomar medidas para modernizar os sistemas de proteção social, reforçando a cobertura e a adequação das prestações e dos serviços. Estão a ser tomadas medidas para melhorar o acesso à proteção social, nomeadamente para os trabalhadores com contratos atípicos e os

trabalhadores por conta própria que continuam a enfrentar lacunas significativas. Estão a ser introduzidas algumas medidas inovadoras no que respeita às novas formas de trabalho. Prosseguem os trabalhos no sentido de melhorar a adequação de algumas prestações, embora em alguns casos se tenham verificado atrasos. Alguns Estados-Membros estão a melhorar os seus regimes de rendimento mínimo, combinando níveis adequados de apoio com acesso a bens e serviços facilitadores e com incentivos à (re)integração no mercado de trabalho, mediante uma abordagem de inclusão ativa. Alguns Estados-Membros estão a melhorar a prestação integrada de serviços (como a assistência social, o emprego e outros serviços sociais). Num contexto em que as despesas relacionadas com a habitação representam uma parte significativa do rendimento de muitos agregados familiares e a evolução do número de pessoas sem-abrigo não melhora, alguns Estados-Membros empreenderam reformas para melhorar o acesso à habitação, quer através da concessão de incentivos quer através de medidas preventivas.

As alterações demográficas e o aumento da esperança de vida impõem aos regimes de pensões, cuidados de saúde e cuidados prolongados uma clara necessidade de adaptação. *A procura de cuidados prolongados e de cuidados de saúde está a aumentar e as necessidades mudam à medida que a população envelhece. Nas próximas cinco décadas, prevê-se uma duplicação do número de europeus com 80 anos ou mais. Em 2050, haverá apenas duas pessoas em idade ativa (15-64 anos) para cada uma com mais de 65 anos, em comparação com as atuais três; este rácio já está a diminuir. Por conseguinte, embora as medidas destinadas a melhorar a sustentabilidade financeira figurem ainda no topo dos programas de muitos Estados-Membros, ganha agora importância a necessidade de garantir a adequação das pensões. A capacidade de substituição dos rendimentos e de prevenção da pobreza das pensões varia significativamente entre os Estados-Membros. Os Estados-Membros estão a agir cada vez mais para salvaguardar a adequação das pensões através de garantias mínimas e da indexação das prestações, promover a reforma flexível, adaptar as condições de aquisição de direitos de pensão a diferentes categorias de trabalhadores e reforçar o papel dos regimes complementares de pensão.*

A melhoria do acesso a cuidados de saúde e a cuidados prolongados de qualidade, a par do aumento da sua eficácia, constitui um princípio orientador das reformas nos Estados-Membros. *Para alguns europeus, os custos e o tempo de espera continuam a constituir importantes obstáculos ao acesso a cuidados de saúde. Como tal, em alguns Estados-Membros, as reformas dos sistemas de cuidados de saúde centram-se na melhoria da sua eficácia, através de uma melhor coordenação e do reforço do papel dos cuidados primários e da prevenção. Estão a ser tomadas medidas para melhorar a formação e as condições de trabalho dos profissionais de saúde. No que respeita aos cuidados prolongados, a maior parte continua a ser prestada por familiares, dada a falta de sistemas abrangentes para cobrir a necessidade de cuidados de geriatria na maioria dos Estados-Membros. As reformas em curso visam combinar um sistema de apoio das instituições públicas aos cuidadores informais e familiares e uma rede de serviços comunitários e institucionais, com especial tónica na sustentabilidade face aos desafios demográficos.*

O bom funcionamento do diálogo social é um elemento fundamental da economia social de mercado europeia. Contribui para reforçar a coesão social e reduzir os conflitos na sociedade, para benefício mútuo dos trabalhadores, dos empregadores e dos governos. A participação dos parceiros sociais na preparação das reformas pode melhorar a sua conceção e aplicação, reforçar a sua apropriação entre os cidadãos e, em última análise, conduzir a melhores resultados socioeconómicos. Contudo, o grau e o impacto da participação dos parceiros sociais variam consideravelmente entre os Estados-Membros, sendo, em vários casos, deficientes. Embora não exista um modelo único para as práticas de diálogo social, alguns Estados-Membros têm ampla margem para melhorar a capacidade dos parceiros sociais e proporcionar-lhes um quadro adequado de consulta previsível e atempada, designadamente em todas as etapas fundamentais do Semestre Europeu. Do mesmo modo, o recurso à experiência das organizações da sociedade civil pode desempenhar e desempenha já um papel importante para garantir que as reformas são concebidas e aplicadas de forma eficaz. No entanto, o grau de interação com as partes interessadas da sociedade varia significativamente entre os Estados-Membros, não sendo a sua capacidade suficiente para participar ativamente no debate político em alguns deles.

1. TENDÊNCIAS E DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO E NA ESFERA SOCIAL NA UNIÃO EUROPEIA

O presente capítulo apresenta uma visão geral do mercado de trabalho e das tendências e desafios sociais na União Europeia, fazendo uma análise pormenorizada das principais áreas de intervenção na esfera social e do emprego.

1.1 *Tendências do mercado de trabalho*

As condições do mercado de trabalho continuam a melhorar, tendo o emprego atingido um nível sem precedentes na UE. Devido ao forte crescimento económico (2,4 %), o número de pessoas empregadas na UE aumentou 1,6 % em 2017, o que representa a maior subida anual desde o início da recuperação. O emprego total continuou a aumentar nos dois primeiros trimestres de 2018, atingindo 238,9 milhões² — cerca de 3,2 milhões de postos de trabalho mais do que há um ano e o nível mais elevado alguma vez alcançado na UE. Desde que o emprego começou a recuperar em meados de 2013, foram criados mais de 14 milhões de novos postos de trabalho.

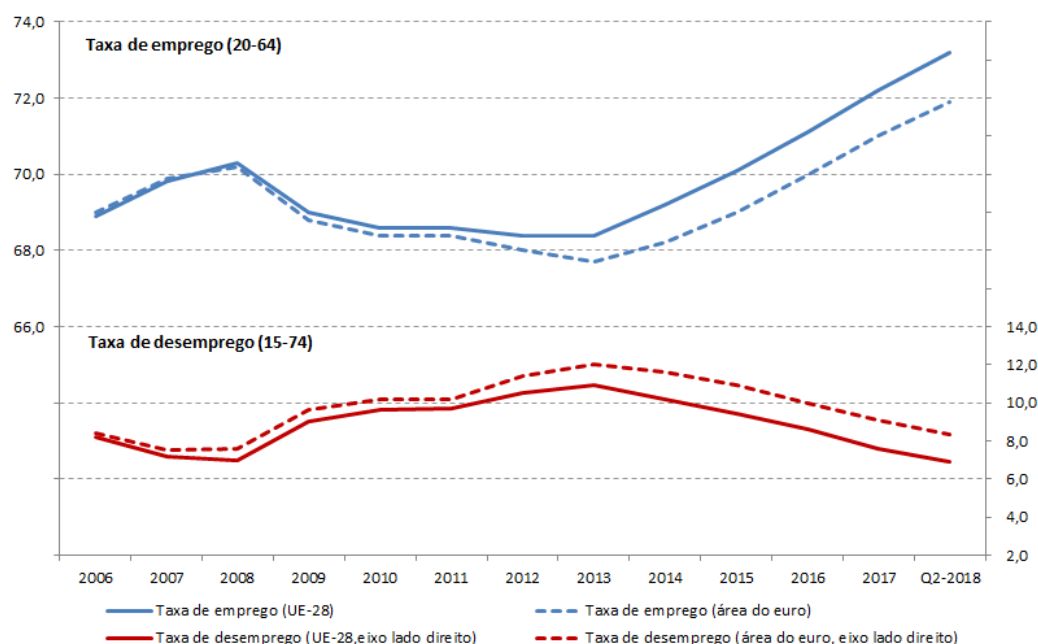
A taxa de emprego (do grupo etário 20-64) está a aumentar de forma constante, aproximando-se do objetivo da Estratégia Europa 2020. O crescimento de 1,1 pontos percentuais foi ligeiramente mais rápido do que em 2016 e a taxa de emprego atingiu 72,2 % em 2017, tendo continuado a aumentar nos dois primeiros trimestres de 2018 para 73,2 % (gráfico 1). Se a tendência positiva se mantiver ao ritmo atual, a UE estará bem posicionada para concretizar a meta de 75% para a taxa de emprego fixada na Estratégia Europa 2020. Também na área do euro a situação continua a melhorar, com a taxa de emprego a atingir 71,9 %, o seu nível mais elevado, no segundo trimestre de 2018. Esta evolução positiva é sustentada por uma tendência contínua de aumento da participação no mercado de trabalho. No segundo trimestre de 2018, a taxa de atividade (grupo etário 15-64) atingiu um nível recorde de 73,8 % (73,5 % na área do euro). A taxa de atividade na UE tem vindo a aumentar a um ritmo constante, mesmo durante a crise, estreitando assim o diferencial relativamente aos Estados Unidos. Em 2017, os trabalhadores mais velhos e as mulheres continuaram a explicar o aumento da participação no mercado de trabalho.

A taxa de desemprego está agora ao nível anterior à crise. Graças à dinâmica estável de criação de emprego, a taxa de desemprego continuou a diminuir para 6,9 % no segundo trimestre de 2018, nível este que a UE não registava desde o segundo trimestre de 2008 e que representa uma diminuição de mais de 4 p.p. relativamente ao pico de 2013. As melhorias são menos substanciais na área do euro, onde a taxa de

² Os dados relativos ao emprego total provêm das Contas Nacionais (conceito interno), os outros dados vêm do Inquérito às Forças de Trabalho (LFS). Na presente secção, utilizam-se dados trimestrais corrigidos de variações sazonais.

desemprego de 8,3 % no segundo trimestre de 2018 continua um ponto acima do nível mais baixo registado em 2008. Estas tendências positivas estão associadas a uma redução contínua da taxa de desemprego de longa duração (ou seja, a percentagem de desempregados há pelo menos um ano na população ativa), que diminuiu 0,5 pontos percentuais em variação homóloga para 3 % no segundo trimestre de 2018 (3,9 % na área do euro). Embora o desemprego (incluindo o de longo duração) tenha diminuído em todos os Estados-Membros ao longo do último ano, continua a verificar-se uma dispersão significativa das taxas de desemprego (como indicado no capítulo 3.1.1), com alguns países ainda longe dos seus níveis mínimos anteriores à crise.

Gráfico 1: Taxas de emprego e desemprego na UE e na área do euro



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho (LFS). Nota: valores corrigidos de sazonalidade para o segundo trimestre de 2018.

O desemprego dos jovens também continua a diminuir rapidamente, tendo baixado 1,8 p.p. em variação homóloga, para 15,2 % no segundo trimestre de 2018 (16,9 % na área do euro). Este nível corresponde ao mínimo alcançado pouco antes da crise (segundo trimestre e 2008) e está agora quase 9 p.p. abaixo do pico de 2013. Ainda assim, o desemprego dos jovens permanece elevado em alguns Estados-Membros, com taxas superiores a 30 % em Espanha, na Itália e na Grécia (ver capítulo 3.2.1). Registam-se melhorias contínuas no que respeita aos jovens entre os 15 e os 24 anos que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), cuja taxa diminuiu 0,6 p.p. para 10,9 % em 2017, ou seja, um nível semelhante ao de 2008.

A diminuição no desemprego juvenil é acompanhada de um aumento dos níveis de habilitações dos jovens: a taxa de abandono precoce do ensino e da formação (grupo etário 18-24), que tem vindo a diminuir de forma constante ao longo da última década, atingiu 10,6 % em 2017, depois da recente descida (0,1 p.p.).

Este valor está muito próximo da meta de 10% fixada na Estratégia Europa 2020, embora haja margem para uma maior redução³. O nível de conclusão do ensino superior das pessoas com idades compreendidas entre os 30 e os 34 anos continuou a aumentar progressivamente, atingindo 39,9 % em 2017 e quase a meta de 40% da Estratégia Europa 2020.

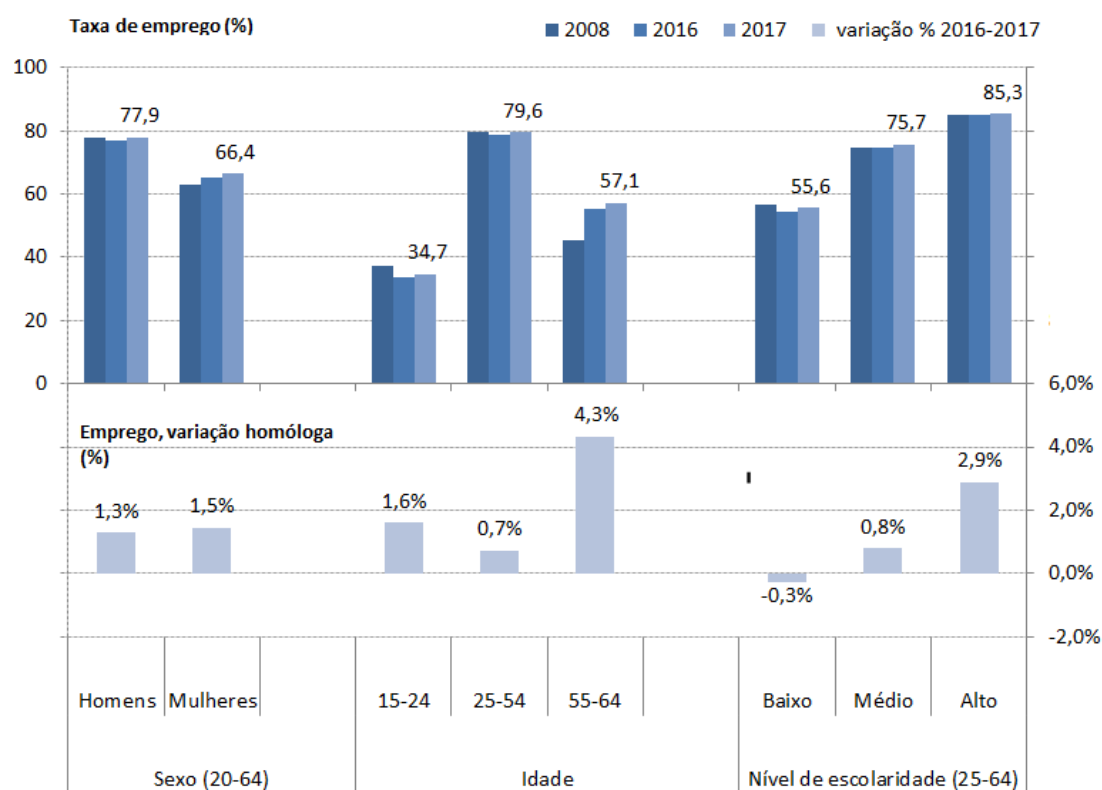
A recuperação continua a ser mais importante em termos do número de pessoas empregadas do que de horas trabalhadas. O volume total de horas trabalhadas na UE aumentou 1,2 % em 2017, prosseguindo a tendência positiva iniciada em 2015. No entanto, este aumento continua a ser inferior ao do emprego total (que aumentou 1,6 %, ver supra) e sugere uma diminuição do número de horas trabalhadas per capita. O total de horas trabalhadas ainda não regressou ao seu nível mais elevado de 2008. Estes factos apontam para a persistente falta de dinamismo no mercado de trabalho, como também é assinalado por outros indicadores. Em 2017, havia quase 9 milhões de trabalhadores a tempo parcial involuntário (ou seja, trabalhadores a tempo parcial mas que gostariam de trabalhar mais) na UE, o que corresponde a uma diminuição relativamente ao pico de 10,3 milhões em 2013, mas ainda se situa 1,3 milhões acima do nível de 2008. Numa perspetiva de longo prazo, a dinâmica moderada das horas de trabalho enquadra-se numa mudança estrutural, associada a uma incidência crescente do trabalho a tempo parcial nos últimos 15 anos e à alteração das preferências dos trabalhadores no que diz respeito às modalidades do tempo de trabalho. Em consequência, o número de horas trabalhadas *per capita* está a diminuir gradualmente desde 2000⁴.

Em 2017, os ganhos em termos de emprego foram repartidos por todos os principais grupos demográficos. Tal como em anos anteriores, os trabalhadores mais velhos (55-64 anos) registaram o maior aumento (gráfico 2): o número de pessoas empregadas neste grupo aumentou 4,3 % em 2017, o que fez subir a taxa de emprego para 57,1 %, a mais elevada de sempre (quase 12 p.p. acima da registada em 2008). O número de jovens (15-24 anos) com emprego aumentou ligeiramente mais depressa do que em 2016 (1,6 % contra 1,3 %). No entanto, a taxa de emprego dos jovens não recuperou totalmente da crise, situando-se nos 34,7 % em 2017 e permanecendo 2,7 p.p. abaixo do nível de 2008. No entanto, tendo em conta uma taxa de atividade estável (de 41,7 % em 2017 contra 41,6 % em 2016), os ganhos de emprego traduzem-se numa diminuição contínua do desemprego neste grupo etário. O emprego das mulheres aumentou um pouco mais rapidamente do que o dos homens em 2017 (1,5 % contra 1,3 %). No entanto, as disparidades entre o emprego de homens e mulheres mantêm-se quase inalteradas, situando-se nos 11,5 p.p., ou seja, 0,1 p.p. abaixo do nível de 2016 (embora significativamente inferior ao valor de 15 p.p. registado antes da crise em 2008). Embora tenha aumentado 1,7 p.p. em 2017, situando-se nos 63 %, a taxa de emprego das pessoas nascidas fora da UE entre os 20 e os 64 anos continua a ser 10 p.p. inferior à das pessoas nascidas na UE. O fosso é mais acentuado no caso das mulheres (cerca de 14 p.p.).

³ Na Comunicação intitulada «Reforçar a identidade europeia através da educação e da cultura», de 17 de novembro de 2017 [COM (2017) 673 final], a Comissão enuncia a ambição de reduzir para 5% o valor de referência para o abandono escolar precoce até 2025.

⁴ Para mais informações consultar o relatório de 2018 da Comissão Europeia intitulado «*Employment and Social Developments in Europe*». *Annual Review 2018*.

Gráfico 2: Taxas de emprego e crescimento do emprego de diferentes grupos na UE



Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho (LFS).

A recuperação continua a trazer para a economia mais trabalhadores altamente qualificados. O número de pessoas titulares de diplomas do ensino superior com emprego aumentou 2,9 % em 2017 (grupo etário 25-64), tendo sido registado um aumento moderado de 0,8 % entre os trabalhadores com qualificações médias (ou seja, os que concluíram o ensino secundário superior). Pelo contrário, o número de trabalhadores pouco qualificados (isto é, com o nível de ensino secundário inferior ou menos) diminuiu 0,4 %. Uma vez que a população total de trabalhadores pouco qualificados entre os 25 e os 64 anos está a diminuir (2,7 % em comparação com 2016) — diminuição esta enquadrada numa tendência que reflete o envelhecimento da população e o aumento dos níveis de instrução entre as gerações mais jovens — a taxa de emprego deste grupo aumentou efetivamente, passando de 54,3 % em 2016 para 55,6 % em 2017. A diferença entre as taxas de emprego dos trabalhadores pouco e muito qualificados diminuiu ligeiramente, passando de 30,5 p.p. em 2016 para 29,7 p.p. em 2017, mas continua a ser muito elevada e indicativa da margem de manobra ainda existente para aumentar a empregabilidade das pessoas com baixos níveis educativos. As tendências observadas nos Estados-Membros são detalhadas nas partes seguintes do relatório.

O emprego temporário, em percentagem do emprego total, permaneceu quase estável em 2017, e o emprego a tempo parcial diminuiu marginalmente. Seguindo uma tendência semelhante à dos últimos anos, a recuperação está a promover a criação de emprego, tanto em contratos permanentes como temporários, que aumentaram cerca de 2,7 milhões e 0,8 milhões, respetivamente, em 2017 (o que, em

termos percentuais, corresponde a aumentos de 1,7 % e 2,9 %). No entanto, em percentagem do emprego total, a proporção de trabalhadores temporários manteve-se quase estável, registando um ligeiro aumento de 0,1 p.p. para 14,3 % (grupo etário 15-64). Pelo segundo ano consecutivo, a proporção de trabalhadores a tempo parcial (grupo etário 15-64) diminuiu apenas marginalmente (0,1 % a 19,4 % em 2017), permanecendo quase 2 p.p. acima do nível de 2008. Como nota positiva, tal como já referido, a percentagem de trabalhadores a tempo parcial involuntário está a diminuir significativamente (de 21,1 % em 2016 para 19,8 % em 2017), embora continue a ser substancial. O emprego por conta própria (15-64 anos) no total do emprego continuou a diminuir, tendo descido para 13,7 % em 2017 (contra 14,0 % em 2016 e 14,4 % em 2013).

Em termos de evolução setorial, o emprego continuou a transferir-se para o setor dos serviços. Em consonância com a tendência dos últimos anos, o maior número de empregos foi criado nos serviços⁵ (2,8 milhões de novos postos de trabalho em 2017, isto é, mais 1,6 % em relação a 2016; com base nas contas nacionais). Entre 2008 e 2017, o emprego nos serviços na UE aumentou de forma contínua, passando de 70,1 % para 73,9 %. Com um aumento de 2 %, o setor da construção registou o maior aumento de emprego desde a recessão, consolidando a recuperação iniciada em 2015. No entanto, o número de pessoas empregadas é ainda quase 15 % inferior ao de 2008. A indústria também registou uma expansão robusta (1,5 %, a taxa mais elevada desde 2007). Por último, após reduções sucessivas, o emprego na agricultura aumentou ligeiramente 0,3 % em 2017.

1.2 Tendências sociais

O número de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social (AROPE)⁶ diminuiu substancialmente em 2017, situando-se agora abaixo dos níveis anteriores à crise. Em 2017, a tendência em baixa registada neste indicador prosseguiu pelo quinto ano consecutivo, diminuindo para 113 milhões de pessoas (ou seja, 22,5 % da população total) em consonância com a retoma do emprego e o aumento do rendimento disponível. Consequentemente, em 2017, havia menos 5 milhões de pessoas em risco de pobreza

⁵ Nos serviços, o maior aumento percentual foi registado nas «atividades de informação e comunicação», seguindo-se as «atividades profissionais, científicas e técnicas» e as «atividades administrativas e dos serviços de apoio» (respetivamente, 3,4 % e 2,9 % em 2017). Pelo contrário, os «serviços financeiros e de seguros» registaram uma quebra de 0,7 %.

⁶ As pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social (AROPE) são as pessoas em risco de pobreza (AROP) e/ou que sofrem de privação material grave (SMD) e/ou que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa (VLWI).

As pessoas em risco de pobreza são as pessoas que vivem em agregados familiares cujo rendimento disponível equivalente é inferior a 60 % do rendimento mediano nacional equivalente (este indicador é, por conseguinte, um indicador de pobreza monetária).

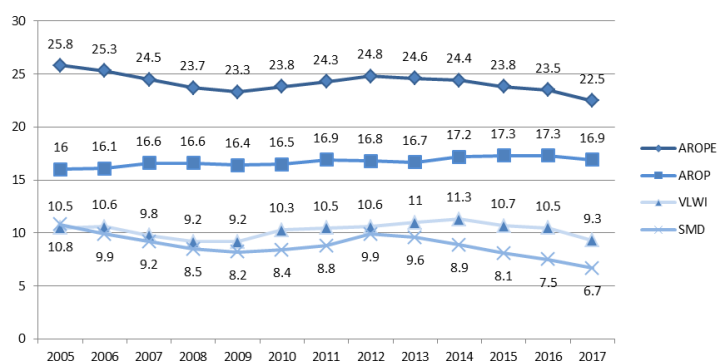
Considera-se que as pessoas se encontram em situação de privação material grave se viverem num agregado incapaz de pagar pelo menos quatro dos seguintes itens: 1) renda/hipoteca/contas dos serviços básicos, sem atraso; 2) manter a casa aquecida; 3) despesas inesperadas; 4) uma refeição de carne frango ou peixe de dois em dois dias; 5) uma semana de férias fora de casa uma vez por ano; 6) acesso a um automóvel para uso privado; 7) uma máquina de lavar roupa; 8) uma televisão a cores; e 9) um telefone.

As pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa [ou seja, agregados familiares (quase) sem emprego] são as pessoas entre os 0 e os 59 anos que vivem num agregado em que os adultos em idade ativa (18-59 anos) trabalharam menos de 20 % do seu potencial de trabalho total durante o último ano.

⁷ O estatísticas sobre o rendimento das EU SILC referem-se ao ano de rendimentos anterior, à exceção do Reino Unido (ano do inquérito) e da Irlanda (rendimento dos 12 meses anteriores ao inquérito).

ou de exclusão social na UE do que antes da crise (em 2008), com uma diferença de quase 11 milhões relativamente ao pico registado em 2012. No entanto, em virtude da crise, a meta da Estratégia Europa 2020 (menos 20 milhões de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social em relação a 2008) continua longe de ser atingida. A atual diminuição global do indicador é motivada pelas suas três subcomponentes, embora em graus diferentes (ver infra e gráfico 3).

Gráfico 3: Percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) e subcomponentes (2005-2017).



Fonte: Eurostat, SILC. Nota: a legenda é explicada na nota-de-rodapé 6.

Uma queda acentuada do número de pessoas que sofrem de privação material grave (SMD) explica o seu nível mais baixo na história recente, refletindo o aumento do nível de vida. Mais de 3 milhões de pessoas deixaram de sofrer de privação material grave em 2017, reduzindo o número total de pessoas afetadas para 34,8 milhões, ou seja, 6,9 % da população da UE (0,6 p.p. menos do que em 2017 e abaixo do nível de 2008). Este declínio representa uma melhoria significativa pelo quinto ano consecutivo, o que reflete uma melhoria da situação material das famílias. Apesar da evolução positiva, continuam a verificar-se grandes variações entre os Estados-Membros (ver capítulo 3.4).

O aumento sem precedentes das taxas de emprego contribuiu para reduzir o número de pessoas que vivem em agregados familiares quase sem emprego em 3,7 milhões em 2017. Em percentagem da população 0-59 anos, esta situação corresponde a uma diminuição dos 10,5 % em 2016 para 9,3 % em 2017 — abaixo dos 10 % pela primeira vez desde 2009. No entanto, a taxa e o número de pessoas afetadas continuam a ser superiores aos níveis anteriores à crise.

A percentagem da população em risco de pobreza registou o seu primeiro declínio desde a crise. Após um aumento do número de pessoas em risco de pobreza até 2014, este indicador estabilizou-se nos dois anos seguintes. Em 2017, a taxa diminuiu 0,4 p.p. para 16,9 %, ou seja, quase 2 milhões de pessoas, marcando o primeiro ano pós-crise em que os rendimentos dos agregados familiares pobres aumentaram mais rapidamente do que os rendimentos medianos. Os dados mais recentes do Eurostat⁸ apontam para uma

⁸ Os dados EU-SILC referem-se, na maioria dos Estados-Membros, aos rendimentos registados no ano anterior (isto é, 2016 para os dados SILC 2017, ver também a nota de rodapé 7). As estimativas rápidas publicadas pelo Eurostat indicam que se esperam

continuação da diminuição das taxas de pobreza. No entanto, a taxa de risco de pobreza das pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa aumentou pelo quarto ano consecutivo, situando-se agora num nível sem precedentes de 62,3 %. Esta situação aponta para lacunas persistentes na adequação das prestações sociais em vários países e foi identificada como uma tendência a acompanhar pelo Comité da Proteção Social⁹.

Apesar da queda global da percentagem de pessoas em risco de pobreza, a pobreza no trabalho continua a ser elevada. Em 2017, 9,6 % da população ativa tinham um rendimento familiar inferior a 60 % da mediana nacional, valor que se manteve inalterado em relação a 2016 e bastante acima dos 8,5 % registados em 2008. Os aumentos até à data afetaram tanto os trabalhadores a tempo parcial como os trabalhadores a tempo inteiro, embora os primeiros continuem em risco substancialmente mais elevado de pobreza (15,8 % contra 8,0 %). A tendência tem afetado, em particular, os trabalhadores mais jovens (com menos de 30 anos) que enfrentam um risco mais elevado e em alta em relação aos trabalhadores com idade igual ou superior a 30 anos. A pobreza no trabalho foi identificada como uma tendência a acompanhar pelo Comité da Proteção Social, tanto a curto como a longo prazo¹⁰.

Os números relativos à pobreza das pessoas mais vulneráveis indicam melhorias modestas, numa inversão das tendências anteriores. O diferencial de pobreza, que mede a distância a que as pessoas em risco de pobreza se encontram em relação ao limiar da pobreza, baixou em 2017. Diminuiu ligeiramente de 25 % para 24,7 %, mantendo-se, porém, muito superior aos níveis anteriores à crise. Este facto sugere que as condições relativas de rendimento dos mais vulneráveis estão a melhorar ligeiramente. No que respeita aos desempregados, o risco de pobreza diminuiu pela primeira vez desde a crise, mantendo-se, porém, nos 48%, um nível próximo do recorde.

Apesar da evolução globalmente positiva, o risco de pobreza ou de exclusão social que as crianças enfrentam continua a ser elevado. A taxa AROPE das crianças (0-17 anos) continua a diminuir, passando de 26,4 % para 24,5 % em 2017, muito abaixo do nível anterior à crise. No entanto, 62,9 % dos filhos de pais com poucas qualificações continuam em risco de pobreza ou de exclusão social, contra apenas 9 % das crianças de pais altamente qualificados. No que toca aos filhos de pessoas nascidas fora da UE, a proporção daqueles em risco de pobreza ou de exclusão social tem vindo a aumentar no período pós-crise, atingindo 34,5 % em 2017, mais do dobro da taxa referente aos filhos de pais nascidos na UE. Um dos fatores determinantes da pobreza infantil é o aumento do número de famílias monoparentais, cuja percentagem aumentou de 4,4 % da população da UE em 2011 para 4,8 % em 2016 (com uma quebra para 4,3 % em 2017). A taxa de risco de pobreza dos filhos de famílias monoparentais é o dobro da média das crianças em geral, um fosso que se continua a agravar.

também melhorias no indicador de risco de pobreza (bem como no rácio S80/S20) na maioria dos Estados-Membros no que respeita aos rendimentos registados em 2017 (ou seja, para os indicadores publicados em 2018).

⁹ Relatório Anual de 2018 do CPS.

¹⁰ Relatório Anual de 2018 do CPS.

Os rendimentos das famílias continuam a crescer, mas a um ritmo mais lento do que a economia em geral. Embora o rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) tenha aumentado durante o quarto ano consecutivo em 2017, situando-se agora muito acima do nível de 2008, o aumento anual continua a inferior ao crescimento do PIB (o RDBF cresceu menos de 1 % ao ano até 2017, contra um aumento do PIB real per capita de 2,2 % no mesmo período). Este facto evidencia que os ganhos de rendimento das famílias estão aquém do crescimento global do rendimento na economia. Tal como referido no capítulo 3.4, o rendimento disponível bruto das famílias per capita, em termos reais, continua abaixo dos níveis anteriores à crise em alguns Estados-Membros.

A tendência para o agravamento da desigualdade de rendimentos nos anos posteriores à crise começou a inverter-se em 2017, embora não ainda de forma a compensar os aumentos anteriores. Em média, os 20 % agregados familiares mais ricos nos Estados-Membros têm um rendimento mais de cinco vezes superior ao dos 20 % mais pobres. O rácio S80/S20 aumentou de 5,0 para 5,2 entre 2008 e 2016, também devido às más condições do mercado de trabalho e à estagnação dos rendimentos, especialmente na parte inferior da distribuição. Em 2017, este rácio começou a diminuir e era de 5,1, em média, na UE. As estimativas rápidas mais recentes do Eurostat apontam para a continuação desta tendência.

2. INSTANTÂNEOS DO PAINEL SOCIAL

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais, criado sob a forma de Proclamação interinstitucional pelo Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão em 17 de novembro de 2017, define um conjunto de princípios e direitos para favorecer a equidade e o bom funcionamento dos mercados de trabalho e dos sistemas de proteção social. Foi concebido para orientar o processo de convergência renovada entre os Estados-Membros no sentido de melhorar as condições socioeconómicas.

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais é acompanhado de um novo painel de indicadores sociais (painel social) para acompanhar o desempenho e as tendências em todos os Estados-Membros¹¹. O painel configura um conjunto de indicadores (indicadores-chave e indicadores secundários) para acompanhar o desempenho dos Estados-Membros nas esferas social e de emprego relativamente a determinados indicadores, em função de três grandes dimensões identificadas no Pilar: i) igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, ii) mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas e iii) apoio público/proteção social e inclusão social. Desde a edição de 2018, o Relatório Conjunto sobre o Emprego integra o painel social, cujos resultados (no que diz respeito aos indicadores-chave) são resumidos no presente capítulo. A análise tem por pano de fundo o contexto mais vasto de reformas apresentado no capítulo 3.

2.1 *Explicação do painel*

O painel social é um instrumento fundamental para monitorizar o desempenho nos domínios social e do emprego e a convergência para melhores condições de vida e de trabalho. Ajuda, designadamente, a acompanhar a situação dos Estados-Membros em dimensões mensuráveis do Pilar, complementando os atuais instrumentos de monitorização, em especial o Observatório de Desempenho do Emprego e o Monitor do Desempenho em matéria de Proteção Social¹². É composto por 14 indicadores-chave que avaliam as tendências sociais e de emprego em geral¹³:

- *Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho:*

¹¹ SWD(2017) 200 final, que acompanha a Comunicação COM(2017) 250 final, de 26 de abril de 2017.

¹² O Observatório de Desempenho do Emprego (ODE) e o Monitor do Desempenho em matéria de Proteção Social (MDPS) são relatórios anuais elaborados respetivamente pelo Comité do Emprego e pelo Comité da Proteção Social. Identificam as tendências a acompanhar e os principais desafios em matéria social e de emprego nos Estados-Membros e monitorizam os progressos na concretização dos objetivos da Estratégia Europa 2020 em matéria de emprego e de redução da pobreza.

¹³ No Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2018, a pedido do Comité do Emprego e do Comité da Proteção Social (e respetivos subgrupos de indicadores), dois indicadores-chave no domínio dos «mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas» («participantes em políticas ativas do mercado de trabalho por 100 pessoas que querem trabalhar» e «remunerações dos empregados por hora trabalhada, em euros») não foram incluídos no quadro recapitulativo e não foram apresentados como indicadores-chave do painel na análise subsequente, devido a problemas técnicos. Após terem debatido esta questão, os Comités acordaram, em setembro de 2018, em substituir estes indicadores por outros alternativos (respetivamente, «taxa de desemprego de longa duração» e «ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro, solteiro, sem filhos, que auferir um salário médio»). Estes indicadores, que estão relacionados, em especial, com os princípios do Pilar «Apoio ativo ao emprego» e «Salários», serão utilizados na análise do atual Relatório Conjunto sobre o Emprego.

- Percentagem de alunos que abandonam precocemente o sistema de ensino e formação, 18-24 anos
- Disparidades entre homens e mulheres no emprego, 20-64 anos
- Desigualdades de rendimento medidas pelo rácio dos quintis de rendimento — S80/S20
- Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social (AROPE)
- Jovens que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação (taxa NEET), 15-24 anos
- *Mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas:*
 - Taxa de emprego, 20-64 anos
 - Taxa de desemprego, 15-74 anos
 - Taxa de desemprego de longa duração, 15-74 anos
 - Rendimento disponível bruto das famílias em termos reais, per capita¹⁴
 - Rendimento líquidos de um trabalhador a tempo inteiro, solteiro, sem filhos e que aufera um salário médio¹⁵
- *Apoio público/ Proteção social e inclusão social:*
 - Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza¹⁶
 - Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais
 - Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio
 - Percentagem da população com competências digitais gerais de base ou superiores

Os indicadores-chave são analisados com recurso à metodologia comum acordada pelo Comité do Emprego e pelo Comité da Proteção Social (ver pormenores no anexo 3). Esta metodologia avalia a situação e a evolução nos Estados-Membros, analisando os níveis e as variações anuais¹⁷ de cada um dos indicadores-chave incluídos no painel social. Os níveis e as variações são classificados em função da sua distância em relação às respetivas médias (não ponderadas) da UE. Os desempenhos dos Estados-Membros no que respeita aos níveis e às variações são então combinados (utilizando uma matriz predefinida), de modo que cada Estado-Membro é classificado numa das sete categorias («melhor desempenho», «acima da média», «bom, mas a acompanhar», «médio/neutro», «fraco, mas a melhorar», «a acompanhar» e «situação crítica»). Nesta base, o quadro 1 apresenta uma síntese das leituras do painel social em função dos dados disponíveis mais recentes para cada indicador.

¹⁴ A pedido dos comités, este indicador é medido utilizando o «rendimento não ajustado» (ou seja, excluindo as transferências sociais em espécie) sem referência ao uso de unidades de poder de compra padrão (PPS).

¹⁵ Os níveis deste indicador são expressos em unidades de poder de compra padrão (PPS), ao passo que as variações são expressas na moeda nacional em termos reais. Para atenuar as flutuações de curto prazo, são utilizadas médias de 3 anos para os níveis e para as variações. Este indicador deve ser lido e interpretado em conjugação com outros indicadores, tais como a taxa de pobreza no trabalho, o rácio entre o quinto e o primeiro decil da distribuição salarial (D5/D1) e outros indicadores do ODE/MDPS e do QAC pertinentes.

¹⁶ Medido pela diferença, na população total, entre a percentagem de pessoas em risco de pobreza antes e depois das transferências sociais.

¹⁷ Com exceção do rendimento bruto disponível das famílias, que é medido por um índice (2008 = 100, refletindo assim uma evolução em relação aos anos anteriores à crise), das variações no último ano e dos ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro, solteiro, sem filhos, que aufera um salário médio, relativamente aos quais são utilizadas médias de três anos, de acordo com o Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social.

O quadro deve ser lido atentamente e não de forma mecânica. Para o efeito, apresenta-se, no capítulo 3, uma análise pormenorizada dos 14 indicadores, incluindo tendências de longo prazo e indicadores adicionais, quando relevantes. Além disso, os relatórios por país fornecerão uma análise aprofundada de todas as «situações críticas» e antecedentes socioeconómicos e políticos complementares para melhor qualificar os desafios nacionais específicos no âmbito do Semestre Europeu. Juntamente com uma análise mais aprofundada incluída no Monitor do Desempenho do Emprego e no Monitor do Desempenho em matéria de Proteção Social, esta metodologia proporcionará uma base analítica para as subseqüentes propostas da Comissão de recomendações específicas por país, se for caso disso.

2.2 *Dados do painel social*

A análise do painel social revela uma recuperação contínua da situação social e do mercado de trabalho no conjunto da UE¹⁸. Em média, na UE¹⁹, 13 dos 14 indicadores-chave registaram uma melhoria ao longo do último ano disponível (ou seja, 2017 ou 2016, consoante a disponibilidade de dados), com apenas um indicador (o impacto das transferências sociais na redução da pobreza) a sofrer um ligeiro agravamento, embora em consonância com a diminuição do impacto dos estabilizadores automáticos numa conjuntura de expansão económica. Os progressos mais significativos foram registados nas taxas de desemprego (globais e de longa duração), que diminuíram em todos os Estados-Membros em 2017, sendo identificada apenas uma «situação crítica». A evolução da taxa de emprego e da taxa de risco de pobreza ou exclusão social também foi positiva em todos os países, uma vez que a grande maioria dos Estados-Membros registou uma melhoria em relação ao ano anterior.

A maioria dos Estados-Membros enfrenta desafios no que respeita a, pelo menos, um indicador-chave, mas, no cômputo geral, registou-se uma redução em comparação com o ano passado. Tendo em conta as três classificações mais problemáticas, ou seja, «situação crítica», «a acompanhar» e «fraca, mas a melhorar», a maioria dos Estados-Membros aparece pelo menos uma vez — com exceção da Alemanha, da Finlândia, da França, dos Países Baixos e da Suécia. Se considerarmos apenas as «situações críticas» (ou seja, os indicadores cujo nível se encontra muito abaixo da média e que não estão a melhorar com a rapidez suficiente ou que se agravam ainda mais), o número de Estados-Membros identificados diminuiu, passando de 14 no Relatório Conjunto sobre o Emprego 2018 (com um conjunto mais pequeno de indicadores) para 13 no exercício em curso (Estónia, Malta e Portugal abandonaram este grupo, ao passo que a Hungria e a Letónia fazem agora parte dele). O cômputo dos desafios aponta para uma melhoria generalizada. Nos 14 domínios avaliados, foram identificadas, no total, 117 «situações críticas», «a acompanhar» ou «fraca, mas a

¹⁸ A data-limite para a extração dos indicadores-chave do painel social é 26 de outubro de 2018. Os indicadores serão atualizados na versão final do Relatório Conjunto sobre o Emprego a adotar pelo Conselho EPSCO.

¹⁹ Estes dados referem-se a médias ponderadas da UE, exceto no que se refere ao indicador «Rendimentos líquidos de um trabalhador solteiro, a tempo inteiro, sem filhos e que aufera um salário médio», para o qual é utilizada a média não ponderada.

melhorar», ou seja, cerca de 31 % do número total de avaliações (em comparação com 33 % no RCE 2018); destas, 39 são «situações críticas», correspondendo a 10 % de todas as avaliações (em comparação com 13 % no RCE 2018)²⁰.

Nas três grandes dimensões abrangidas pelo painel social, à semelhança do Relatório Conjunto sobre o Emprego 2018, os casos problemáticos dizem sobretudo respeito à área do **«apoio público/ proteção social e inclusão social»**, com uma média de 9,3 casos (dos quais 3,5 «situações críticas») por indicador. O **impacto das transferências sociais na redução da pobreza** parece ser o indicador que maiores desafios apresenta, com 11 Estados-Membros a serem identificados (cinco dos quais classificados na categoria mais baixa).

Seguem-se as dimensões **«igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho»** e **«mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas»**, ambas com uma média de cerca de 8,6 e 7,4 casos identificados por indicador (respetivamente, 3,2 e 1,8 «situações críticas» cada). Na primeira área, o indicador com resultados mais negativos respeita ao **abandono precoce do sistema de ensino e formação** (10 casos). Na segunda, os ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro, solteiro, sem filhos, que auferir um salário médio parece ser o indicador que apresenta o maior número de desafios (12 casos).

Tal como no ano passado, a situação dos Estados-Membros e a gravidade dos respetivos desafios variam consideravelmente. A Grécia, a Roménia e a Itália ainda apresentam «situações críticas», «acompanhar» ou «fraco, mas a melhorar» em dez ou mais indicadores — «situações críticas» assinaladas para os indicadores 7, 4 e 6 (ver quadro 1). No que respeita a estes países, os desafios são repartidos uniformemente pelos três domínios (ainda, é assinalado um desempenho «melhor que a média» uma vez para a Grécia e a Itália, respetivamente, na taxa de abandono escolar precoce e nas necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio, e duas vezes para a Roménia na taxa de desemprego e no crescimento do rendimento disponível bruto do agregado familiar per capita). No cômputo global, seguem-se Chipre (9 desafios), Espanha e Croácia (8 desafios cada), Letónia, Lituânia e Portugal (6 desafios cada). Em contrapartida, os Países Baixos apresentam os melhores desempenhos ou desempenhos acima da média em 11 indicadores-chave, seguidos da República Checa e da Suécia (10 indicadores cada), da Áustria, da Alemanha e da Eslovénia (8 indicadores cada).

No que respeita à **igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho**, as melhorias mais significativas registaram-se, em média, no que respeita ao risco de pobreza ou exclusão social e às taxas NEET, com os progressos a serem mais modestos relativamente ao abandono escolar precoce, às

²⁰ Confirma-se a tendência para a melhoria se os dois novos indicadores («taxa de desemprego de longa duração» e «ganhos líquidos de um trabalhador solteiro, a tempo inteiro sem filhos e que auferir um salário médio») forem excluídos da contagem, a fim de permitir uma comparação com base no mesmo conjunto de indicadores. Neste caso, a percentagem de «situações críticas», situação «acompanhar» ou situação «fraco, mas a melhorar» nas avaliações totais é ainda de 31 %, enquanto a percentagem de «situações críticas» aumenta ligeiramente para 11 %.

disparidades de emprego entre homens e mulheres e às desigualdades de rendimento (no entanto, este indicador apresenta a primeira diminuição no período pós-crise). Ao fazer uma análise por indicador:

- A Espanha, a Itália e a Roménia enfrentam uma situação crítica no que toca ao abandono precoce do ensino e da formação, em comparação com a Croácia, a Irlanda, a Polónia e a Eslovénia que têm os melhores desempenhos neste indicador;
- A Grécia, a Itália, Malta e a Roménia apresentam situações críticas na área das disparidades entre homens e mulheres no emprego, em comparação com os melhores desempenhos da Finlândia, da Lituânia e da Suécia;
- A Bulgária, a Espanha, a Letónia e a Lituânia fazem face a uma situação crítica em termos das desigualdade de rendimentos, comparativamente ao bom desempenho da República Checa, da Finlândia, da Eslovénia e da Eslováquia;
- A situação no que respeita ao risco de pobreza ou exclusão social é crítica na Bulgária e na Grécia, em comparação com os melhores desempenhos da República Checa e da Finlândia;
- Chipre, a Croácia, a Grécia e a Itália enfrentam uma situação crítica quando se considera a taxa NEET, ao passo que a Áustria, a República Checa, a Alemanha, os Países Baixos, a Eslovénia e a Suécia registam os melhores desempenhos.

No tocante a **mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas na UE**, a situação melhorou, em média, ao longo do último ano em todos os indicadores, nomeadamente as taxas de emprego e desemprego (tanto a nível global como de longa duração), o rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) per capita e os ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro solteiro, sem filhos, que aufera o salário médio. Ao fazer uma análise por indicador:

- A Croácia, a Grécia, a Itália e a Espanha continuam a confrontar-se com uma situação crítica no que toca à taxa de emprego, contra os melhores desempenhos da República Checa, da Estónia, da Alemanha, dos Países Baixos, da Suécia e do Reino Unido;
- Nenhum país apresenta pontuação crítica na taxa de desemprego (Chipre, a Croácia, a Grécia e a Espanha são assinalados com a menção «fraco, mas a melhorar», enquanto a Itália tem uma situação «a acompanhar»); por outro lado, a República Checa classifica-se com o «melhor desempenho»;
- A Itália vive uma situação crítica no que toca à taxa de desemprego de longa duração (não foram identificados países com melhores desempenhos através da metodologia, e 14 países registam resultados «acima da média»)
- O crescimento do RDBF per capita é considerado como «situação crítica» na Grécia e em Chipre, em comparação com a Bulgária e a Polónia que registam os «melhores desempenhos».

- A situação relativamente aos ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro solteiro, sem filhos, que auferir um salário médio é considerada crítica na Hungria e na Eslováquia, enquanto a Áustria, a Alemanha, o Luxemburgo, os Países Baixos e o Reino Unido registam os «melhores desempenhos».

No que respeita ao **apoio público e proteção social e inclusão social**, a situação melhorou no último ano em termos da disponibilidade de estruturas de acolhimento de crianças, das necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio e das competências digitais, mas agravou-se no que toca ao impacto das transferências sociais na redução da pobreza, tal como anteriormente referido. Ao fazer uma análise por indicador:

- A Bulgária, a Grécia, a Itália e a Roménia registam situações críticas no que toca à capacidade de as transferências sociais reduzirem o risco de pobreza. A Dinamarca, a Finlândia, a Hungria e a Suécia são os países com melhores desempenhos nesta categoria;
- a Bulgária, a República Checa, a Grécia, a Polónia e a Eslováquia apresentam uma pontuação crítica na participação de crianças com menos de 3 anos em estruturas formais de acolhimento, em comparação com a França, o Luxemburgo, os Países Baixos e Portugal, que têm os melhores resultados;
- A Letónia enfrenta uma situação crítica no que respeita às necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (não foram identificados melhores desempenhos através da metodologia, e 12 países registam resultados melhores do que a média);
- A Bulgária, a Croácia e a Roménia apresentam uma situação crítica quando se analisam os níveis de competências digitais, enquanto a Finlândia, o Luxemburgo, os Países Baixos e a Suécia registam os melhores desempenhos.

Quadro 1: Síntese dos indicadores-chave do painel social

	Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho					Mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas					Apoio público / Proteção social e inclusão social			
	Abandono precoce do sistema de ensino e de formação	Disparidades entre homens e mulheres no emprego	Rácio dos quintis de rendimento	Taxa de risco de pobreza e exclusão social	Taxa de jovens NEET	Taxa de emprego	Taxa de desemprego	Taxa de desemprego de longa duração	RDBF real per capita (2008 = 100)	Ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro solteiro com um salário médio	Impacto das transferências sociais na redução da pobreza	Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais	Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio	Nível de competências digitais individuais
Ano	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2016	2016	2017	2016	2017	2017
Melhores desempenhos	HR, IE, PL, SI	FI, LT, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, FI	AT, CZ, DE, NL, SE, SI	CZ, DE, EE, NL, SE, UK	CZ		BG, PL	UK, NL, LU, AT, DE	DK, FI, HU, SE	FR, LU, NL, PT		FI, LU, NL, SE
Acima da média	AT, CZ, EL, LT, LV, NL	DK, EE, LU, PT, SI, SK	BE, DK, HU, MT, NL, SE	CY, DE, FR, MT, PL, SE, SI, SK	IE	AT, BG, LT, PT, SI	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, LT, RO, SE	BE, FR, SE, DK, IE, FI	BE, CZ, FR, NL, PL, SI	EE, ES, MT, SI	AT, CZ, DE, DK, ES, FR, HU, IT, LU, MT, NL, PL	AT, CZ, DE, MT, UK
Na média	BE, DE, EE, FI, FR, SE, UK	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK	CY, DE, EE, FR, HR, LU, PL	BE, EE, HU, PT	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, HU, IE, LU, LV, MT, PL, SK	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI	CZ, EE, DE, FR, FI, HU, LV, NL, SI, SK	MT, IT, EL, ES	CY, DE, MT, SK	CY, DE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, FI, HR, LT, PT, SE, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Bom, mas a acompanhar	LU	LV	AT	AT, DK, NL	DK, LU	DK					AT	BE, DK, SE		DK
Fraco, mas a melhorar	BG, MT, PT	MT	EL, IT, RO	RO	BG, RO	RO	CY, EL, ES, HR	EL, ES		LT, EE, RO, BG, LV		RO	EE, EL	CY
A acompanhar	CY, DK, HU, SK	CZ, HR, HU, PL	PT	ES, HR, IT, LT, LU, LV	EE, ES	BE	IT	SK	AT, BE, ES, IE, IT, LU, PT, UK	PT, PL, CZ, HR, SI	EE, ES, HR, LT, LU, PT	AT, HR, HU, LT	CY, RO, SI	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Situações críticas	ES, IT, RO	EL, IT, RO	BG, ES, LT, LV	BG, EL	CY, EL, HR, IT	EL, ES, HR, IT		IT	CY, EL	HU, SK	BG, EL, IT, LV, RO	BG, CZ, EL, PL, SK	LV	BG, HR, RO

Nota: Em 26 de outubro de 2018: não havia dados disponíveis relativamente ao rácio dos quintis de rendimento, à taxa AROPE, ao impacto das transferências sociais na redução da pobreza e às necessidades de cuidados médicos declaradas pelo próprio para HR, IE e UK; não havia dados disponíveis sobre o crescimento do RDBF per capita para HR, LU e MT; não havia dados disponíveis relativamente aos ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro, solteiro, sem filhos que aufera um salário médio para CY; não havia dados disponíveis sobre o nível de competências digitais dos indivíduos para IT. As interrupções nas séries e outras notas estatísticas constam dos anexos 1 e 2.

Caixa 1. Avaliação comparativa — ponto da situação

A importância da avaliação comparativa como instrumento de apoio às reformas estruturais e de fomento da convergência ascendente nos domínios social e do emprego foi reconhecida, pela primeira vez, no Relatório dos Cinco Presidentes, de junho de 2015²¹, e mais adiante sublinhada no documento de reflexão sobre o aprofundamento da UEM, de maio de 2017²². A Comunicação de 26 de abril de 2017 que estabelece um Pilar Europeu dos Direitos Sociais²³ identificou a avaliação comparativa como um instrumento fundamental para apoiar a aplicação dos princípios do pilar no âmbito do Semestre Europeu. Desde então, os exercícios de avaliação comparativa foram desenvolvidos e discutidos com os Estados-Membros em várias áreas.

Em especial, o Comité do Emprego (EMCO) e o Comité da Proteção Social (CPS) chegaram a acordo sobre uma abordagem comum em três fases: 1) identificação dos principais desafios e de um conjunto de indicadores de resultados relevantes para o domínio de intervenção em causa; 2) definição de indicadores de desempenho que permitam uma avaliação comparativa dos desempenhos; 3) identificação de alavancas políticas, que são acompanhadas de princípios gerais de orientação política e, se for caso disso, de indicadores específicos. Nesta fase, não são estabelecidos valores de referência para as alavancas políticas, uma vez que o objetivo é permitir comparações entre Estados-Membros.

O quadro de referência para as prestações de desemprego e as políticas ativas do mercado de trabalho foi utilizado pela primeira vez no Semestre Europeu de 2018. Neste contexto, foi incluída no Relatório Conjunto sobre o Emprego 2018 e nos relatórios por país uma análise comparativa das características específicas da configuração e do desempenho dos sistemas de prestações de desemprego, nomeadamente no que diz respeito aos aspetos da elegibilidade e da adequação. Na sequência da aprovação pelo Comité do Emprego (EMCO), os elementos do quadro relacionados com a componente de ativação dos regimes de prestações de desemprego (por exemplo, as condições relativas à disponibilidade para trabalhar associadas ao direito a prestações de desemprego) e os serviços do mercado de trabalho em apoio dos candidatos a emprego estão agora integrados no Semestre Europeu de 2019 e são apresentados no presente relatório.

Na sequência da aprovação pelo Comité da Proteção Social (CPS), o Semestre Europeu de 2019 também contempla a plena integração do quadro de avaliação comparativa das prestações de rendimento mínimo, abrangendo as componentes de adequação, cobertura e ativação dos regimes de rendimento mínimo, também no que diz respeito à sua relação com prestações em espécie (cuidados de saúde, educação e habitação). Por último, este ciclo do Semestre Europeu beneficia, pela primeira vez, dos resultados do quadro de avaliação comparativa relativos às competências e à aprendizagem de adultos, que foi acordado com o Comité do Emprego em outubro de 2018. Atualmente, estão em curso trabalhos no âmbito dos comités competentes sobre possíveis quadros de referência adicionais, tais como a adequação das pensões, a serem utilizados em futuros ciclos do Semestre Europeu.

²¹ *Completing Europe's Economic and Monetary Union*, relatório da autoria de Jean-Claude Juncker, em estreita cooperação com Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi e Martin Schulz, 22 de junho de 2015.

²² COM(2017) 291 final.

²³ COM(2017) 250 final.

3. REFORMAS NOS DOMÍNIOS SOCIAL E DO EMPREGO — AÇÃO E DESEMPENHO DOS ESTADOS-MEMBROS

Apresenta-se aqui uma panorâmica dos principais indicadores sociais e de emprego e das medidas adotadas pelos Estados-Membros em áreas prioritárias identificadas no âmbito das orientações da UE para as políticas de emprego²⁴, adotadas pelo Conselho em 2018. Relativamente a cada orientação, apresenta-se a evolução recente num conjunto de indicadores-chave, bem como as medidas políticas adotadas pelos Estados-Membros. No que diz respeito a estas últimas, as informações apresentadas têm por base os programas nacionais de reformas dos Estados-Membros para 2018 e fontes da Comissão Europeia²⁵. Salvo indicação em contrário, só são incluídas no relatório medidas políticas aplicadas depois de junho de 2017. O relatório de 2018 sobre o mercado de trabalho e a evolução salarial²⁶ e o relatório de 2018 sobre a evolução do emprego e da situação social na Europa²⁷ dão conta, de forma circunstanciada, dos recentes desenvolvimentos no mercado de trabalho.

3.1 Orientação n.º 5: Dinamizar a procura de mão de obra

Analisa-se aqui a aplicação da orientação para o emprego n.º 5, que recomenda aos Estados-Membros que criem condições para incentivar a procura de mão de obra e a criação de emprego. Em primeiro lugar, traça uma panorâmica das taxas de desemprego e de emprego por Estado-Membro, em complemento da análise relativa ao conjunto da UE constante do capítulo 1, a fim de destacar a importância que reveste a criação de emprego em todos os países. De seguida, analisa a dinâmica do emprego por conta própria, como indicador do empreendedorismo e como fonte de crescimento do emprego (os aspetos do trabalho por conta própria relacionados com as novas formas de trabalho são analisados no capítulo 3.3). Por último, estuda a evolução dos salários e da carga fiscal enquanto fatores macroeconómicos determinantes da decisão de contratação. No capítulo 3.1.2, dá-se conta das medidas implementadas pelos Estados-Membros nestes domínios para promover a procura de mão-de-obra, nomeadamente a introdução de subsídios à contratação.

²⁴ Decisão (UE) 2018/1215 do Conselho, de 16 de julho de 2018, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

²⁵ Incluindo a base de dados LABREF, disponível em <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

²⁶ Comissão Europeia (2018). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2018*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8139&furtherPubs=yes>

²⁷ Comissão Europeia (2018). *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia. Disponível em: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>

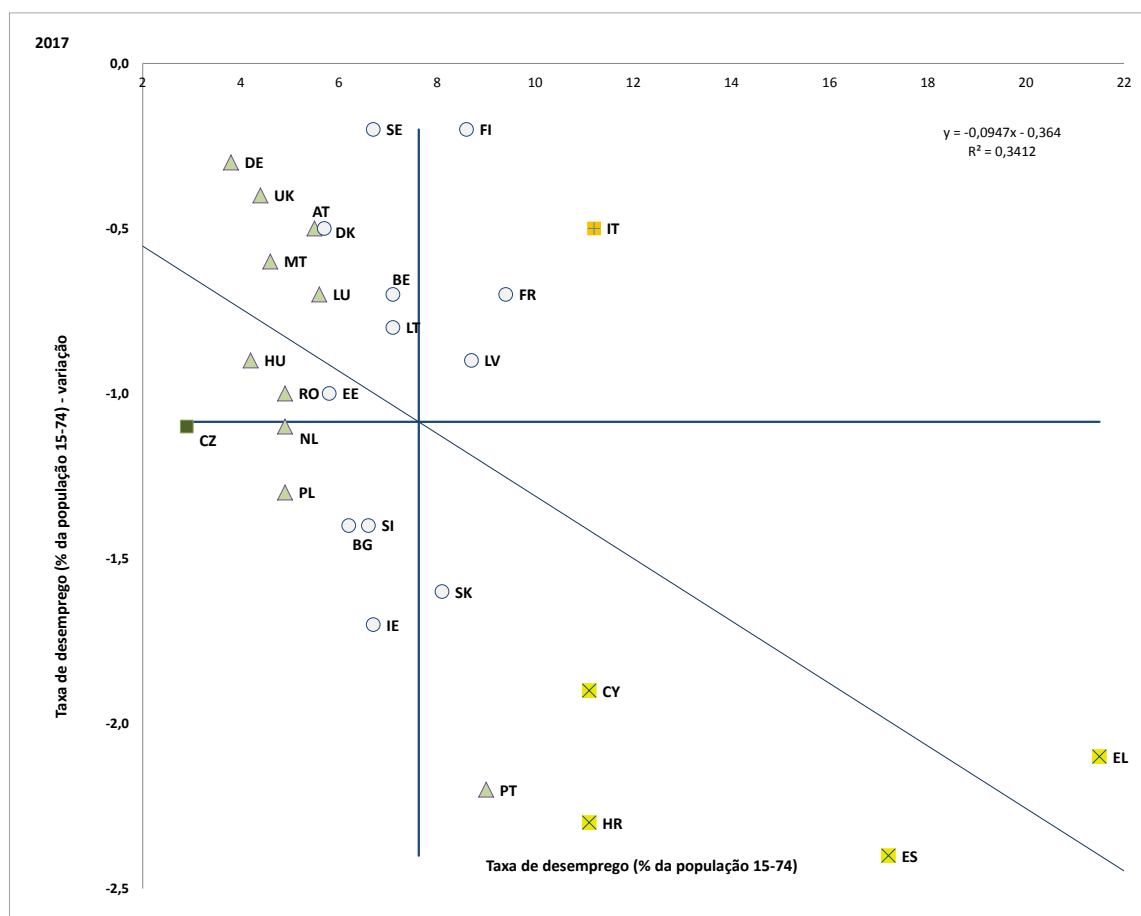
3.1.1 Indicadores-chave

O declínio do desemprego acelerou em 2017. Pela primeira vez após a crise, a taxa de desemprego diminuiu em todos os Estados-Membros da UE. Em alguns Estados-Membros que apresentavam taxas de desemprego muito elevadas, a quebra foi mais rápida do que a média — sobretudo na Grécia, em Espanha, na Croácia e em Portugal, países onde a redução foi, no mínimo, de 2 p.p., o que aponta para uma tendência clara de convergência²⁸ em torno de níveis de desemprego mais baixos. No entanto, a diminuição foi também acentuada em alguns países com baixos níveis de desemprego — mais de 1 p.p. na República Checa, nos Países Baixos e na Polónia. Tal como ressalta da análise do gráfico 4 (que mostra conjuntamente os níveis e as variações de acordo com a metodologia acordada para a avaliação dos principais indicadores do painel social²⁹), a dispersão das taxas de desemprego continuava a ser substancial em 2017, com valores que oscilavam entre os cerca de 3 % da República Checa e os 21,5 % da Grécia. A taxa de desemprego também continua elevada em Itália, com apenas melhorias ligeiras em relação a 2016. Apesar da diminuição constante desde 2013, em muitos Estados-Membros a taxa de desemprego continua a ser muito superior à de 2008 (gráfico 5), especialmente na Croácia, na Grécia, em Chipre, na Itália e em Espanha. Pelo contrário, na Alemanha, na Hungria e na Polónia, a taxa de desemprego em 2017 era mais de 2 p.p. inferior à registada anteriormente à crise.

²⁸ Ao analisar os dados do painel social de acordo com a metodologia comum, o relatório utiliza o conceito de convergência em níveis, ou convergência beta. Este conceito diz respeito à situação em que os indicadores nos países com piores resultados melhoram mais rapidamente do que nos países com os desempenhos mais positivos. A convergência é medida pelo declive da reta de regressão no gráfico de dispersão dos níveis em relação às variações.

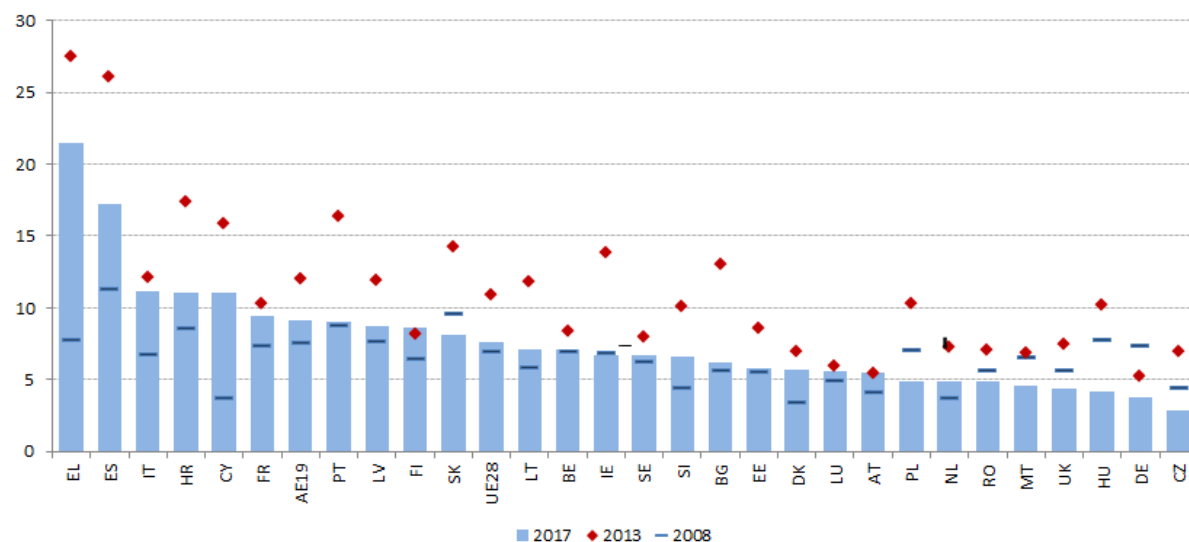
²⁹ Ver capítulo 2 e anexo 2 para mais pormenores.

Gráfico 4: Taxa de desemprego (15-74 anos) e variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat, LFS. Período: níveis de 2017 e variação anual em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

Gráfico 5: Taxa de desemprego (15-74 anos), comparação plurianual

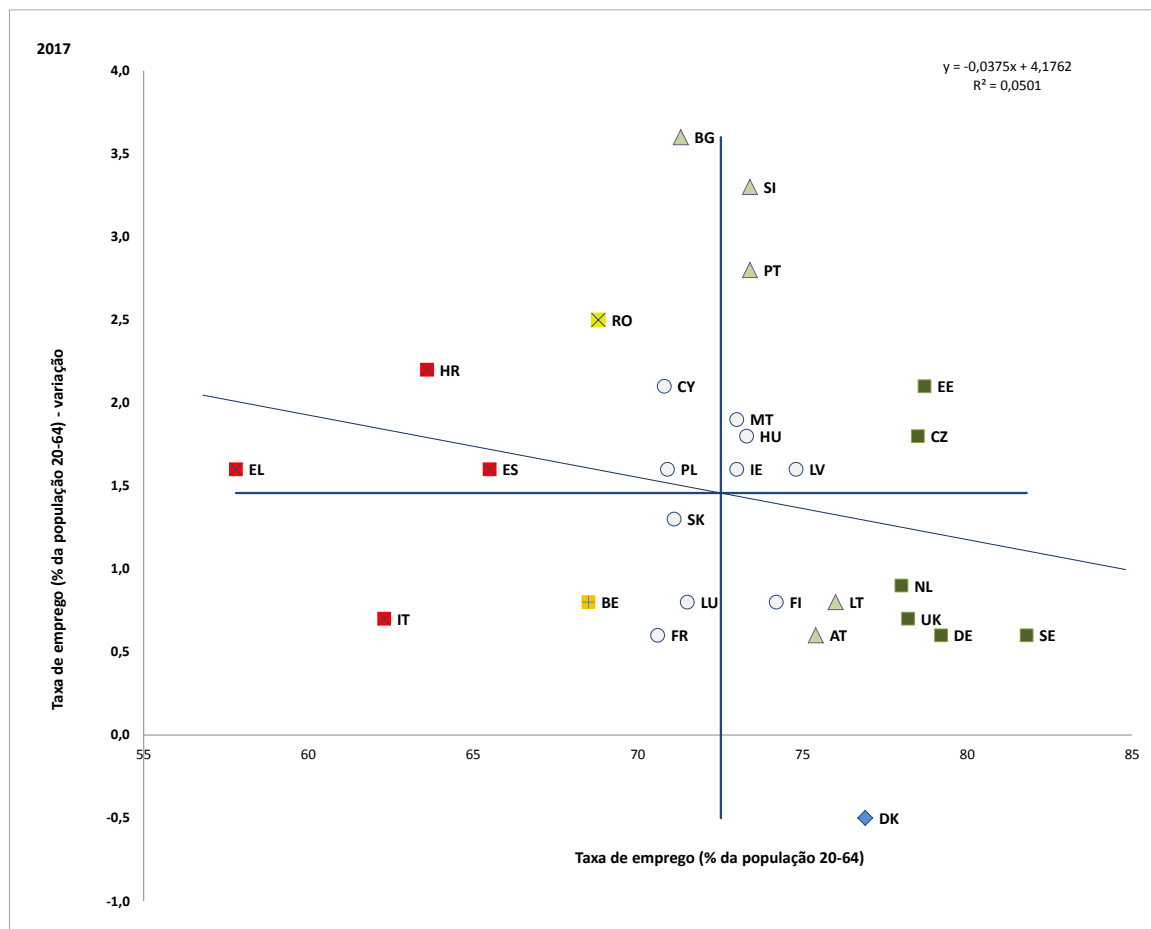


Fonte: Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho (LFS).

Embora as taxas de emprego tenham registado fortes aumentos, as disparidades continuam a ser significativas. Em todos os Estados-Membros houve subidas, com exceção da Dinamarca³⁰ (redução de 0,5 p.p., embora o ponto de partida fosse muito elevado). Como se mostra no gráfico 6, as taxas de emprego só parcialmente estão em trajetória de convergência: Os Estados-Membros caracterizados por taxas de emprego mais baixas tendem a registar um crescimento um pouco mais rápido do que a média, mas a situação continua heterogénea. As taxas de emprego (20-64 anos) divergem grandemente, com níveis que oscilavam entre os 57,8 % da Grécia e os 81,8 % da Suécia em 2017. No extremo inferior, a taxa de emprego permanece muito abaixo da média da UE em alguns dos países mais duramente atingidos pela crise, nomeadamente a Grécia, a Croácia, a Itália e a Espanha (assinaladas com situações críticas). Nove países estão já acima da meta de 75 %, enquanto os seis países com melhores desempenhos (Suécia, Alemanha, Estónia, República Checa, Reino Unido e Países Baixos) estão todos próximos ou acima dos 78 %.

³⁰ Esta diminuição deve ser interpretada com prudência, uma vez que as estatísticas do emprego relativas à Dinamarca apresentam uma interrupção nas séries em 2017 e 2016 (ver também anexos 1 e 2). Uma interrupção na série é igualmente nos dados referentes à Bélgica em 2017.

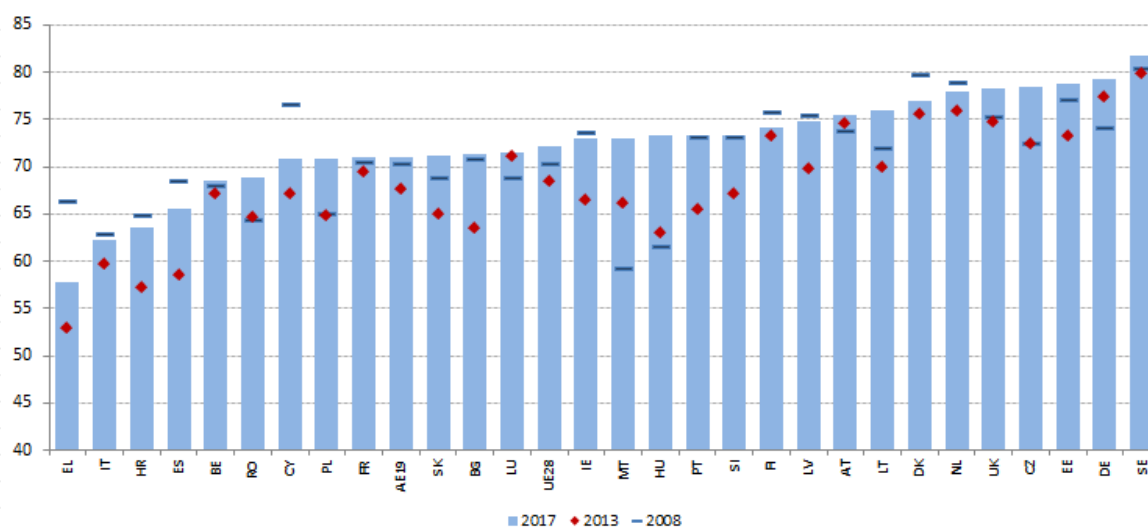
Gráfico 6: Taxa de emprego (20-64 anos) e variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat, LFS. Período: níveis de 2017 e variação anual em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

Em média, as taxas de emprego na UE têm vindo a aumentar de forma constante desde 2013 e estão agora bem acima do pico anterior à crise. Na Hungria e em Malta, que registavam as taxas de emprego mais baixas da UE em 2008, verificaram-se os aumentos mais significativos a longo prazo (+11,8 p.p. e +13,8 p.p., respetivamente), estando agora ligeiramente acima da média da UE. No entanto, as disparidades ainda são acentuadas. Em especial, à semelhança das taxas de desemprego, as taxas de emprego continuam a ser inferiores aos níveis de 2008 nos países mais afetados pela crise, como a Grécia, a Itália, a Croácia, a Espanha, Chipre e a Irlanda (gráfico 7).

Gráfico 7: Taxa de emprego (20-64 anos), comparação plurianual



Fonte: Eurostat, LFS.

O crescimento sustentado do emprego não afetou a tendência para a baixa a longo prazo do emprego por conta própria. Em termos absolutos, o emprego por conta própria diminuiu 0,5 % em 2017 (após um ligeiro aumento em 2016³¹). Continuou a baixar em termos relativos, representando 13,7 % do emprego total em 2017 (contra 14,0 % em 2016 e 14,4 % em 2013). A percentagem de trabalhadores por conta própria em relação ao total de homens com emprego, que se situa nos 17,2 %, continua a ser muito superior à das mulheres (9,7 %). As tendências no emprego por conta própria são menos negativas quando se excluem o setor primário e a indústria transformadora. Em especial, o emprego por conta própria tem registado aumentos constantes nos últimos dez anos na maioria dos setores relacionados com os serviços.

Os valores globais resultam de evoluções divergentes entre os Estados-Membros, os setores e os subgrupos. Não obstante, as tendências no emprego por conta própria não parecem estar relacionadas com o desempenho do emprego ao nível nacional ou setorial. Em termos de grupos etários e níveis educativos, a evolução reflete, em grande medida, a evolução da composição da mão de obra: o trabalho por conta própria continuou a diminuir no grupo etário 15-49, ao mesmo tempo que aumentou significativamente no grupo 50-64 anos e nas pessoas com 65 anos e mais (+1,2 % e +4,0 %, respetivamente). O nível educativo é também um fator importante, uma vez que, em 2017, o trabalho por conta própria diminuiu 3,2 % nas pessoas com habilitações de nível secundário inferior e aumentou 1 % nas pessoas

³¹ Eurostat, LFS.

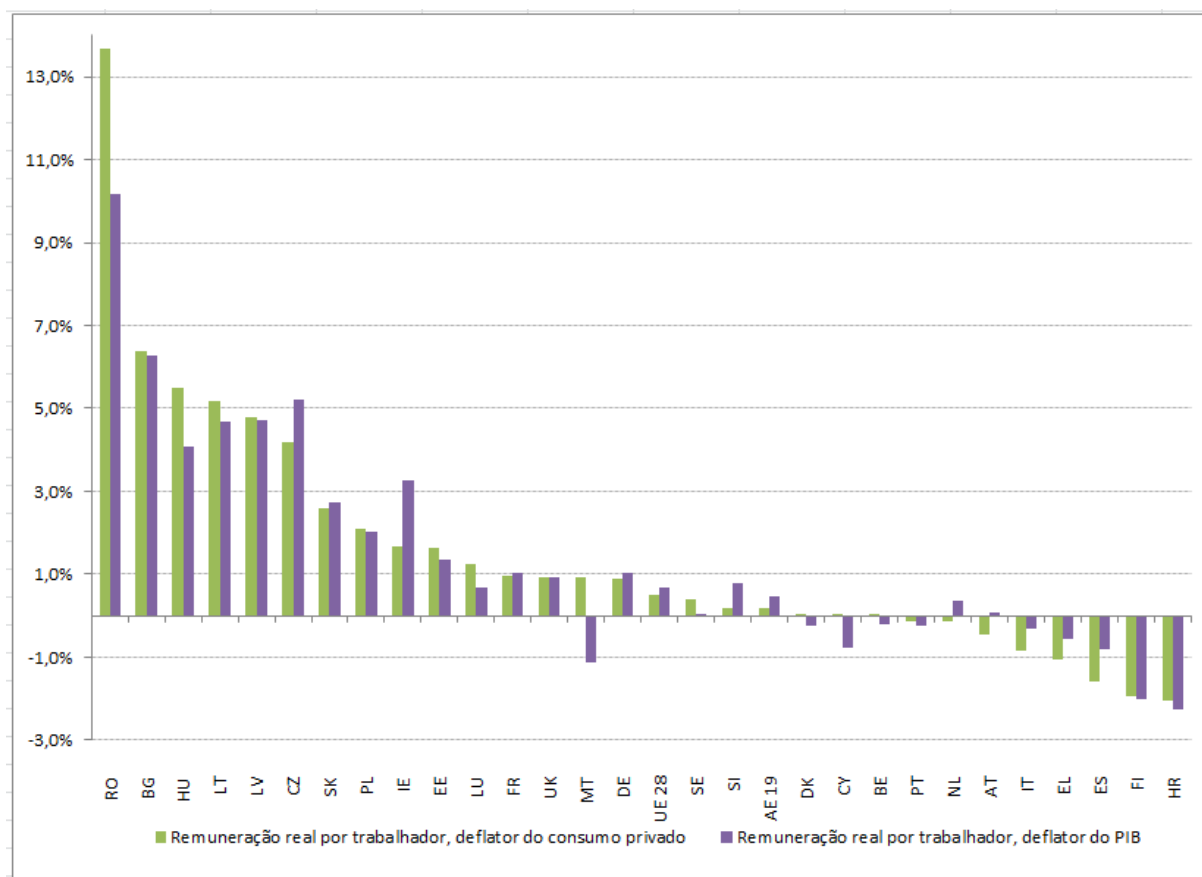
com estudos superiores. Por último, verifica-se um aumento do número de trabalhadores por conta própria nascidos fora da UE. Os aspetos relacionados com o emprego por conta própria enquanto forma de trabalho atípica são analisados em pormenor no capítulo 3.3.

O crescimento dos salários continua a ser moderado na maioria dos Estados-Membros.

O crescimento dos salários nominais na UE manteve-se moderado durante a retoma, começando a recuperar em 2017, com a remuneração por trabalhador a subir 2,1 %. As diferenças entre os países são consideráveis, com os salários a aumentar mais rapidamente nos Estados-Membros que apresentam níveis mais baixos e naqueles que não fazem parte da área do euro. O aumento da remuneração nominal por trabalhador foi o mais elevado na Roménia (16,0 %), na Lituânia (9,1 %), na Hungria (7,9 %), na Letónia (7,9 %) e na Bulgária (7,5 %), o que aponta para uma convergência salarial entre a Europa Oriental e Ocidental. No segmento inferior, os salários nominais diminuíram na Finlândia (-1,1 %) e na Croácia (-1,1 %) e mantiveram-se estáveis em Espanha, Itália e Grécia.

Em termos reais, o crescimento dos salários abrandou em 2017 em comparação com 2016. Na UE, os salários reais no consumo (ou seja, os salários ajustados pela variação dos preços no consumidor) aumentaram 0,5 % em 2017, contra 1,2 % em 2016. Na área do euro, os salários reais quase estagnaram (+0,2 %). Registou-se um declínio em oito países: Espanha, Itália, Grécia, Croácia, Portugal, Países Baixos, Áustria e Finlândia. Em comparação com 2016, o abrandamento deveu-se, em parte, ao aumento dos preços no consumidor, que não foi compensado pelo aumento das remunerações. No entanto, mesmo considerando os salários reais na produção (ajustados pelo deflator do PIB), a situação mantém-se praticamente inalterada, com um crescimento dos salários reais apenas ligeiramente superior na UE em 2017 (0,7 %) e um declínio registado em dez países (gráfico 8).

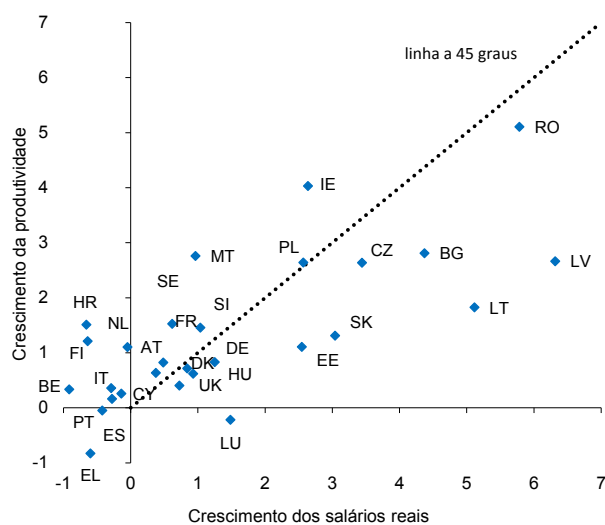
Gráfico 8: Remuneração real por trabalhador, IHPC e deflator do PIB, variação anual de 2017 em percentagem



Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO.

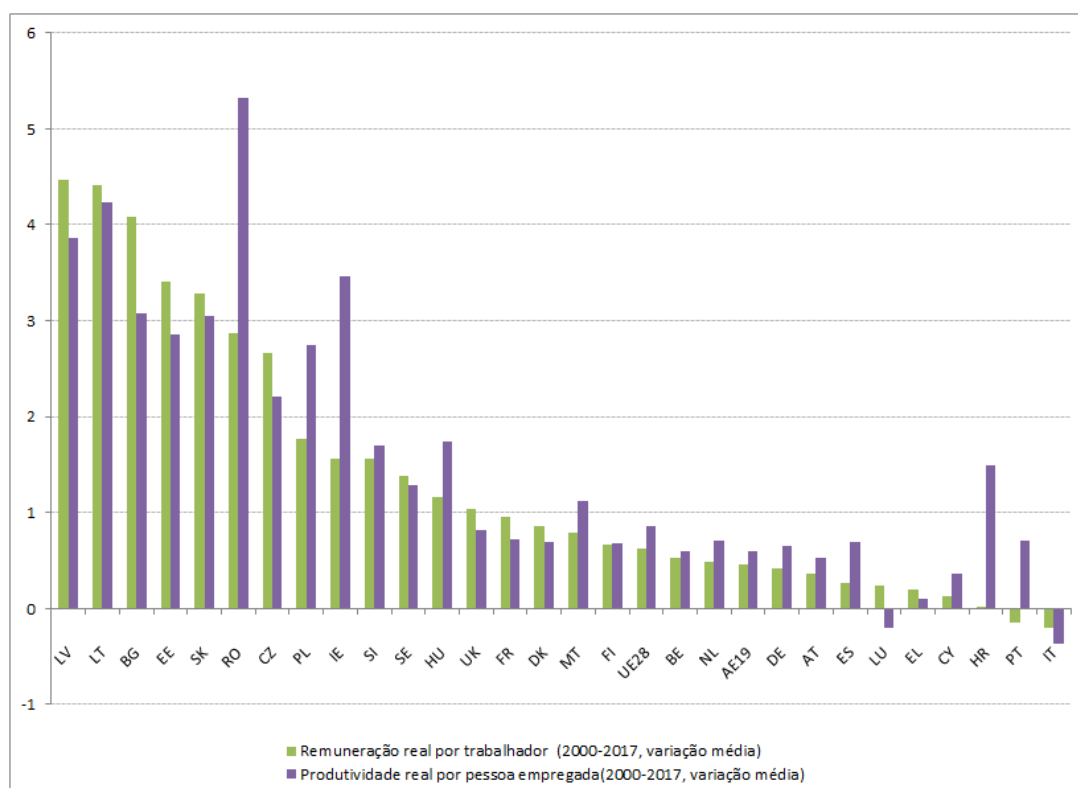
Em 2017, o crescimento dos salários reais foi inferior ao crescimento da produtividade na maioria dos Estados-Membros. Esta tendência é confirmada ao longo de um período de três anos (gráfico 9) e numa perspetiva de mais longo prazo (gráfico 10). Em nove países (Bélgica, Chipre, Croácia, Finlândia, Grécia, Itália, Países Baixos, Portugal e Espanha), o crescimento dos salários reais foi negativo no período 2015-2017. Também a mais longo prazo (2000-2017), a evolução média dos salários reais não tem, em média, acompanhado a produtividade. Em Portugal e em Itália, os salários são ainda inferiores aos níveis de 2000 em termos reais. A tendência recente é inversa para a maioria dos Estados-Membros da Europa Central e Oriental, onde, nos últimos três anos, o crescimento dos salários reais (deflacionado com o deflator do PIB) excedeu o crescimento da produtividade, em parte devido ao processo de recuperação em relação aos países com rendimentos mais elevados. Em 2017, o maior crescimento dos salários reais em relação ao crescimento da produtividade foi observado nos Estados-Membros do Báltico, na Bulgária e na Eslováquia.

Gráfico 9: Remuneração real por trabalhador e produtividade, taxas de crescimento médias 2015-2016-2017



Fonte: Eurostat, Contas Nacionais (cálculos próprios, cf. relatório *Labour Market and Wage Developments in Europe, annual review 2018*).

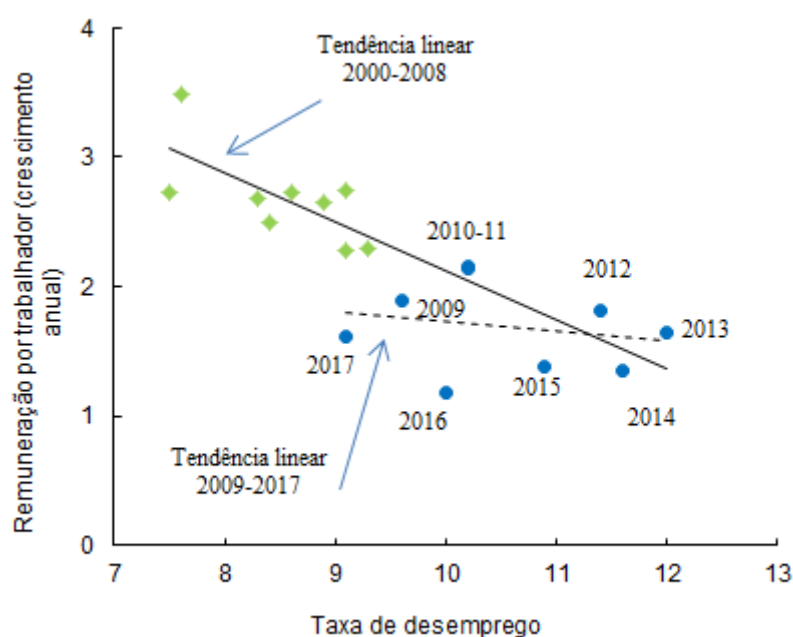
Gráfico 10: Evolução dos salários e da produtividade, 2000-2017, variação percentual média



Fonte: Eurostat, Contas Nacionais (cálculos próprios)

O crescimento dos salários continua a ser inferior ao que seria de esperar tendo em conta os atuais níveis de desemprego. Durante a recuperação, o crescimento dos salários tem sido globalmente moderado e não parece ter reagido à descida da taxa de desemprego, como foi o caso em anteriores ciclos económicos. Este fenómeno designa-se por «achatamento» aparente da curva de Phillips, ou seja, a relação entre crescimento dos salários e desemprego. Como se indica para a área do euro no gráfico 11, esse achatamento sugere que os salários se tornaram menos sensíveis à taxa de desemprego global na economia.

Gráfico 11: Curva de Philips para a área do euro: taxa de crescimento da remuneração por trabalhador, 2000-2017



Fonte: Base de dados AMECO da DG ECFIN e Eurostat, LFS (cálculos próprios, do relatório *Market and Wage Developments in Europe, annual review 2018*).

O crescimento moderado dos salários nominais durante a recuperação pode explicar-se pela baixa inflação, pelo modesto crescimento da produtividade, pelo efeito de algumas reformas do mercado de trabalho e pelas reservas remanescentes no mercado de trabalho. Uma parte significativa da moderação dos salários nominais pode ser explicada pela baixa inflação (1,5 % em média durante a recuperação, entre 2010 e 2017, contra 2,2 % em 2000-2007). Entretanto, subiu ligeiramente o crescimento real da produtividade (0,7 % em média no período 2010-2017, em comparação com 0,4 % antes da crise), mas foi acompanhado de uma taxa de desemprego significativamente mais elevada (11,7 % no

período pós-crise contra 8,7 % antes da crise). De um modo geral, estimativas recentes sugerem que a inflação, a produtividade e as reservas do mercado de trabalho explicam, em grande medida, a recente moderação salarial (FMI, 2017³²; Comissão Europeia, 2018³³). As reservas latentes do mercado de trabalho, nomeadamente uma maior proporção de trabalhadores a tempo parcial subempregados, podem contribuir para a moderação salarial em alguns Estados-Membros com baixas taxas de desemprego.

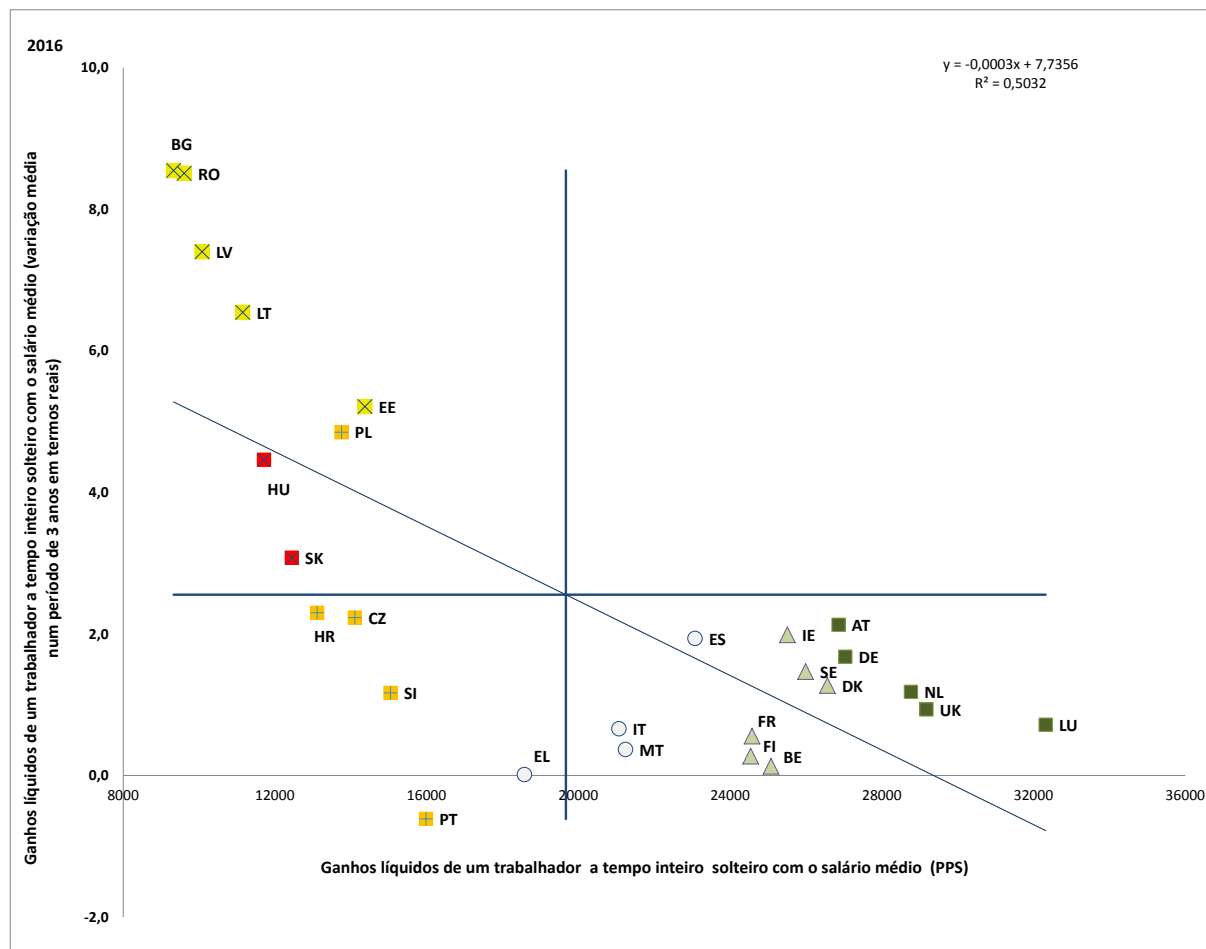
Os ganhos líquidos estão a convergir na Europa, com um crescimento rápido na Europa Central e Oriental e uma subida lenta na Europa Ocidental e Meridional, especialmente nos países mais afetados pela crise. A convergência dos níveis de rendimentos do trabalho é fundamental para garantir que qualquer pessoa na UE tenha um nível de vida digno, tal como preconizado no Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Os dados mostram que este processo de convergência está em curso, embora a um ritmo lento, uma vez que persistem grandes discrepâncias entre os Estados-Membros. Tomando como referência um trabalhador solteiro sem filhos que aufera o salário médio, ao longo de um período de três anos (2013-2016), os ganhos líquidos³⁴ foram mais significativos nos países caracterizados pelos níveis mais baixos. Por este motivo, a Bulgária, a Roménia, a Letónia, a Lituânia e a Estónia apresentam um desempenho «fraco, mas a melhorar». A Eslováquia e a Hungria, apesar de terem também registado aumentos superiores à média, estão assinaladas com situações críticas, tendo em conta os progressos mais lentos. No outro extremo do espetro, o crescimento dos ganhos líquidos foi moderado (entre 0,7 % e 2,1 %) em todos os países com melhores desempenhos (Luxemburgo, Reino Unido, Países Baixos, Alemanha e Áustria). Os ganhos líquidos diminuíram ou não cresceram em Portugal, na Grécia e na Bélgica.

³² FMI, *World Economic Outlook*, outubro de 2017.

³³ Comissão Europeia (2018). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2018*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

³⁴ Os níveis de ganhos líquidos são medidos em unidades de poder de compra padrão (PPS), a fim de permitir uma comparação válida entre os Estados-Membros. As variações são medidas em moeda nacional e em termos reais. Este indicador deve ser lido e interpretado em conjugação com outros indicadores, tais como a taxa de pobreza no trabalho, o rácio entre o quinto e o primeiro decil da distribuição salarial (D5/D1) e outros indicadores do ODE/MDPS e do QAC pertinentes.

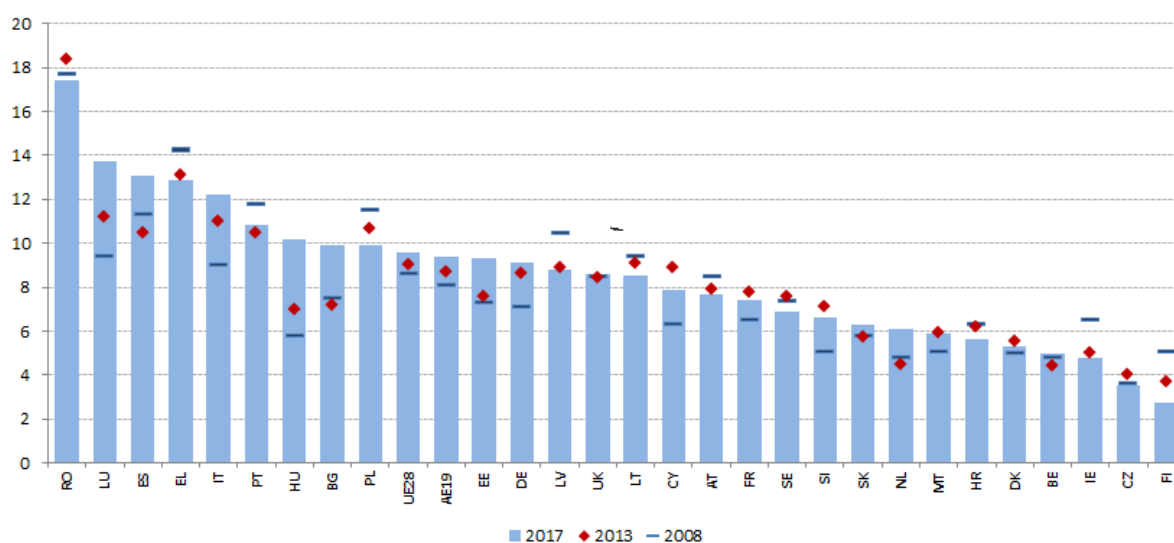
Gráfico 12: Ganhos líquidos e variação anual — média em três anos (indicador-chave do painel social)



Fonte: OCDE (cálculos próprios). Período: níveis de 2016 (média de 3 anos) e variação anual média 2013-2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Os Estados-Membros assinalados com um asterisco são aqueles em que o custo unitário nominal do trabalho excedeu o limiar fixado no procedimento relativo aos desequilíbrios macroeconómicos (PDM). O indicador do painel de avaliação do PDM é a variação percentual dos custos unitários nominais do trabalho ao longo de três anos. O limiar é de 9 % para os países da área do euro e de 12 % para os outros Estados-Membros. Não existem dados disponíveis relativamente a Chipre.

A pobreza no trabalho continua muito acima dos níveis anteriores à crise e está a diminuir lentamente. Aumentou a percentagem de pessoas que, embora com emprego, têm um rendimento disponível equivalente inferior ao limiar de risco de pobreza, passando de 8,6 % em 2008 para 9,0 % em 2013 e 9,6 % em 2017. O nível mais elevado foi registado na Roménia (17,4 %), seguida do Luxemburgo, da Espanha, da Grécia e da Itália — todos acima dos 12 %. No outro extremo do espectro, a taxa de pobreza no trabalho é inferior a 5 % na Finlândia, na República Checa e na Irlanda. A pobreza no trabalho continuou a aumentar em vários Estados-Membros em 2017, nomeadamente (mais de 0,5 p.p.) na Hungria, na Itália, na Letónia, na Eslovénia, na Bélgica e nos Países Baixos (ver também capítulo 3.4).

Gráfico 13: Taxa de risco de pobreza no trabalho, comparação plurianual



Fonte: Eurostat Nota: relativamente à HR, dados de 2010 em vez de 2008. Para a IE o UK, os dados referem-se a 2016 em vez de 2017.

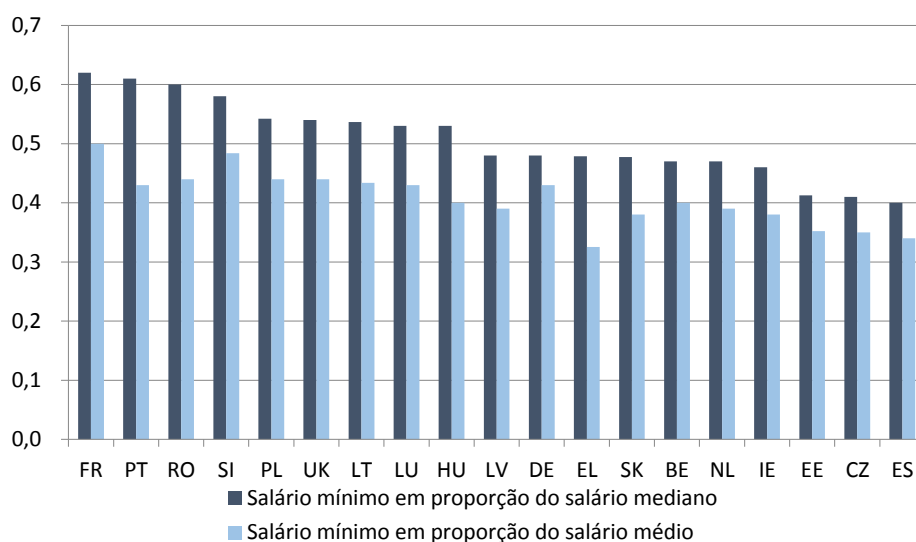
A dispersão salarial parece estar globalmente estável na Europa. O crescimento dos salários, especialmente no fundo da tabela salarial, desempenha um papel importante na redução das desigualdades de rendimento e da pobreza no trabalho. A dispersão dos ganhos brutos, medida como o rácio entre o quinto e o primeiro decil ($D5/D1$), oscilou, em 2016, entre os 1,43 na Finlândia e os 1,90 na República Checa. Os mecanismos institucionais de fixação dos salários podem ter um impacto na dispersão salarial. Muito especialmente, processos mais robustos de negociação coletiva tendem a estar associados a menor desigualdade salarial (Comissão Europeia, 2018³⁵). O âmbito de cobertura da negociação coletiva varia muito em toda a Europa, refletindo as diferentes tradições e instituições nacionais. Em 2015, a percentagem de trabalhadores com direito de negociação variava entre os 98 % na Áustria e os 7,1 % na Lituânia.

Na maioria dos Estados-Membros, os salários mínimos legais fixam um limite inferior para a distribuição salarial. Os salários mínimos podem aumentar a participação no mercado de trabalho de certos grupos e apoiar a procura agregada, ao aumentar o rendimento das famílias que auferem salários baixos e que têm uma maior propensão para consumir. Ao mesmo tempo, os salários mínimos agravam o custo da contratação de trabalhadores com salários baixos, o que pode prejudicar as oportunidades de emprego dos grupos que

³⁵ Comissão Europeia (2018). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2018*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

normalmente auferem salários baixos (por exemplo, trabalhadores jovens e os pouco qualificados), dependendo da estrutura da economia e da situação macroeconómica. Existem salários mínimos legais estabelecidos a nível nacional na maioria dos Estados-Membros, com exceção da Áustria, de Chipre, da Dinamarca, da Finlândia, da Itália e da Suécia. Para efeitos de comparação internacional, o nível absoluto do salário mínimo não é uma medida muito pertinente porque não tem em conta as diferenças entre países no que respeita à produtividade do trabalho e aos preços. Por conseguinte, é mais útil analisar o salário mínimo em relação ao salário médio ou mediano nacional. O gráfico14 mostra o salário mínimo em percentagem do salário mediano nos Estados-Membros da UE, tal como calculado pela OCDE. Os salários mínimos mais elevados, em relação à mediana, encontram-se em França, na Eslovénia, em Portugal, na Roménia e no Luxemburgo. Os níveis mais baixos são observados na Espanha, na República Checa, na Estónia, nos Países Baixos e na Irlanda. Uma vez que o impacto potencial nas condições de emprego e de vida é mais significativo quando uma parte importante da mão de obra é abrangida pelo salário mínimo, este indicador também deve ser tido em conta na discussão das opções políticas a nível nacional. Devem também ser consideradas medidas específicas para reduzir a pobreza no trabalho, tais como prestações ligadas ao trabalho.

Gráfico 14: Salários mínimos em percentagem do salário mediano e médio dos trabalhadores a tempo inteiro (2017)

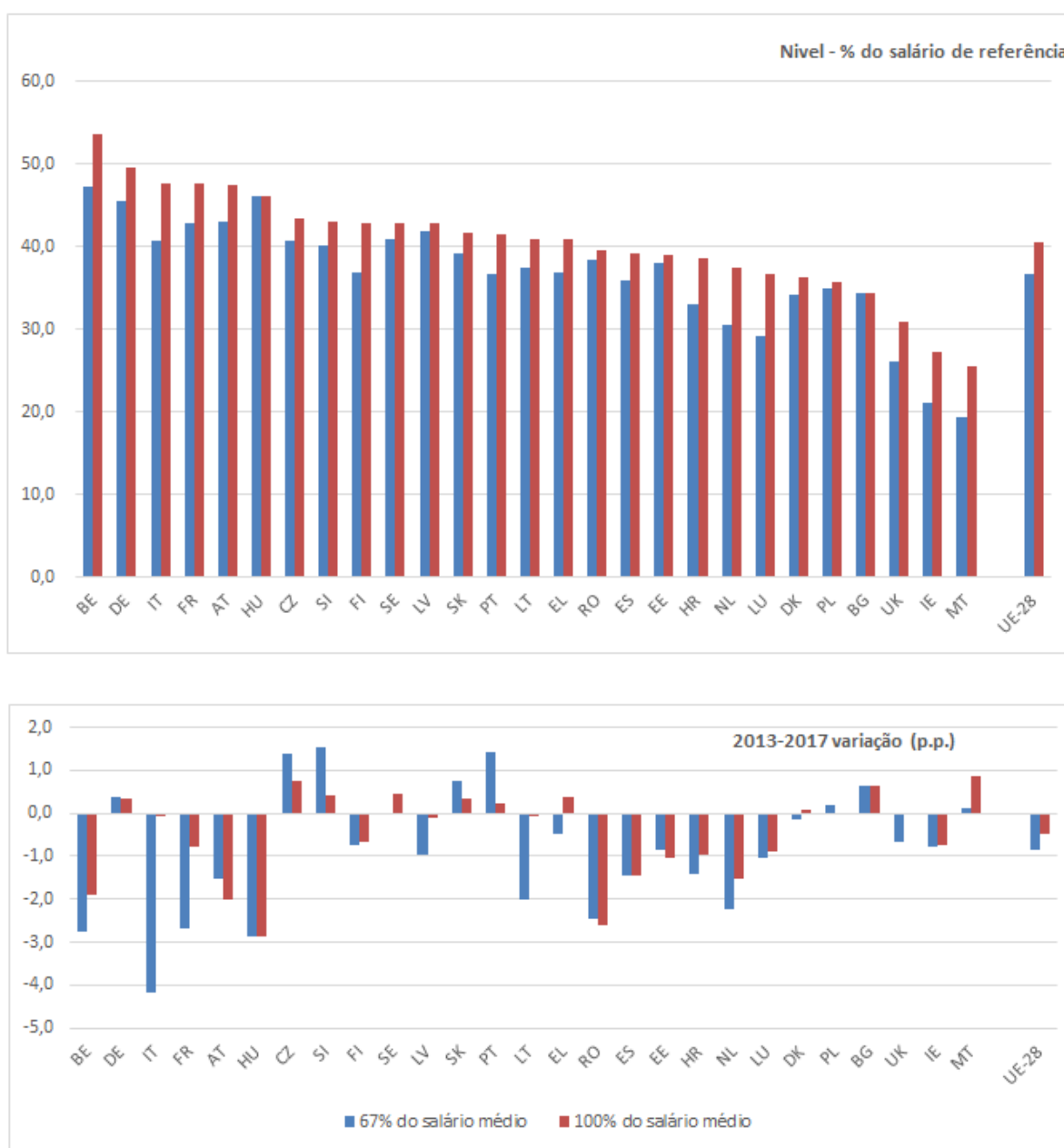


Fonte: OCDE. Notas: AT, CY, DK, FI, IT e SE não têm um salário mínimo nacional legal. Relativamente à BG, HR e MT, a OCDE não fornece informações. Os dados do Eurostat indicam que, em 2017, o salário mínimo mensal em percentagem do valor médio dos salários mensais era de 47,8 % na BG, 40,6 % na HR e 43,6 % em MT (indústria, construção e serviços; dados não comparáveis com os dados da OCDE).

A carga fiscal sobre o trabalho na Europa tem vindo a diminuir gradualmente nos últimos anos, mas subsistem diferenças significativas entre os Estados-Membros. Em 2017, a carga fiscal para um trabalhador solteiro que auferir o salário médio oscilava entre valores inferiores a 30 % na Irlanda e em Malta e cerca de 50 % na Bélgica, na Alemanha, na Hungria, em Itália, em França e na Áustria. Para os trabalhadores com rendimentos mais baixos (os que auferem 67 % do salário médio), a carga fiscal variou entre cerca de 20 % em Malta e na Irlanda e mais de 45 % na Bélgica, na Hungria e na Alemanha. Os modelos nacionais diferem no que diz respeito à progressividade das taxas de imposto e ao efeito redistributivo do sistema fiscal (ver capítulo 3.4). Em 2017, as reduções mais significativas da carga fiscal para os trabalhadores solteiros que auferem o salário médio verificaram-se na Hungria (-2,1 p.p.), no Luxemburgo (-1,8 p.p.) e na Finlândia (-1,2 p.p.), com o maior aumento a registar-se na Bulgária (+0,6 p.p.). Entre 2013 e 2017, a carga fiscal média não ponderada diminuiu 0,5 p.p. na UE (e 0,8 p.p. para os trabalhadores com baixos rendimentos), com importantes reduções em Itália, na Hungria, em França, na Bélgica, na Roménia e nos Países Baixos). No mesmo período, registou-se alguma convergência no nível da carga fiscal, com a diferença entre a carga fiscal mais elevada e a mais baixa ao nível do salário médio a diminuir 2,1 p.p. e 2,9 p.p. para os trabalhadores com rendimentos mais baixos. Esta situação fica principalmente a dever-se a acentuadas reduções em alguns dos países com as taxas mais elevadas (Bélgica, Áustria, Hungria, bem como Itália e França, mas limitou-se aos trabalhadores com baixos rendimentos). Também se verificaram reduções importantes da carga fiscal na Roménia e nos Países Baixos. O aumento da carga fiscal no mesmo período foi menos pronunciado, mas afetou especialmente os trabalhadores com rendimentos mais baixos na República Checa, na Eslovénia e em Portugal³⁶.

³⁶ Mais informações sobre as tendências recentes, incluindo no que respeita aos diferentes grupos de rendimento, podem encontrar-se em: *Tax Policies in the European Union – 2018 Survey*, Comissão Europeia, DG TAXUD.

Gráfico 15: Carga fiscal sobre o trabalho, nível de 2017 e variação 2013/2017



Fonte: Base de dados fiscais e de prestações, OCDE/Comissão Europeia. Nota: os dados referem-se a agregados familiares (sem filhos) em que só um membro auferia rendimento. Não existem dados recentes disponíveis para Chipre. Dados atualizados em 11 de abril de 2018.

3.1.2 Resposta política

Vários Estados-Membros recorreram a subsídios à criação de emprego, embora estes estejam a diminuir progressivamente à medida que as condições do mercado de trabalho melhoram. A maioria das medidas neste domínio visa grupos específicos que enfrentam problemas de integração no mercado de trabalho (os jovens, os trabalhadores mais velhos, os

desempregados de longa duração, os migrantes, etc.) e consistem em incentivos financeiros para que os empregadores contratem nestas categorias. Vários Estados-Membros introduziram ou confirmaram subsídios específicos à contratação (ver mais pormenores no capítulo 3.2). Alguns países adotaram também subsídios gerais à contratação, isto é, sem condições de elegibilidade ou com condições mais flexíveis, geralmente com o objetivo de promover a celebração de contratos de trabalho de duração indeterminada. Na Grécia, foram lançados, em 2017, ciclos adicionais de obras públicas em 51 municípios, estando em preparação novos programas; além disso, em maio de 2018, foi lançado um novo programa de obras públicas na área da proteção contra incêndios florestais. Em outubro de 2017, a Grécia adotou também um programa que subvenciona os salários de trabalhadores ao abrigo de contratos de prestação de serviços independentes, quando contratados como trabalhadores por conta de outrem. Por último, foi recentemente lançado um programa de subsídios às empresas para a contratação de 15 000 desempregados entre os 30 e os 49 anos. Em França, os contratos subsidiados voltaram a diminuir em 2018, passando de 310 000 para 200 000, e estão agora limitados às pessoas mais vulneráveis do setor não lucrativo, incluindo os jovens e os desempregados de longa duração. A partir de 2018, os regimes de contratos subsidiados em vigor foram revistos, passando a chamar-se *Parcours Emploi Compétence* e contemplando um reforço da sua dimensão de aconselhamento e de formação. Neste contexto, está a ser testado, desde abril de 2018, um prémio específico denominado *Emplois francs* para a contratação de candidatos a emprego das zonas urbanas mais desfavorecidas (*Quartiers politique de la ville*) em dez áreas, sem outra condição que não a residência na área em questão. Além disso, no contexto do novo plano de combate à pobreza, foram decididas medidas adicionais para a integração no mercado de trabalho de pessoas com dificuldades sociais e de emprego (*Insertion par l'activité économique*). A Itália introduziu uma redução estrutural das contribuições dos empregadores que contratam jovens ou desempregados de longa duração nas regiões meridionais, numa base permanente ou no âmbito de programas de aprendizagem. Portugal introduziu um conjunto de incentivos financeiros à contratação permanente sob a forma de isenções parciais das contribuições para a segurança social para determinados grupos vulneráveis (jovens, desempregados de longa duração, trabalhadores mais velhos). Na Hungria, o FSE contribui para reforçar o potencial de emprego das empresas sociais, mediante incentivos e subvenções à criação de postos de trabalho.

Alguns Estados-Membros estão a tomar medidas para promover o empreendedorismo e as *start-ups*. Na Grécia, são concedidas subvenções à primeira contratação por parte de jovens

trabalhadores por conta própria ou empresas geridas por jovens. Na Letónia, uma nova lei estabelece os princípios fundamentais e as modalidades de trabalho das empresas sociais. Neste âmbito, será prestado apoio a cerca de 200 empresas sociais. Além disso, o limiar do volume de negócios para o imposto sobre as microempresas foi reduzido de 100 000 EUR para 40 000 EUR, mantendo-se uma taxa única de 15 %, dos quais 80 % são transferidos para contribuições obrigatórias para o seguro estatal. Na Hungria, desde o outono de 2017, está disponível uma facilidade de crédito (que pode ser combinada com várias outras subvenções) para ajudar as pessoas a tornarem-se empresários ou as empresas sociais a promoverem a expansão das suas atividades de mercado. Na Polónia, o governo adotou um projeto de lei para reduzir as contribuições para a segurança social dos proprietários de pequenas empresas, as chamadas «pequenas contribuições ZUS». Na Eslováquia, foi adotada nova legislação que rege as condições dos apoios públicos à economia social e às empresas sociais. Na Finlândia, a partir de 2018, é possível receber o subsídio de desemprego sob a forma de subvenção para a criação de uma empresa, ao mesmo tempo que se exerce uma atividade independente a tempo parcial. Além disso, estão a ser estudadas formas de facilitar aos desempregados a criação de empresas próprias. Em muitos Estados-Membros, foram também tomadas medidas para garantir que os trabalhadores por conta própria beneficiam de um nível adequado de direitos sociais (ver 3.3 sobre a segmentação do mercado de trabalho).

Alguns Estados-Membros reduziram os custos do trabalho mediante uma diminuição da carga fiscal, muitas vezes focada nos rendimentos mais baixos. Foram adotadas medidas para reduzir a carga fiscal, sobretudo para os baixos rendimentos, graças a reformas centradas na tributação do rendimento das pessoas singulares que, muitas vezes, passam pelo aumento das deduções fiscais (ou seja, a parte dos rendimentos isenta de impostos) ou pela introdução da progressividade no sistema global. Por exemplo, a Lituânia introduziu uma importante reforma que altera a Lei do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS), introduzindo uma taxa de imposto progressiva em vez da anterior taxa fixa e aumentando o montante de rendimento isento de imposto. Do mesmo modo, na Letónia, uma importante reforma fiscal inclui a substituição da taxa fixa de 23 % de imposto sobre o rendimento singular por um sistema progressivo. Há também mais subsídios não sujeitos a imposto. A Estónia introduziu igualmente subsídios deste tipo. Os Países Baixos anunciaram a realização de uma reforma do IRS a aplicar em 2019 e 2020, que inclui uma redução de quatro para dois escalões de imposto, a par de um aumento do crédito fiscal geral e do crédito de imposto sobre o rendimento auferido. Espera-se que esta reforma venha a reduzir a carga fiscal global

sobre o trabalho, em especial nos escalões de rendimento médios e elevados. Na Roménia, a taxa fixa de IRS foi reduzida de 16 % para 10 % a partir de 2018, a par de alterações importantes na composição das contribuições para a segurança social. Portugal introduziu reformas do IRS destinadas a reduzir a carga fiscal que incide sobre os rendimentos baixos e médios, incluindo um aumento do número de escalões de imposto. Outros Estados-Membros introduziram reformas de âmbito mais restrito. Por exemplo, em Malta, foi introduzida uma redução do imposto sobre o rendimento entre 40 EUR e 68 EUR para as pessoas com rendimentos inferiores a 60 000 EUR por ano. O Reino Unido subiu a dedução individual para 11 850 GBP por ano (aproximadamente 13 400 EUR) e o limiar de rendimento para a aplicação da taxa de imposto mais elevada, que passou de 45 000 (cerca de 50 850 EUR) para 46 350 GBP (cerca de 52 400 EUR). Na Dinamarca, o acordo fiscal de 2018 reforça os incentivos ao trabalho a tempo inteiro, visando, nomeadamente, os desempregados e os trabalhadores a tempo parcial. Em Chipre, a lei do abono de família foi alterada para aumentar o limiar de rendimentos elegível em 5 000 EUR por cada filho adicional após os dois primeiros.

Alguns Estados-Membros tomaram também medidas com incidência na carga fiscal, através da redução das contribuições para a segurança social. Em França, será aplicada, em 2019, a conversão do crédito de imposto para o emprego e a competitividade numa redução direta das contribuições para a segurança social sobre os salários até 2,5 vezes o salário mínimo (complementada por uma diminuição ainda maior no caso dos salários mais baixos, adiada para outubro de 2019). Na Croácia, a base de cálculo das contribuições patronais para a segurança social foi reduzida em 50 % para os trabalhadores empregados há mais de 12 meses com o salário mínimo. A Bélgica introduziu uma redução das contribuições para a segurança social para alguns tipos de trabalho por turnos no setor da construção. Em termos mais gerais, o regime de participação nos lucros no setor privado foi substituído por um novo prémio (um montante ou uma percentagem do salário), que não pode exceder 30 % do salário bruto total. O empregador está isento de contribuições sociais sobre estes prémios, ao passo que o trabalhador deve pagar uma contribuição de solidariedade de 13,07 %.

Os quadros de fixação de salários foram objeto de importantes reformas ao longo dos últimos anos. Na Grécia, após a saída do programa de assistência do MEE em agosto de 2018, foram reintroduzidos dois princípios de negociação coletiva, suspensos em 2011: a possibilidade de alargar, a nível administrativo, os acordos setoriais a partes não signatárias e o princípio da favorabilidade (no caso de acordos coletivos contraditórios, por exemplo, a

nível do setor e das empresas, prevalece o mais favorável para os trabalhadores). Na Croácia, o projeto de proposta de lei sobre os salários da função pública determinou o quadro para o sistema de classes salariais e os escalões salariais, bem como para a avaliação da eficácia do trabalho. A França, na sequência de anteriores reformas, definiu ainda mais o âmbito de cada nível de negociação coletiva. No futuro, a negociação setorial prevalece sobre a legislação laboral nacional quando se trata de estabelecer o quadro e as condições de utilização de contratos a termo, dos contratos baseados em projetos e do período experimental (ver também capítulo 3.3). Os acordos a nível da empresa podem ser menos favoráveis do que os acordos setoriais, com exceção de 13 áreas de negociação definidas, incluindo salários mínimos por setor, e aplicam-se estes últimos se não houver acordo a nível da empresa. Além disso, os acordos maioritários a nível da empresa que visam preservar o emprego (*accords de compétitivité*) têm agora um âmbito que ultrapassa as condições do tempo de trabalho e incluem também a remuneração, permitindo igualmente às empresas despedir trabalhadores que recusem esses acordos por motivos reais e graves. Em Itália, em março de 2018, um acordo entre os principais sindicatos e as organizações de empregadores abriu caminho ao reforço do processo de negociação coletiva, definindo critérios para avaliar a representatividade das associações de parceiros sociais. Em Chipre, entrou em vigor em 2018 um novo acordo sobre o índice de ajustamento ao custo de vida, que induziu aumentos limitados dos salários e a definição de critérios sobre a frequência e a natureza dos ajustamentos periódicos. Na Letónia, estão a ser estabelecidas, com a participação dos parceiros sociais, novas condições para o pagamento de horas extraordinárias e negociações sobre salários mínimos a nível setorial. Em Portugal, foi acordado um conjunto de medidas com os parceiros sociais (que estão agora a ser debatidas no Parlamento) para melhorar o âmbito da negociação coletiva. Em especial, os «bancos de horas» deixariam de ser acordados numa base individual, passando a fazer parte da negociação coletiva ou de acordos de grupo alcançados após consulta dos trabalhadores (ver 3.3). Em Espanha, em junho de 2018, os parceiros sociais chegaram a um acordo salarial preliminar para 2018, com um aumento geral de 2 % dos salários (ligeiramente acima da taxa de inflação prevista), acrescido de 1 % em função dos resultados, da produtividade e das taxas de absentismo da empresa/setor. A Roménia tornou a negociação salarial obrigatória para todas as empresas. A Irlanda introduziu a possibilidade de negociação coletiva para determinadas categorias de trabalhadores por conta própria, e a Eslováquia reintroduziu a aplicação, em condições específicas, de convenções coletivas celebradas a um escalão superior aos empregadores que não aderiram a tais convenções, sem o consentimento dos mesmos.

À medida que se registam melhorias nas condições do mercado de trabalho, foram aumentados os salários mínimos em vários países, estando também a ser tomadas medidas para melhorar a previsibilidade dos quadros de fixação dos salários mínimos.

Os salários mínimos legais aumentaram em todos os países que procederam a alterações em 2017 e 2018, com exceção da Alemanha, da Grécia, do Luxemburgo e da Bélgica, onde se registou um declínio em termos reais³⁷. Nos últimos anos, grupos de peritos têm participado na fixação dos salários mínimos num conjunto cada vez maior de países, incluindo a Alemanha e a Irlanda. Malta vai criar um grupo deste tipo em 2018, estando a Bulgária e a Roménia a debater um eventual envolvimento de peritos neste processo. A Estónia introduziu um aumento de 30 EUR do salário mínimo em 2018 para atingir os 500 EUR, associando a fórmula para futuros aumentos a previsões oficiais da produtividade do trabalho e do crescimento económico. A Irlanda aumentou o salário mínimo nacional em 30 cêntimos para 9,55 EUR por hora, na sequência do parecer da entidade encarregada de analisar as baixas remunerações (*Low Pay Commission*), que também teve em conta a evolução da competitividade e o impacto no emprego. Em Espanha, uma lei de 2018 (acordada com os parceiros sociais) aumentou o salário mínimo em 4 % em relação a 2017, tendo sido propostos novos aumentos para 2019. Na Croácia, foi introduzida nova regulamentação que, para além de aumentar o nível do salário mínimo e reduzir as contribuições para o seguro de doença pagas pelos empregadores, estipula que os rendimentos adicionais (provenientes de horas extraordinárias, trabalho noturno ou trabalho durante as férias) serão excluídos da definição de salário mínimo. A Letónia introduziu um aumento do salário mínimo de 380 EUR para 430 EUR mensais, a partir de 2018. Na Hungria, o salário mínimo registou um aumento de 8 % para 138 000 HUF, ou seja, cerca de 440 EUR em 2018 (+12 % para os trabalhadores qualificados). Na Eslováquia, a partir de 1 de janeiro de 2019, o salário mínimo subirá para 520 EUR, contra os 480 EUR atuais. O Reino Unido aumentou o salário mínimo de subsistência nacional (7,83 GBP por hora, cerca de 6,9 EUR) em abril de 2018, bem como o salário mínimo nacional para os jovens trabalhadores. O salário mínimo para os jovens trabalhadores também aumentou nos Países Baixos, ao passo que a Alemanha introduziu um salário mínimo para os trabalhadores temporários. Por último, a Bulgária adotou a lei relativa à ratificação da Convenção n.º 131 da OIT, com vista a alcançar um consenso com os parceiros sociais sobre o desenvolvimento de um mecanismo transparente de fixação do salário mínimo.

³⁷ Eurofound (2018), *Statutory minimum wages 2018*.

3.2. Orientação n.º 6: Reforçar a oferta de mão de obra e melhorar o acesso ao emprego, aptidões e competências

Analisa-se aqui a aplicação da orientação para o emprego n.º 6, que recomenda aos Estados-Membros que criem as condições necessárias para promover a oferta de mão de obra, as aptidões e as competências. São apresentados indicadores sobre os níveis de habilitações e formação, os resultados e o impacto no desenvolvimento de competências e na empregabilidade da mão de obra. Analisam-se, em seguida, os resultados do mercado de trabalho para os vários grupos aí sub-representados (por exemplo, jovens, trabalhadores mais velhos, mulheres, pessoas com antecedentes migratórios e pessoas com deficiência). O capítulo 3.2.2 dá conta de iniciativas políticas dos Estados-Membros nestas áreas e de medidas direcionadas para esses grupos.

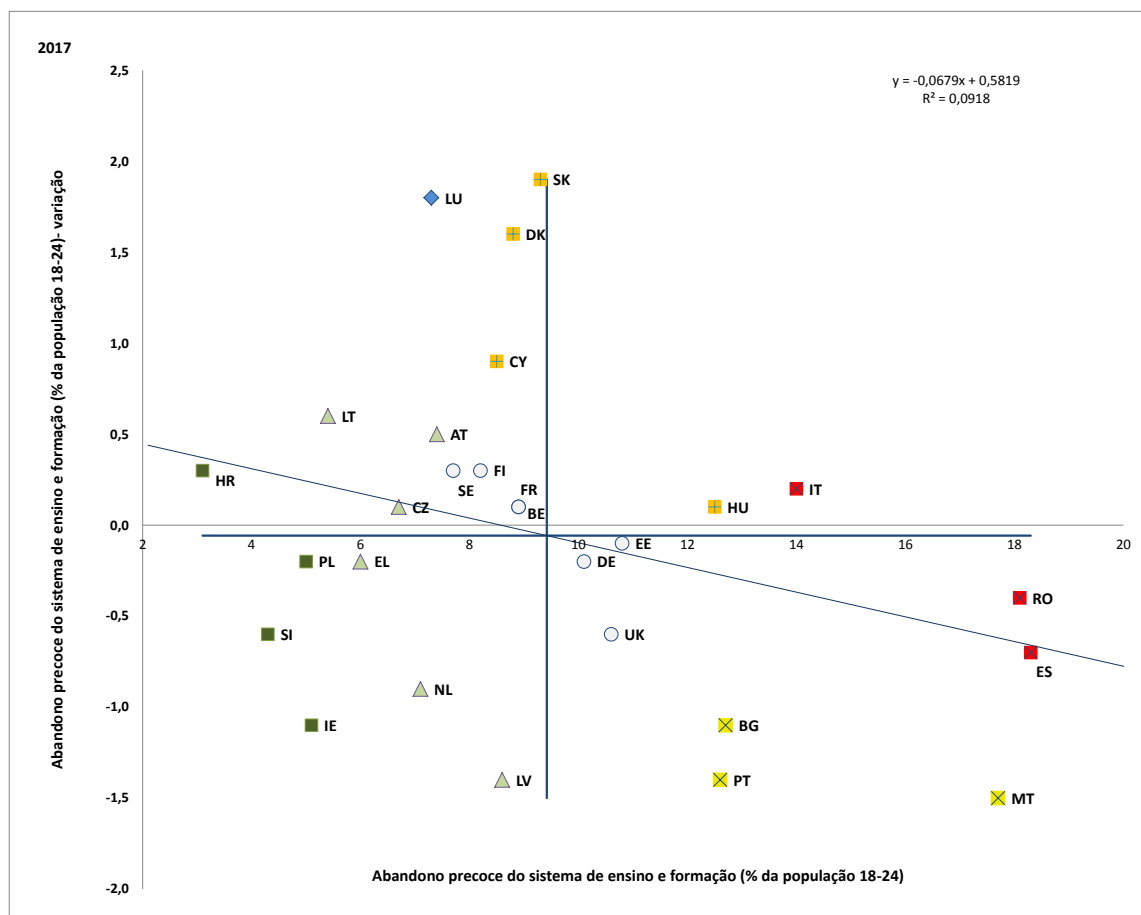
3.2.1 Indicadores-chave

A percentagem de alunos que abandonam o ensino e a formação precocemente continuou a diminuir ao longo dos anos, embora a tendência decrescente tenha abrandado recentemente e persistam diferenças acentuadas entre os Estados-Membros. De um modo geral, a taxa média de abandono escolar precoce na UE diminuiu, passando de 14,7 % em 2008 para 11,9 % em 2013 e para 10,6 % em 2017. A situação manteve-se quase estável em comparação com o ano anterior, quando a média da UE era de 10,7 %. Dezoito Estados-Membros já atingiram o objetivo da UE (< 10 %), estando a Alemanha (10,1 %), o Reino Unido (10,6 %) e a Estónia (10,8 %) muito próximos da sua concretização. Em relação às tendências recentes, foi visível, em 2017, um certo grau de convergência entre os Estados-Membros (gráfico 16), com uma diminuição significativa das taxas de AEP (mais de 1 p.p.) em Portugal, Malta e Bulgária (todos assinalados com desempenho «fraco, mas a melhorar»), mas também alguns aumentos importantes na Eslováquia (+1.9 p.p.), no Luxemburgo (+1.8 p.p.), na Dinamarca³⁸ (+1.6 p.p.) e em Chipre (+1 p.p.). De acordo com a classificação do painel social, apesar de algumas melhorias, a situação continua a ser crítica em Espanha

³⁸ Este aumento deve ser interpretado com prudência, uma vez que a Dinamarca apresenta uma interrupção nas séries em 2017 e 2016 (ver também anexos 1 e 2). São igualmente assinaladas interrupções nas séries, nos dados de 2017 referentes à Bélgica e a Malta.

(18,3 %) e na Roménia (18,1 %), bem como em Itália (14 %), onde a taxa registou um aumento ligeiro.

Gráfico 16: Abandono precoce do sistema de ensino e formação (% da população 18-24 anos) e variação anual (indicador-chave do painel social)

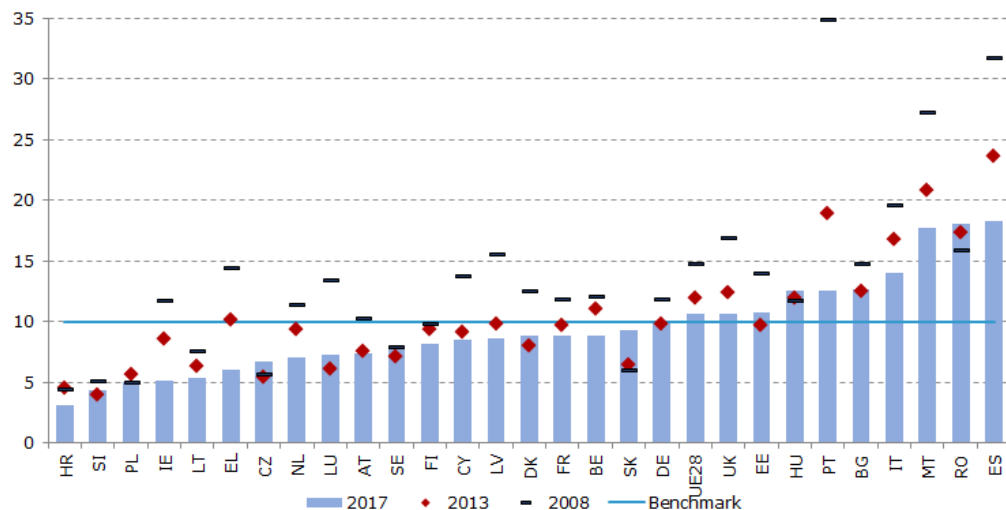


Fonte: Eurostat Período: níveis de 2017 e variação anual em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

Registaram-se melhorias notáveis a longo prazo na maioria dos Estados-Membros da UE, especialmente naqueles que antes apresentavam percentagens particularmente elevadas de abandono escolar precoce. Entre 2008 e 2017, a Irlanda e a Grécia conseguiram reduzir significativamente as taxas do abandono escolar precoce de 6,6 e 8,4 p.p., respetivamente, situando-se agora muito abaixo da meta da UE. Ao mesmo tempo, desde 2008, a Espanha (18,3 %) e Portugal (12,6 %) reduziram drasticamente os seus níveis de abandono escolar precoce em 13,4 e 22,3 p.p., respetivamente, embora não tenham ainda atingido a meta. Entre os países com níveis elevados de abandono escolar precoce, apenas a Roménia não registou qualquer evolução significativa ao longo dos anos, ao passo que na

Eslováquia se verificou um aumento considerável de 3,3 p.p., embora continuasse, em 2017, a ser inferior à meta global da UE (gráfico 17).

Gráfico 17: Abandono precoce do sistema de ensino e formação, 2008-2017 (%)

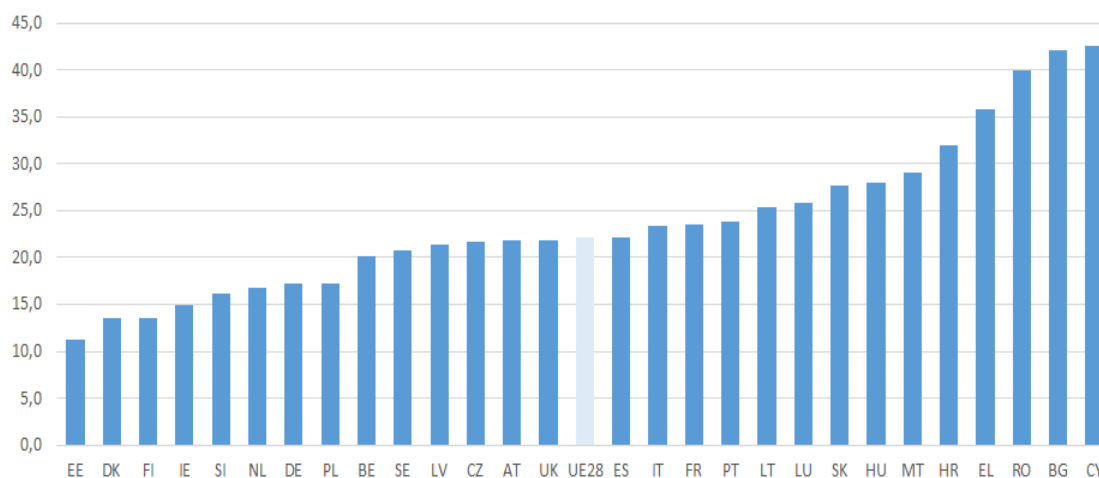


Fonte: Eurostat, código dos dados em linha: [edat_lfse_14].

Continuam a existir diferenças importantes entre as taxas de abandono escolar precoce de homens e mulheres e das pessoas nascidas na UE relativamente às pessoas nascidas fora da UE. Enquanto, em média, na UE, 8,9 % de raparigas abandonaram a escola precocemente no início de 2017, a proporção de rapazes foi de 12,1 %. Esta disparidade é particularmente acentuada na Dinamarca, no Luxemburgo, em Itália, em Portugal, em Malta, na Estónia, na Letónia e em Espanha (mais de 5 p.p.), sendo a Bulgária, a Hungria e a Eslováquia os únicos Estados-Membros onde o abandono escolar precoce dos rapazes é inferior ao das raparigas. Ao mesmo tempo, as taxas de abandono escolar precoce são muito mais elevadas nos alunos nascidos fora da UE do que nos alunos nascido na UE. Em 2017, o abandono escolar precoce dos alunos nascidos na UE era, em média, de 9,6 %; no entanto, para os alunos nascidos fora da UE, o abandono escolar precoce era em média duas vezes mais elevado. As taxas de abandono escolar precoce das pessoas nascidas fora da UE são particularmente baixas na Irlanda, no Luxemburgo e nos Países Baixos — todas muito abaixo da meta de referência de 10% — e são extremamente elevadas em Espanha (31,9 %) e em Itália (30,1 %).

Após vários anos de progressos constantes, a percentagem de alunos de 15 anos com fraco aproveitamento³⁹ em competências básicas está a aumentar. O Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA) de 2015 da OCDE mostra que, em média, na UE, a percentagem de alunos que têm um desempenho abaixo do nível de base é de cerca de 20 %, com 19,7 % em competências de leitura, 22,2 % em matemática e 20,6 % em ciências. Em comparação com o anterior ciclo PISA de 2012⁴⁰, a situação agravou-se nos três domínios: 1,9 p.p. em leitura, 0,1 p.p. em matemática e 4 p.p. em ciências. Os alunos com fraco aproveitamento merecem um apoio adicional, uma vez que são aqueles que mais expostos estão ao risco de desemprego e exclusão social no futuro. Em 2015, a percentagem de estudantes com fraco aproveitamento em matemática na UE foi de 22,2 %, com diferenças notórias entre os Estados-Membros. Enquanto na Estónia, na Finlândia, na Dinamarca e na Irlanda eram menos de 15 % os alunos com fraco aproveitamento em matemática, a Bulgária, Chipre, a Roménia, a Grécia e a Croácia apresentam mais de 30 % de alunos que não conseguiram alcançar os níveis básicos de proficiência nesta disciplina (gráfico 8).

Gráfico 18: Percentagem de alunos com fraco aproveitamento em matemática, 2015



Fonte: OCDE. Nota: Os países são ordenados por ordem crescente da percentagem de alunos com fraco aproveitamento em matemática. A média ponderada da UE é calculada pela DG EAC.

Os resultados educativos são fortemente influenciados pelo estatuto socioeconómico dos alunos e pelos antecedentes migratórios. Os alunos com estatuto socioeconómico mais baixo ou com antecedentes migratórios estão sobre-representados no grupo dos alunos com fraco aproveitamento e têm dificuldade em obter competências de base nas três áreas. Uma

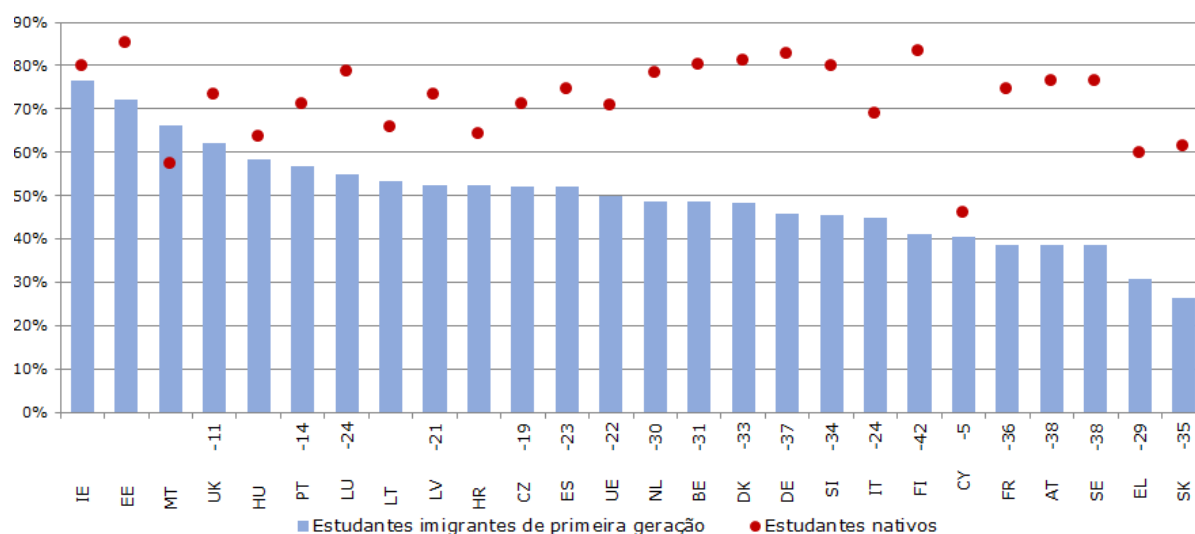
³⁹ O PISA define «alunos com fraco aproveitamento» como os alunos de 15 anos de idade com competências básicas abaixo do nível de base de proficiência que é necessário para participar plenamente na sociedade moderna (ou seja, nível 2).

⁴⁰ O inquérito do Programa Internacional de Avaliação de Alunos da OCDE (PISA) sobre competências de base dos alunos de 15 anos é realizado de três em três anos.

análise mais aprofundada dos alunos que atingiram os níveis de base de proficiência nas três áreas em situações desfavoráveis revela que a diferença de desempenho entre os alunos nascidos na UE e nascidos no estrangeiro é de 23 p.p., em média, na UE, com os alunos nativos a apresentar melhores desempenhos em todos os Estados-Membros, à exceção de Malta (como indicado no gráfico 19). Registam-se diferenças muito acentuadas na Finlândia, na Suécia, na Áustria, na Alemanha e em França (entre 35 e 40 p.p.), sendo o diferencial de desempenho inferior a 15 p.p. em Chipre, no Reino Unido e em Portugal. Os fracos resultados educativos e as desigualdades associadas ao contexto socioeconómico representam obstáculos importantes à melhoria do capital humano, com potenciais repercussões negativas nos níveis de competências.

A integração dos ciganos na educação continua a ser um desafio que decorre de vários fatores, incluindo a segregação na escola, o ensino não inclusivo e os entraves induzidos pela pobreza extrema e a segregação habitacional. Não obstante os esforços para aumentar as taxas de participação e reduzir o abandono escolar, subsistem problemas significativos na promoção de escolas mistas em termos étnicos e de medidas destinadas a pôr termo à segregação. É igualmente de salientar que um número significativo de crianças ciganas na Hungria, na Bulgária, na Roménia e na Eslováquia vive em condições de extrema pobreza sem acesso aos serviços públicos básicos.

Gráfico 19: Percentagem de alunos que obtêm competências de base, por antecedente migratório, 2015

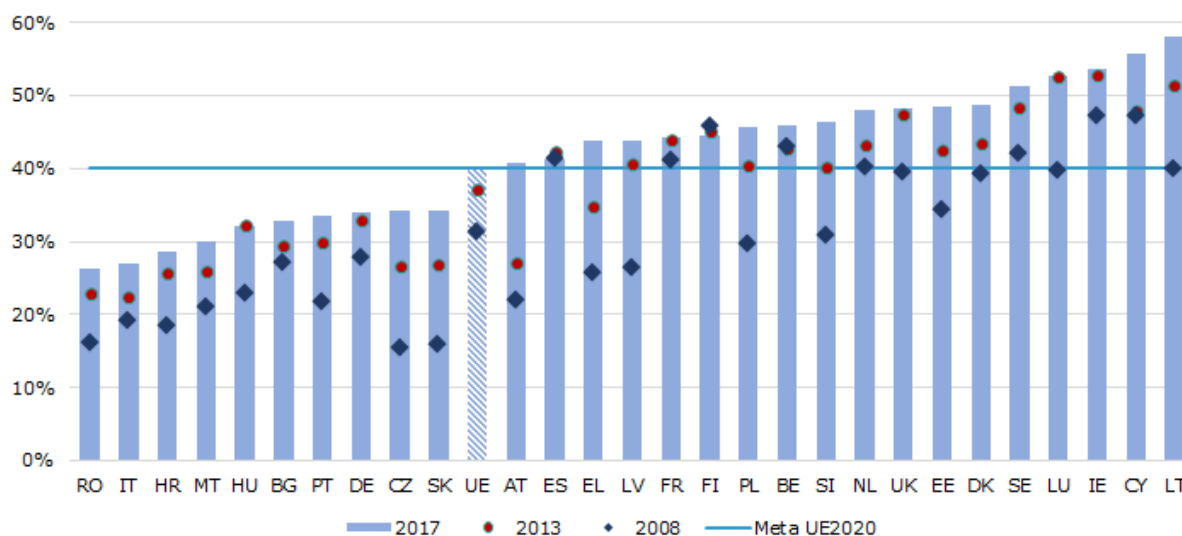


Fonte: OCDE (2018): *The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-Being*, Fig. 3.7

Notas: As diferenças estatisticamente significativas figuram ao lado do nome do país/espaco económico. Apenas figuram os países com valores válidos relativos a alunos imigrantes. No que respeita à média da UE, este número refere-se apenas ao subconjunto de países/economias com dados válidos sobre ambos os grupos de alunos. Os alunos que adquirem competências académicas de base são os que atingem, pelo menos, o nível de proficiência 2 do PISA nas três disciplinas principais — matemática, leitura e ciências. Os países e as economias são classificados por ordem decrescente da percentagem de alunos imigrantes de primeira geração que obtêm os níveis de base nas áreas principais do PISA.

A percentagem de pessoas no grupo etário 30-34 que concluíram com êxito o ensino superior continua a aumentar na UE e a meta global de 40 % já quase foi alcançada. Na UE, 39,9 % da população entre os 30 e os 34 anos possuía um diploma de ensino superior em 2017, em resultado de um aumento gradual ao longo dos últimos anos. Entre 2014 e 2017, a taxa de conclusão do ensino superior aumentou na maioria dos Estados-Membros. Apenas na Croácia, na Hungria e, em menor grau, em Espanha e na Finlândia, a percentagem da população com qualificações de nível superior diminuiu nesse período. Em contrapartida, registou-se um crescimento notável de 7,4, 6,5 e 6 p.p. na Eslováquia, na Grécia e na República Checa, respetivamente. Entre os países com taxas de conclusão do ensino superior inferiores a 40 %, apenas a Roménia, a Itália e a Croácia não atingem os 30 % (gráfico 20). De um modo geral, 15 dos 28 Estados-Membros cumpriram os respetivos objetivos nacionais em 2017.

Gráfico 20: Taxa de conclusão do ensino superior, 2008, 2013, 2017 e meta da Estratégia Europa 2020



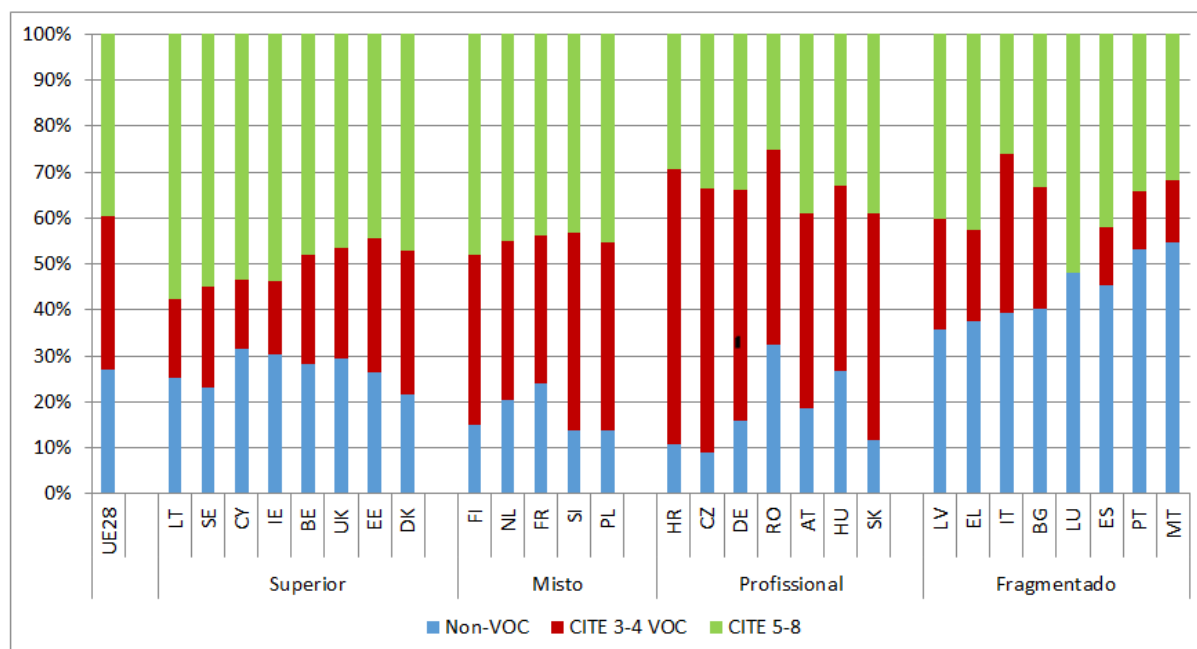
Fonte: Eurostat, LFS [edat_lfse_03]. Os indicadores abrangem a percentagem da população total entre os 30 e os 34 anos que concluiu o ensino superior (CITE 5-8). Quebra na série em 2014 devido à introdução da nova classificação CITE; os dados de 2017 relativos ao LU não são fiáveis devido à reduzida dimensão da amostra.

As mulheres apresentam uma taxa de conclusão do ensino superior mais elevada do que os homens e verificam-se disparidades importantes entre as pessoas nascidas na UE e as pessoas nascidas fora da UE. Em 2017, 44,9 % das mulheres no grupo etário 30-34 possuíam habilitações de ensino superior, contra 34,9 % dos homens. Esta diferença acentuou-se nos últimos 15 anos e é particularmente significativa na Letónia, na Lituânia e na Eslovénia, onde a taxa de conclusão do ensino superior das mulheres é superior em mais de 20 p.p. à dos homens. Ao mesmo tempo, em quase todos os Estados-Membros, a percentagem de pessoas nascidas no país ou na UE é mais elevada do que a percentagem de pessoas nascidas fora da UE. Em média, este diferencial é de cerca de 5,5 p.p., o que aponta para desafios persistentes em termos de equidade, acesso e dimensão social do ensino superior.

Cerca de um terço dos jovens adultos na UE possui uma qualificação de EFP. Em 2016, 33 % dos jovens adultos no grupo etário 30-34 obtiveram uma qualificação de nível secundário superior de carácter profissional. Como se indica no gráfico 21, esta percentagem é superior a 40 % em países como a Eslováquia, a Hungria, a Áustria, a Roménia, a Alemanha, a República Checa e a Croácia, cujo modelo de transição do ensino para o mundo do trabalho está fortemente enraizado no sistema de ensino profissional. Pelo contrário, a percentagem era comparativamente inferior (menos de 20 %) em países cujo modelo está mais centrado no

ensino superior (por exemplo, Lituânia, Suécia, Chipre e Irlanda) ou com uma difusão comparativamente menor de qualificações diretamente relevantes para o mercado de trabalho (por exemplo, Malta, Portugal, Espanha, Luxemburgo e Grécia).

Gráfico 21: Educação para o emprego: percursos e sistemas de transição, 2016



Fonte: Eurostat, LFS. Código dos dados em linha: [lfso_16feduc].

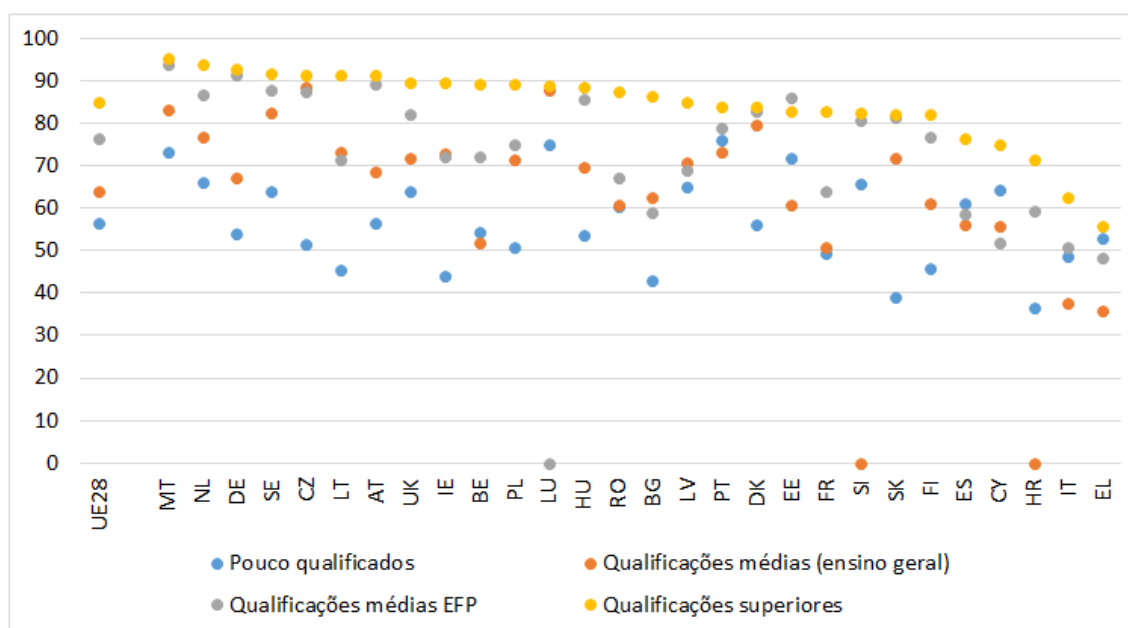
Nota: As qualificações de carácter não profissional (non-VOC) incluem qualificações dos níveis CITE 0-2 ou de nível médio (CITE 3-4) de orientação geral; Os níveis CITE 3-4 VOC são qualificações de nível médio (CITE 3-4), com uma orientação profissional, os níveis CITE 5-8 incluem qualificações de ensino superior.

Nem todas as pessoas têm as mesmas oportunidades de adquirir as competências e qualificações valorizadas no mercado de trabalho. Em alguns países, mais de metade dos jovens com idades entre os 30 e os 34 anos declara não ter obtido uma qualificação — seja ela profissional ou académica — claramente ligada ao mercado de trabalho. Este facto tem impacto em termos de integração no emprego. Por exemplo (como se mostra no gráfico 22, enquanto as pessoas que possuem habilitações de EFP e de ensino superior atingem taxas de emprego iguais ou superiores a 80 %, menos de 70 % das que se ficam por um diploma de ensino secundário superior de orientação geral têm emprego depois dos 25 anos. As pessoas que não têm um diploma do ensino secundário superior são ainda mais desfavorecidas, com menos de 60 % no emprego após os 25 anos de idade.

Ter uma qualificação — académica ou profissional — relevante para o mercado de trabalho é cada vez mais importante para as pessoas se poderem adaptar a uma economia em rápida evolução e para responder à procura de competências elevadas. A

taxa de emprego dos recém-diplomados do ensino superior em 2017 foi de 84,9 %, sendo 0,9 p.p. mais elevada do que a taxa de emprego global dos adultos em idade ativa com o mesmo nível de habilitações. Apenas em alguns Estados-Membros (Itália, Grécia, Croácia, Chipre, Eslovénia e Espanha), os recém-diplomados do ensino superior continuam em desvantagem, embora a situação tenha melhorado em todos esses países, com exceção da Croácia. Logo a seguir, a taxa de emprego dos recém-diplomados com habilitações de nível médio profissional foi de 76,6 %, ou seja, 5,7 p.p. acima da taxa de emprego global dos adultos em idade ativa com o mesmo nível de habilitações, o que aponta para vantagens dos recém-diplomados do EFP em termos de emprego. Em contrapartida, a taxa de emprego das pessoas com um nível médio de qualificações de orientação geral era de 64,1 %. Os jovens adultos que apenas tinham uma qualificação de nível baixo eram ainda mais desfavorecidos no mercado de trabalho, com uma taxa de emprego de 56,4 % em 2017.

Gráfico 22: Taxa de emprego dos recém-diplomados por nível de habilitações, 2017

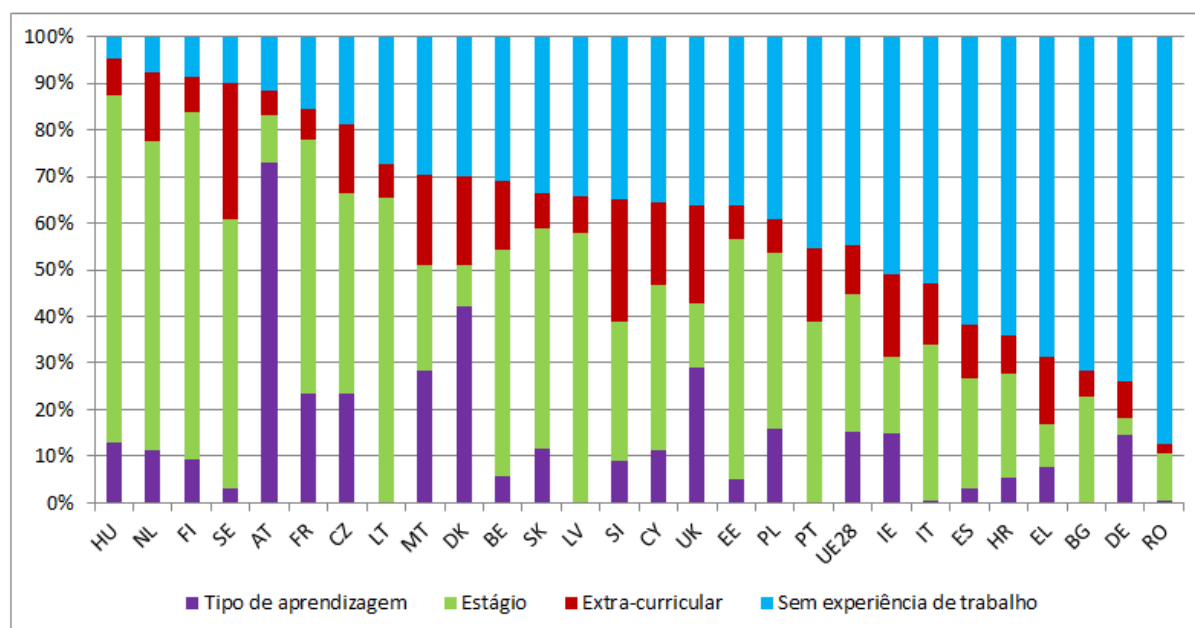


Fonte: Eurostat LFS. Nota: jovens adultos 20-34 anos. Os dados relativos às pessoas pouco qualificadas incluem todos os jovens adultos não inscritos em ações de educação ou formação, independentemente da data em que concluíram o seu percurso educativo. Os dados relativos às qualificações médias e altas incluem apenas indivíduos que obtiveram o respetivo diploma 1 a 3 anos antes do inquérito.

Uma forma de melhorar os resultados do mercado de trabalho dos jovens é proporcionar-lhes oportunidades de exposição a um ambiente de trabalho real — através

de estágios ou de programas de aprendizagem em contexto laboral, associados ao programa curricular do seu curso. Aqueles jovens que obtêm uma experiência deste tipo durante os seus estudos são capazes de encontrar um emprego mais facilmente e podem mesmo ter a possibilidade de se candidatarem a cargos mais elevados. No entanto, tal como se mostra no gráfico 23, menos de 50 % dos que têm uma qualificação de EFP declaram ter obtido uma experiência desse tipo durante os seus estudos. Uma percentagem ainda mais pequena tinha uma experiência de aprendizagem em contexto laboral mais significativa. A maior percentagem de estudantes de EFP com acesso a aprendizagem em contexto laboral (mais de 90 %) encontra-se na Hungria, nos Países Baixos, na Finlândia e na Suécia.

Gráfico 23: Acesso a estágios e a programas de aprendizagem em contexto laboral no EFP, 2016



Fonte: Eurostat, LFS. Código dos dados em linha: [lfso_16feduc]. Notas: jovens adultos entre os 15 e os 34 anos com uma qualificação profissional de nível secundário superior ou pós-secundário não superior. Não existem dados disponíveis para o LU. Não estão disponíveis dados relativos a «programas de aprendizagem» na BG, LV, LT e PT. Os dados relativos à DE podem não ser representativos devido a um grande número de não respostas.

Os adultos pouco qualificados também se encontram frequentemente em situação de desvantagem significativa no mercado de trabalho, em comparação com os que permaneceram mais tempo no sistema educativo. Na UE, o rácio entre os adultos pouco qualificados e o número de empregos que requerem baixos níveis de qualificações é, em média, de três para um (quadro 2). Por outras palavras, há três vezes mais adultos pouco

qualificados do que postos de trabalho que apenas exigem um nível baixo de qualificações. A questão parece mais premente em países como Malta, Portugal, Grécia, Itália e Espanha, com um rácio superior a 4. Esta situação pode conduzir, em última análise, ao enfraquecimento da ligação ao mercado de trabalho, a uma maior incidência do emprego precário, a uma elevada taxa de desemprego e ao risco de afastamento do mercado de trabalho.

Quadro 2: Número de adultos pouco qualificados e de empregos pouco qualificados na UE

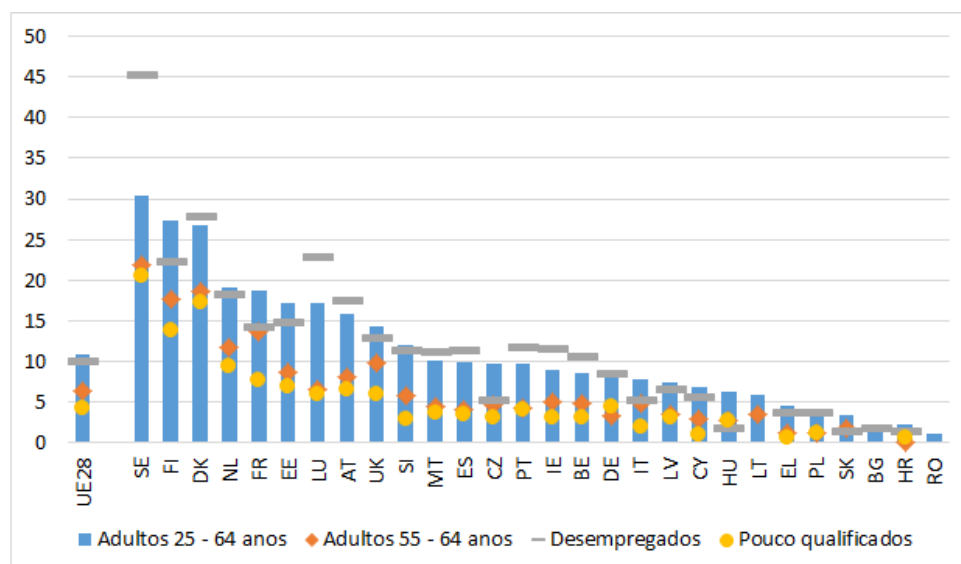
	Total de adultos pouco qualificados 25-64 anos (milhares)	Total de postos de trabalho pouco qualificados (milhares)	Rácio
UE28	61 353,0	20 210,6	3,0
Malta	125,8	17,6	7,1
Portugal	2 897,3	490,0	5,9
Grécia	1 583,2	268,0	5,9
Itália	12 834,9	2 517,8	5,1
Espanha	10 654,1	2 409,0	4,4
Suécia	751,0	231,1	3,2
Roménia	2 417,4	776,4	3,1
Bélgica	1 386,0	449,6	3,1
Croácia	366,5	119,4	3,1
França	7 200,6	2 692,9	2,7
Luxemburgo	64,8	24,6	2,6
Países Baixos	1 902,2	742,0	2,6
Reino Unido	6 744,3	2 641,3	2,6
Irlanda	443,0	176,3	2,5
Finlândia	329,0	148,3	2,2
Áustria	728,4	337,3	2,2
Eslovénia	140,7	67,5	2,1
Bulgária	677,2	333,0	2,0
Alemanha	6 116,8	3 154,2	1,9
Hungria	857,9	460,4	1,9
Dinamarca	527,3	302,3	1,7
Chipre	88,1	53,5	1,6
Estónia	80,4	51,5	1,6
Polónia	1 617,0	1 041,6	1,6
República Checa	367,2	266,3	1,4
Eslováquia	272,2	217,3	1,3
Letónia	100,7	106,7	0,9
Lituânia	79,4	115,1	0,7

Fonte: Eurostat, LFS, 2017.

As pessoas pouco qualificadas e as mais velhas têm menor propensão para participar em programas de educação de adultos. Em 2017, a taxa de participação de pessoas pouco qualificadas e mais velhas em programas de educação de adultos na UE foi duas vezes inferior à taxa de participação global de 10,9 % (gráfico 24). Mesmo os desempregados, que

deveriam constituir um grupo-alvo particularmente relevante para efeitos de reconversão profissional, são menos propensos do que um trabalhador médio a participar em ações de aprendizagem. Esta tendência é também visível nos países em que a participação global na educação de adultos está próxima ou acima da média da UE.

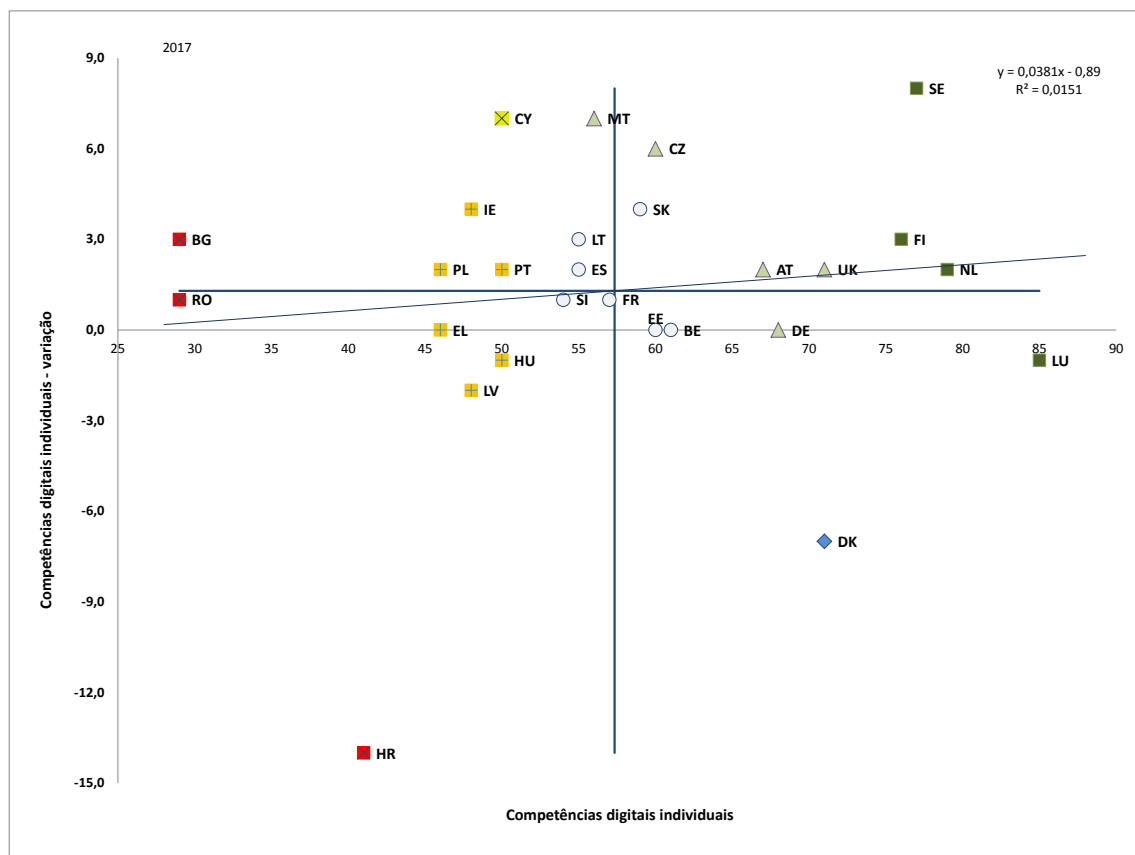
Gráfico 24: Participação em ações de educação de adultos por grupos demográficos



Fonte: Eurostat, LFS, 2017.

O nível de competências digitais não está a subir rapidamente e a persistência de disparidades entre os melhores e os piores desempenhos aponta para uma Europa digital a duas velocidades. Em média, na UE, 57 % da população entre os 16 e os 64 anos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas em 2017. As baixas competências digitais podem ter efeitos na produtividade e no potencial de crescimento, mas também na exclusão social de uma parte significativa da população, tendo em conta a evolução da forma como os serviços são utilizados e o impacto da tecnologia no mundo do trabalho. O nível é particularmente baixo na Bulgária, na Roménia e na Croácia («situações críticas»). Em seis outros países (Grécia, Polónia, Portugal, Letónia, Irlanda e Hungria, todos assinalados com situações «a acompanhar»), é comparativamente mais elevado (cerca de 50 %), mas ainda modesto em relação à média. Os melhores desempenhos são os do Luxemburgo, dos Países Baixos, da Suécia e da Finlândia, com taxas superiores a 75 %.

Gráfico 25: Percentagem da população com competências digitais básicas ou mais avançadas e variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat Período: níveis de 2017 e variação anual em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Não existem dados para a IT.

A oferta de orientações sobre as oportunidades de aprendizagem pode efetivamente estimular a procura individual e a participação. O quadro de referência relativo às competências e à aprendizagem dos adultos⁴¹ identificou a oferta de orientações sobre oportunidades de aprendizagem um vetor político fundamental para incentivar a participação de adultos nos programas de aprendizagem. De acordo com os dados mais recentes (2016)

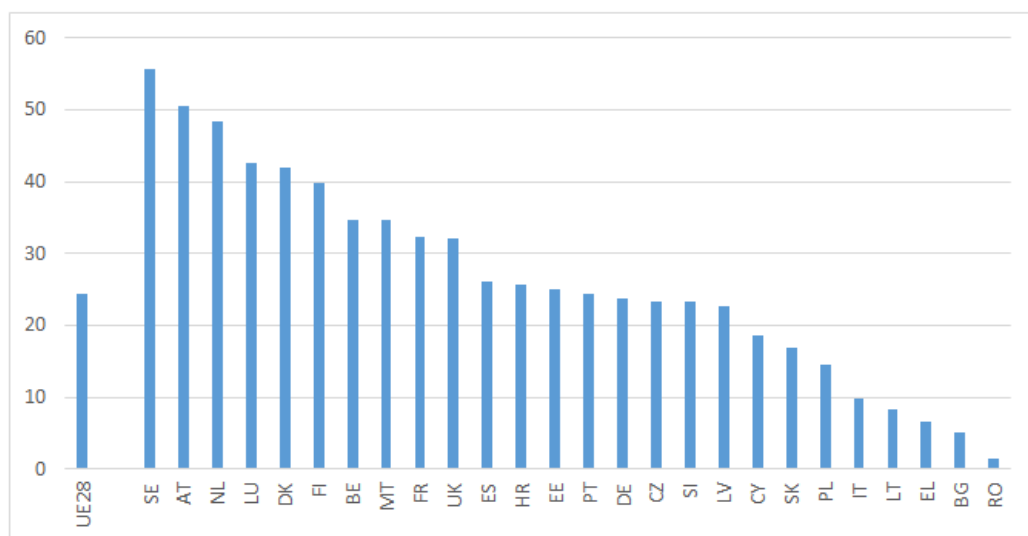
⁴¹ A DG EMPL trabalhou com os Estados-Membros (em consulta com a DG EAC) para desenvolver um quadro abrangente para a avaliação comparativa das competências dos adultos e dos sistemas de educação de adultos na UE, numa perspetiva transnacional. O quadro baseia-se numa abordagem em três fases aprovada pelo EMCO e o CPS em junho de 2017. Numa primeira fase, são discutidos desafios fundamentais no domínio das competências e da aprendizagem dos adultos, sendo identificado um conjunto de indicadores de resultados a alto nível (taxas de emprego, produtividade e inadequação de competências). Numa segunda fase, é identificado um conjunto de indicadores de desempenho, incluindo a percentagem de adultos com qualificações médias e elevadas, a participação de adultos na aprendizagem, as competências digitais e a percentagem de empregos que exigem competências de nível médio e elevado. Para a terceira etapa, é seguida uma abordagem temática destinada a identificar as principais alavancas políticas que são eficazes na melhoria do desempenho dos sistemas de competências e aprendizagem de adultos: oferta de orientações sobre oportunidades de aprendizagem; iniciativas destinadas a envolver grupos desfavorecidos na aprendizagem, tais como os desempregados e os trabalhadores pouco qualificados; e medidas de apoio/incentivo às empresas para a formação do seu pessoal. Estes últimos indicadores são apresentados no presente capítulo.

sobre o acesso a serviços de orientação em matéria de aprendizagem, disponibilizados no quadro do Inquérito à Educação de Adultos⁴², existe uma forte relação positiva entre a percentagem de adultos (25-64 anos) que recebe orientação e a percentagem dos que acabam por participar efetivamente em ações de aprendizagem⁴³. Embora os serviços públicos de orientação constituam um instrumento político comum na maioria dos Estados-Membros, a sua cobertura varia consideravelmente de um país para outro. Assim, como mostra o gráfico 26, em 2016, a percentagem de adultos que receberam informação ou aconselhamento gratuito sobre oportunidades de aprendizagem da parte de instituições ou organizações nos 12 meses precedentes variou entre 1,5 % na Roménia e quase 56 % na Suécia (média da UE: 24,3 %). Em países como a Bulgária, a Grécia, a Lituânia e a Itália, menos de 10 % dos adultos beneficiaram deste tipo de serviços gratuitos, e a participação em programas de aprendizagem é também relativamente baixa no mesmo período de referência (29 % contra uma média da UE de 43 %). Por outro lado, na Suécia, na Áustria, nos Países Baixos, no Luxemburgo e na Dinamarca, mais de 40 % dos adultos receberam orientações sobre oportunidades de aprendizagem. Este pode ser considerado um dos fatores determinantes da taxa relativamente elevada de participação na educação de adultos registada nestes países (57 % contra uma média da UE de 43 %).

⁴² Os dados abrangem a gama de serviços (como a prestação de informações, a avaliação, as competências de gestão de carreira, a orientação e o aconselhamento) para ajudar os aprendentes e/ou potenciais aprendentes a fazer escolhas em matéria de ensino e formação.

⁴³ Comissão Europeia (2015), *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe*.

Gráfico 26. Percentagem de adultos que recebem orientação sobre oportunidades de aprendizagem de adultos, 2016



Fonte: Eurostat, Inquérito à Educação de Adultos. Os dados correspondem a 2016. Faltam os dados relativos à Irlanda e à Hungria.

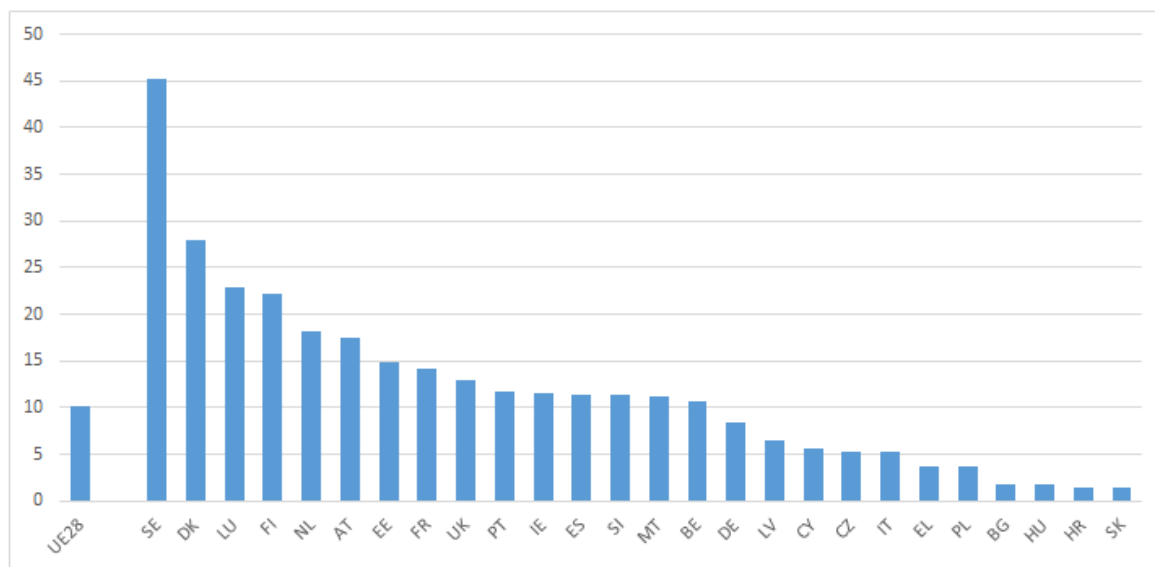
As medidas de formação destinadas às pessoas desfavorecidas são particularmente relevantes. Podem assumir diversas formas, incluindo, por exemplo, programas de formação profissional formais ou não formais ou programas de desenvolvimento de competências de base⁴⁴. Os adultos pouco qualificados e desempregados enfrentam desafios específicos em termos de acesso à aprendizagem. De acordo com dados do inquérito LFS, em 2017 a percentagem de adultos desempregados que participaram numa qualquer atividade de formação durante as quatro semanas precedentes ao inquérito (em proporção de todos os adultos desempregados) variava entre os quase 1,5 % na Eslováquia e aproximadamente 45 % na Suécia (média da UE: 10,1 %) (gráfico 27). À parte a Eslováquia, em países como a Croácia, a Hungria, a Bulgária, a Polónia, a Grécia, a Itália, a República Checa, Chipre, a Letónia e a Alemanha, menos de 10 % dos adultos desempregados participam em programas de aprendizagem. Por outro lado, na Dinamarca, no Luxemburgo e na Finlândia, a percentagem de participantes é superior a 20 %. Se analisarmos a percentagem de adultos pouco qualificados⁴⁵ que participaram numa qualquer atividade de formação nas quatro semanas precedentes ao inquérito (em percentagem de todos os adultos pouco qualificados)

⁴⁴ Ver, por exemplo, ESRI (2012) *Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed*; Shaw, N., Armistead, C. (2002) *Evaluation of the Union Learning Fund Year 4*, London: Department for Education and Skills; Casey, H. et al (2006) *You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement*, NRDC.

⁴⁵ Adultos pouco qualificados são as pessoas com habilitações máximas de nível secundário inferior (níveis 0-2 CITE).

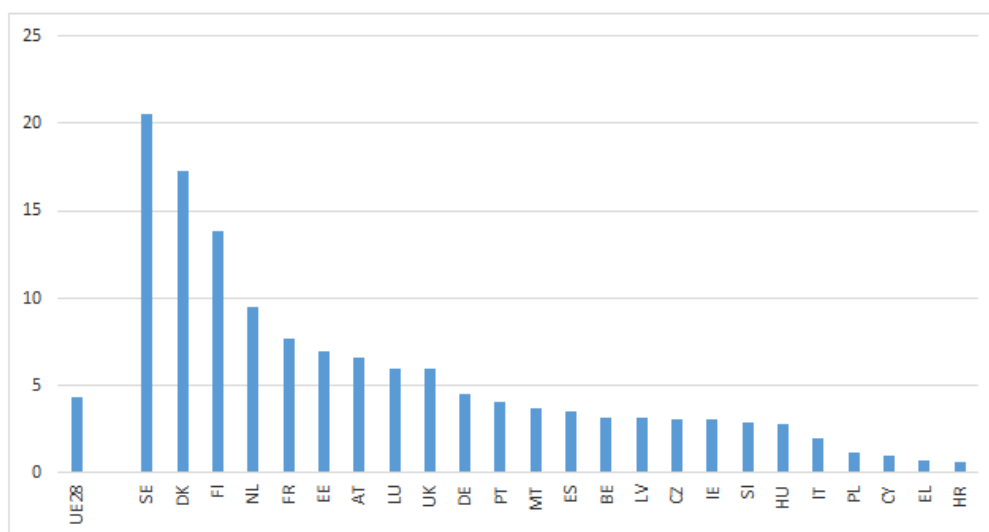
também surgem discrepâncias significativas entre os Estados-Membros (gráfico 28). Menos de 1 % dos adultos pouco qualificados participam em ações de aprendizagem em Chipre, na Grécia e na Croácia, e mais de 10 % na Suécia, na Dinamarca e na Finlândia (média da UE: 4,3 %).

Gráfico 27: Percentagem de adultos desempregados que participam em programas de aprendizagem (em percentagem de todos os adultos desempregados), 2017



Fonte: Eurostat, LFS. Os dados correspondem a 2017. Faltam os dados relativos à LT e à RO.

Gráfico 28: Percentagem de adultos pouco qualificados que participam em programas de aprendizagem (em percentagem de todos os adultos pouco qualificados), 2017

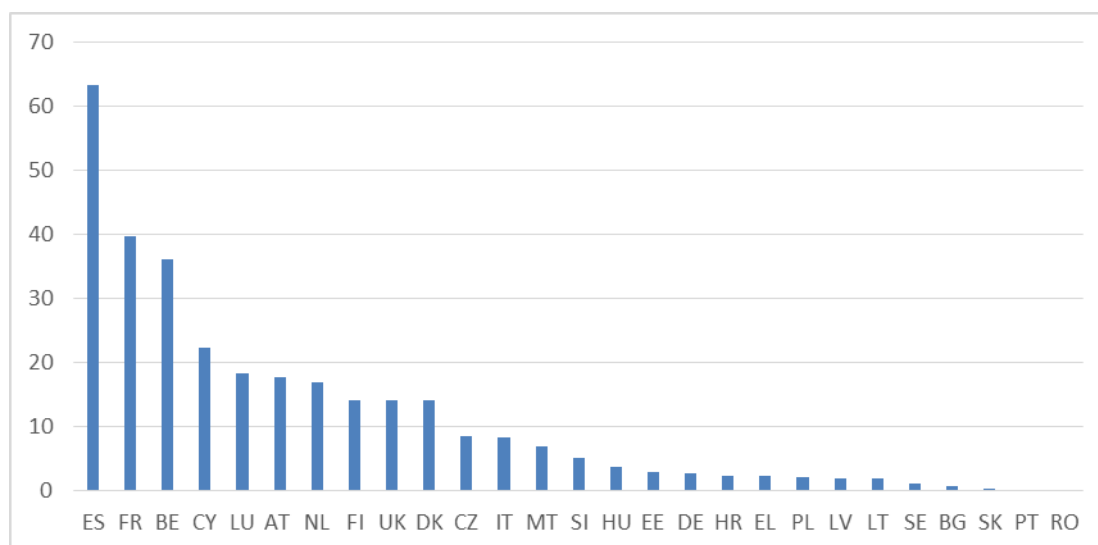


Fonte: Eurostat, LFS. Os dados correspondem a 2017. Não existem dados disponíveis relativos à RO, BG, LT, SK.

A concessão de incentivos financeiros aos empregadores pode levá-los a investir na formação dos seus efetivos. Na maioria dos casos, os empregadores são os que facultam ou financiam ao seu pessoal oportunidades de aprendizagem de adultos, já que patrocina mais de dois terços das formações de adultos associadas ao trabalho. Apesar da reduzida cobertura global, o financiamento público destinado aos empregadores é um instrumento político comum nos Estados-Membros. Em geral, os incentivos podem assumir a forma de créditos ou benefícios fiscais, subvenções diretas para formação (incluindo apoio da UE) ou mecanismos de financiamento assentes em contribuições especiais (fundos de formação). Há também indícios de que os subsídios diretos às empresas (por exemplo, sob a forma de subvenções) podem ser mais eficazes para orientar os trabalhadores para a aprendizagem do que outras formas de incentivos financeiros. O direcionamento adequado do apoio financeiro para a formação é importante na medida em que permite, por exemplo, centrar atenções nas empresas que têm condicionalismos financeiros e de capacidade, nomeadamente as PME, a fim de evitar efeitos de inércia (financiamento de investimentos que teriam ocorrido de qualquer forma). Com efeito, os dados mostram que, mais do que o volume do apoio financeiro, a cobertura tem uma forte relação positiva com a participação dos adultos na aprendizagem. De acordo com os dados mais recentes do Inquérito à Formação Profissional Contínua (2015)⁴⁶ sobre o apoio financeiro, a percentagem de empresas que comunicaram ter recebido qualquer tipo de cofinanciamento público para atividades de formação nos 12 meses precedentes ao inquérito (refletindo a cobertura do apoio financeiro) varia entre 0,1 % na Roménia e quase 64 % em Espanha (gráfico 29). Para além da Roménia, também em Portugal, na Eslováquia e na Bulgária, a percentagem de empresas que recebem esse tipo de apoio financeiro é inferior a 1 %. Em contrapartida, em Chipre, na Bélgica, em França e em Espanha, esta percentagem é superior a 20 %.

⁴⁶ Os dados fazem parte das estatísticas europeias sobre a aprendizagem ao longo da vida e abrangem os três tipos de incentivos financeiros, nomeadamente subsídios diretos à formação, incentivos fiscais e receitas de fundos de formação assentes em contribuições especiais. O inquérito fornece, nomeadamente, dados sobre as receitas das empresas provenientes de fundos de formação coletivos, mútuos ou de outro tipo, bem como sobre qualquer outro apoio financeiro prestado pelo setor público para a prestação de formação profissional contínua.

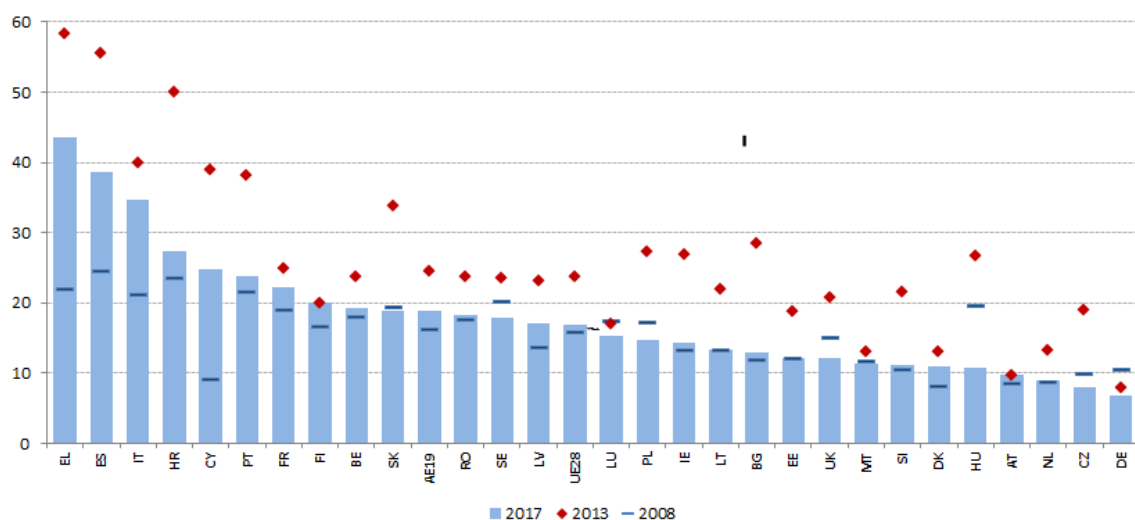
Gráfico 29: Apoio financeiro às empresas que prestam formação, 2015



Fonte: Eurostat, Inquérito à Formação Profissional Contínua. Os dados correspondem a 2015 e mostram a percentagem de empresas com 10 e mais trabalhadores que declaram ter recebido apoio financeiro público para prestarem formação durante o ano de referência (2015). Faltam os dados relativos à Irlanda.

A situação dos jovens no mercado de trabalho continua a registar melhorias, a par do reforço da conjuntura macroeconómica. Na UE, a taxa de desemprego dos jovens diminuiu, passando do pico de 23,7 % em 2013 para 16,8 % em 2017. No entanto, continua a ser mais elevada do que em 2008 e superior a 30 % em alguns Estados-Membros (Itália, Espanha e Grécia). A dispersão da taxa de desemprego dos jovens está a diminuir ao longo do tempo (ver gráfico 30), com reduções mais significativas nos países com níveis mais elevados, embora com algumas exceções (Itália, França, Bélgica) onde o declínio é bastante lento. No outro extremo do espectro, foram registadas reduções notáveis na República Checa, na Hungria, na Eslovénia, na Bulgária, na Irlanda e na Polónia, que ficaram muito abaixo da média da UE em 2017. Os homens e as mulheres jovens registam níveis e tendências semelhantes nas taxas de desemprego (16,1 % para as mulheres e 17,4 % para os homens, em 2017). A recuperação do emprego nem sempre conduz à criação de empregos de qualidade, uma vez que os jovens são mais frequentemente empregados ao abrigo de contratos atípicos e precários, incluindo empregos temporários, trabalho a tempo parcial involuntário e empregos mal remunerados. Em 2017, 43,9 % dos jovens trabalhadores (contra 42,2 % em 2013) trabalhavam com um contrato temporário (contra 12,2 % dos trabalhadores no grupo 25-54 anos) — mais de 7 em 10 na Eslovénia e em Espanha.

Gráfico 30: Taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos), comparação plurianual

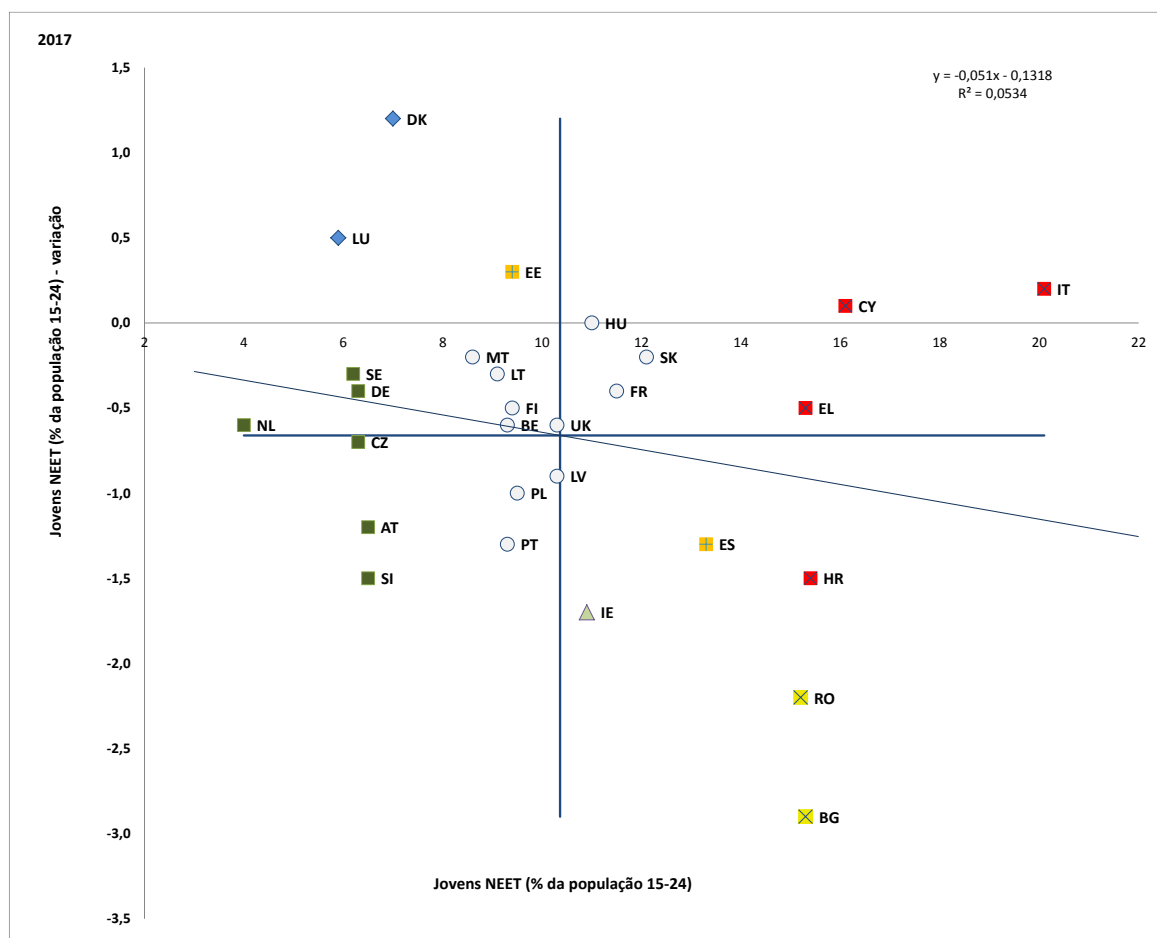


Fonte: Eurostat, LFS.

Para além daqueles que trabalham ou estão à procura de emprego, uma parte considerável dos jovens entre os 15 e os 24 anos estão economicamente inativos. No total, na UE, em 2017, quase 6 milhões de pessoas no grupo 15-24 anos não trabalhavam, não estudavam nem seguiam qualquer formação (NEET). Depois do pico de 13,2 % atingido em 2012, este número corresponde a 10,9 % da população nesse grupo etário e ao nível registado em 2008 (10,9 %). Esta diminuição ficou sobretudo a dever-se aos desempregados NEET que entraram no mercado de trabalho. Como se mostra no gráfico 31, continuam a registar-se taxas NEET superiores a 15 % em vários países (Itália, Chipre, Bulgária, Croácia, Grécia e Roménia). O número de NEET está a aumentar na Dinamarca⁴⁷, no Luxemburgo, na Estónia e, de forma mais preocupante, nos dois países com as taxas mais elevadas (Chipre e Itália, ambos assinalados com situações críticas). Por este motivo, a convergência é limitada, tal como o sugere o declive ligeiramente negativo da reta de regressão. Numa nota mais positiva, observam-se reduções notáveis na Bulgária e na Roménia (desempenho «fraco, a mas melhorar»), que partiram de níveis elevados.

⁴⁷ Este aumento deve ser interpretado com prudência, uma vez que a Dinamarca apresenta uma interrupção nas séries em 2017 e 2016 (ver também anexos 1 e 2). São igualmente assinaladas interrupções nas séries no caso dos dados de 2017 referentes à Bélgica, à Irlanda e a Malta.

Gráfico 31: Taxa NEET (15-24 anos) e variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat Período: níveis de 2017 e variação anual em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

Com a diminuição do desemprego dos jovens, a maioria dos NEET é agora constituída por pessoas inativas, ainda que haja diferenças substanciais entre os Estados-Membros. As taxas de inatividade são particularmente elevadas na Bulgária, na Roménia e em Itália, enquanto o desemprego é predominante em Espanha, na Croácia e na Grécia. No caso dos NEET, identificou-se como principal fator de risco um baixo nível de habilitações educativas⁴⁸. Entre as jovens mulheres NEET, a inatividade é mais frequente do que o desemprego, ao passo que o inverso se verifica no caso dos homens.

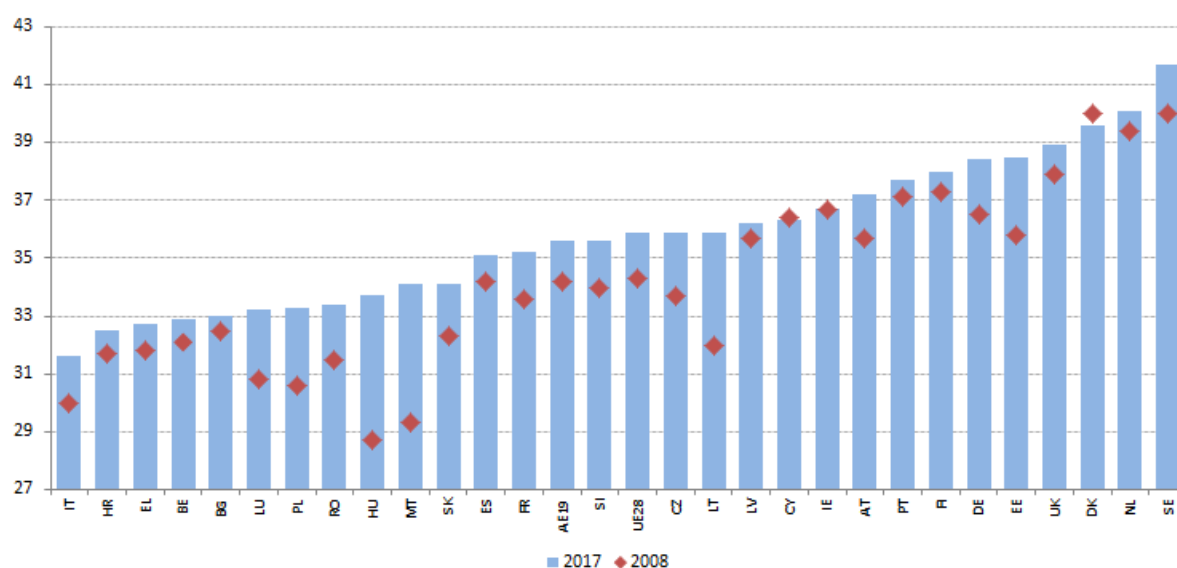
A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos aumentou substancialmente ao longo da última década. Os trabalhadores mais velhos (55-64 anos) resistiram à crise relativamente melhor do que outros grupos etários e impulsionaram a maior parte da criação de emprego

⁴⁸ Eurofound (2016), *Exploring the Diversity of NEETs*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

durante a recuperação, com quase 7 milhões de pessoas mais no mercado de trabalho entre o segundo trimestre de 2013 e o segundo trimestre de 2018. De um modo geral, tal como foi já exposto no capítulo 1, o grupo etário 55-64 foi um catalisador muito importante do aumento global da taxa de emprego nos últimos dez anos. Em 2017, a taxa de emprego das pessoas entre os 55 e os 64 anos aumentou para 55,3 %, ou seja, mais 1,8 p.p. relativamente ao ano anterior, prevendo-se a continuação deste aumento no contexto das alterações demográficas. As taxas de emprego dos trabalhadores mais velhos variam consideravelmente entre os Estados-Membros, oscilando entre os 76,4 % na Suécia e os 38,3 % na Grécia, com taxas inferiores ou próximas dos 50 % registadas em Espanha, na Bélgica, na Polónia e em Malta. A taxa de emprego das mulheres no grupo 55-64 anos está a aumentar mais rapidamente do que a dos homens e atingiu os 50,9 % em 2016.

Desde 2008, a duração média da vida ativa aumentou em quase todos os Estados-Membros, com subidas significativas (mais de dois anos) na Estónia, na Lituânia, na República Checa, em Malta, na Hungria, na Polónia e no Luxemburgo. As disparidades entre homens e mulheres no que respeita à duração da vida ativa estão em declínio, mas continuam a ser significativas, com as mulheres a permanecerem no mercado de trabalho, em média, 4,9 anos menos do que os homens (33,4 contra 38,3 anos em 2017). Esta média é o resultado de acentuadas variações entre os Estados-Membros e decorre de múltiplos fatores, como o acesso insuficiente a serviços de cuidados e uma idade de reforma mais baixa para as mulheres em alguns Estados-Membros.

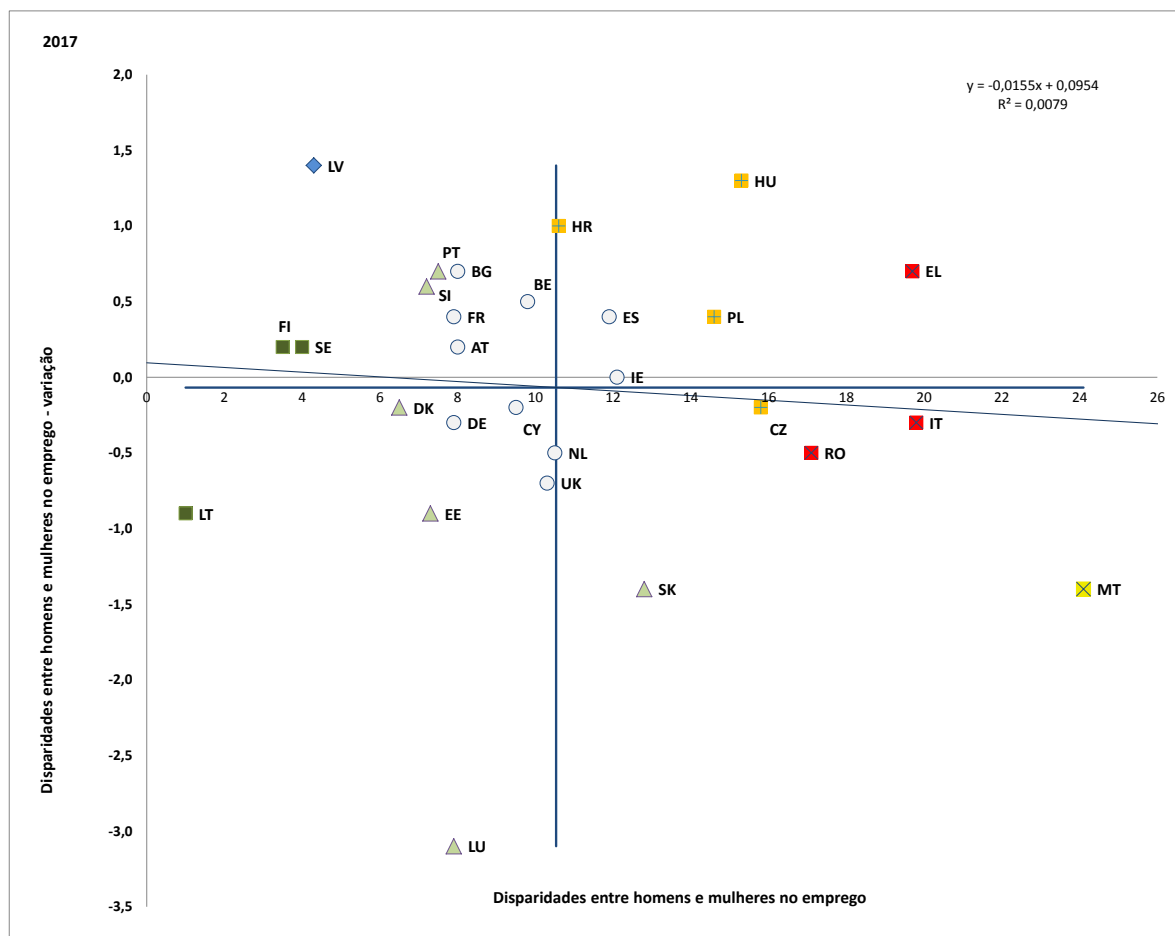
Gráfico 32: Duração média da vida ativa, comparação 2008-2017



Fonte: Eurostat, LFS.

Em 2017, a taxa de emprego das mulheres continuou a aumentar de forma constante, atingindo os 66,5 %, contra os 65,3 % registados no ano anterior. A taxa de emprego das mulheres melhorou em todos os Estados-Membros, com exceção da Dinamarca (onde é, no entanto, muito elevada). Varia entre os 79,9 % na Suécia e os 48,0 % na Grécia, com taxas reduzidas (inferiores a 60 %) também registadas em Espanha, Malta, Croácia e Itália. Apesar dos progressos, em todos os Estados-Membros, as mulheres continuam a estar menos representadas no mercado de trabalho do que os homens. As disparidades entre homens e mulheres no emprego — um indicador-chave do painel social — continuam a ser elevadas, ascendendo a 11,5 p.p.. Tendo em conta a pequena variação em relação ao ano passado, a convergência entre os Estados-Membros é limitada. A Itália, a Grécia e a Roménia são assinaladas com situações críticas, enquanto Malta, que continua a apresentar as disparidades mais acentuadas entre homens e mulheres em matéria de emprego, registou uma melhoria notável em 2017. Observaram-se aumentos significativos (de 1 p.p. ou mais) na Letónia, na Hungria e na Croácia, ainda que, nestes Estados-Membros, a taxa de emprego tenha aumentado para ambos os sexos, mas muito mais rapidamente no caso dos homens do que das mulheres. A Letónia, juntamente com a Lituânia, a Finlândia e a Suécia, continuam a ser os países com melhores desempenhos no que toca às disparidades entre homens e mulheres no emprego.

Gráfico 33: Disparidades entre homens e mulheres no emprego e variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat, LFS. Período: níveis de 2017 e variação anual em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

As disparidades entre homens e mulheres no emprego são mais vincadas em termos de equivalentes a tempo inteiro, uma vez que as mulheres registam taxas mais elevadas de trabalho a tempo parcial. Em média, as disparidades entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial diminuíram apenas ligeiramente em comparação com 2016, cifrando-se em 23 pontos percentuais em 2017. De um modo geral, 31,1 % das mulheres na UE trabalhavam a tempo parcial em 2017 contra 8,2 % dos homens. Contudo, há diferenças acentuadas entre os Estados-Membros. Embora a percentagem de mulheres que trabalham a tempo parcial permaneça tradicionalmente baixa na maioria dos Estados-Membros da Europa Oriental (abaixo de 10 % na Bulgária, na Croácia, na Lituânia, na Hungria, na Polónia, na Roménia e na Letónia), atingiu 74,1 % nos Países Baixos (22,6 % para os homens), 49,9 % na Áustria (10,5 % para os homens) e 46,8 % na Alemanha (9,3 % para os homens). A disponibilidade de trabalho a tempo parcial é um fator importante para manter as mulheres ligadas ao mercado

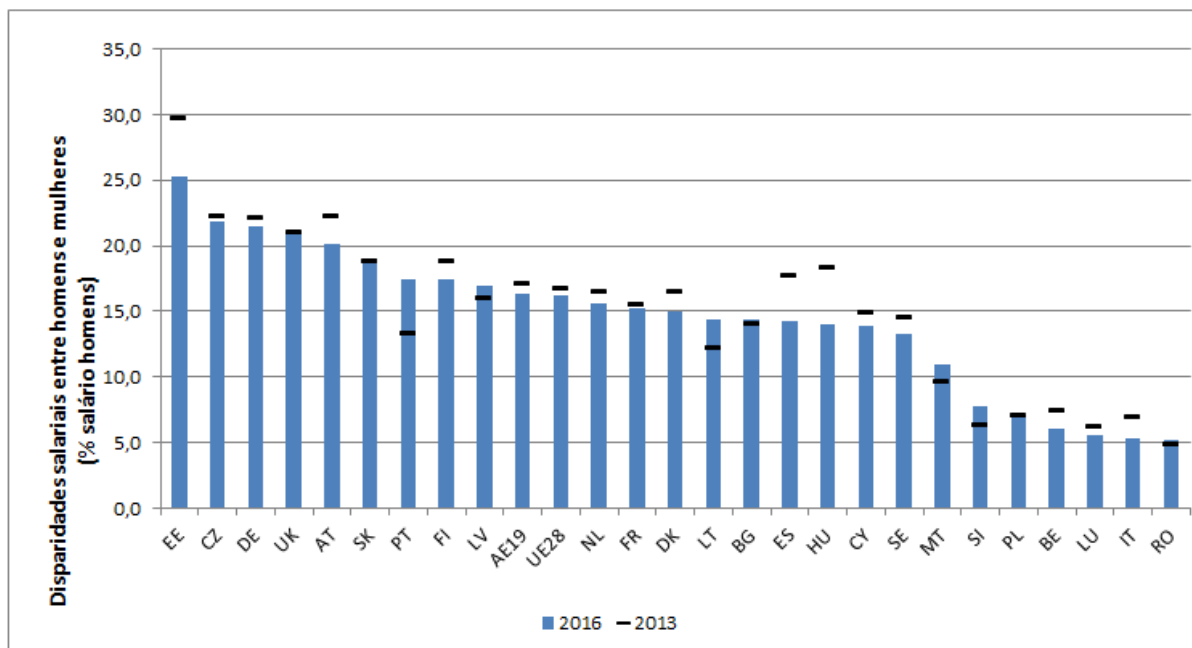
de trabalho, nomeadamente quando têm filhos. No entanto, longos períodos de horários de trabalho reduzidos podem contribuir para diferenças entre homens e mulheres em termos de salários e pensões, uma vez que o trabalho a tempo parcial também está associado a rendimentos horários e a contribuições para a segurança social mais baixos. Ainda que em declínio, em 2017, 22,5 % do emprego feminino a tempo parcial era involuntário.

Para além de taxas de emprego inferiores, as mulheres também tendem a ser prejudicadas por consideráveis disparidades salariais. Apesar de as mulheres serem, de um modo geral, mais qualificadas do que os homens⁴⁹, as disparidades salariais entre uns e outras permanecem estáveis nos 16,2 %⁵⁰ em 2016, com apenas uma pequena diminuição em relação a 2013 (16,8 %). As mulheres tendem a estar sobre-representadas em setores e profissões mal remunerados e mais frequentemente ocupam postos de trabalho pouco qualificados relativamente ao seu nível de competências. Ainda assim, mesmo quando se excluem fatores como as diferenças de experiência, o nível de instrução, o tipo de contrato, etc., uma parte das disparidades salariais mantém-se. As diferenças entre países são consideráveis. As disparidades salariais entre homens e mulheres continuam a ser superiores a 20 % na Estónia, na República Checa, na Alemanha, no Reino Unido e na Áustria, registando-se os valores mais baixos (ligeiramente acima dos 5 %) na Roménia, na Itália e no Luxemburgo. Desde 2013, a situação melhorou consideravelmente na Estónia, na Hungria e em Espanha, ao passo que as disparidades salariais entre homens e mulheres aumentaram mais de 2 p.p. em Portugal e na Lituânia. Estas disparidades traduzem-se frequentemente em diferenças nas pensões de homens e mulheres, que eram, em 2016, de cerca de 37,2 % (diminuindo 1,1 p.p. em relação a 2015). As disparidades entre as pensões de reforma de homens e mulheres eram mais acentuadas em Chipre, nos Países Baixos e em Malta (mais de 44 %), registando-se as menos significativas (menos de 10 %) na Estónia, na Dinamarca e na Eslováquia.

⁴⁹ Em 2017, 44,9 % das mulheres com idades compreendidas entre os 30 e os 34 anos na UE possuíam habilitações do ensino superior, em comparação com 34,9 % dos homens (ver também o presente capítulo supra); em todos os Estados-Membros, a taxa de conclusão do ensino superior é mais elevada para as mulheres do que para os homens.

⁵⁰ O indicador de referência do painel social é a disparidade salarial entre homens e mulheres não ajustada (i.e., não ajustada em função das características específicas suscetíveis de justificar parcialmente a diferença de rendimentos), que fornece, normalmente, uma visão global das desigualdades entre homens e mulheres em termos de remuneração. Estudos mostram que, mesmo quando ponderadas pelas diferenças de níveis de habilitações, escolha profissional, horário de trabalho e outros fatores observáveis, as disparidades persistem (http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

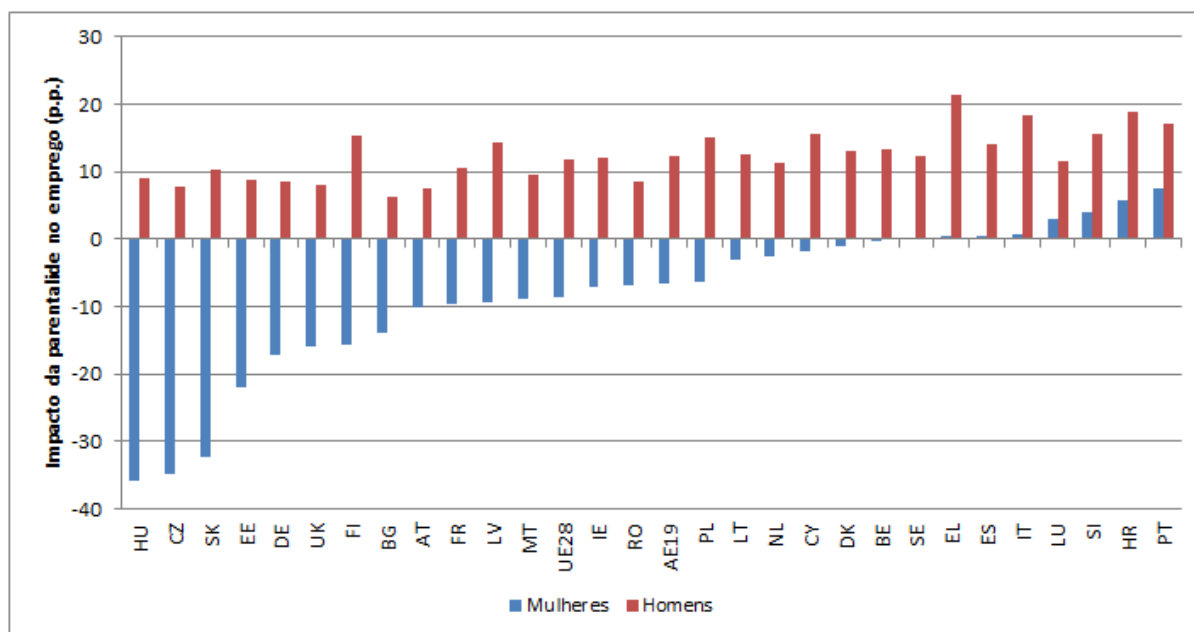
Gráfico 34: Disparidades salariais entre homens e mulheres não ajustadas, em 2013 e 2016



Fonte: Eurostat Nota: as disparidade salariais entre homens e mulheres (GPG) não ajustadas são medidas pela diferença entre a remuneração horária bruta média dos homens e a das mulheres, em percentagem da remuneração horária bruta média dos homens. Não existem dados recentes sobre a Croácia, a Grécia e a Irlanda.

As disparidades no emprego tendem a ser mais acentuadas no caso das mulheres com responsabilidades familiares. A parentalidade, por exemplo, é um dos principais fatores que obstam a uma plena participação das mulheres no mercado de trabalho. Em todos os Estados-Membros, as disparidades de género no emprego acentuam-se substancialmente quando se tem em conta a parentalidade. Em média, em 2017, a taxa de emprego das mulheres (20-49 anos) com um filho com menos de 6 anos era 9,2 p.p. inferior à das mulheres sem filhos. Na República Checa, na Hungria e na Eslováquia, o impacto negativo da parentalidade é particularmente elevado (mais de 40 p.p.), sendo positivo — mas menor do que no caso dos homens — em Portugal, no Luxemburgo, na Suécia e na Croácia. Em contrapartida, a parentalidade tem efeitos positivos na participação dos homens no mercado de trabalho em todos os Estados-Membros da UE (+12,4 p.p., em média).

Gráfico 35: Impacto da parentalidade no emprego de homens e mulheres (20-49 anos), em 2017

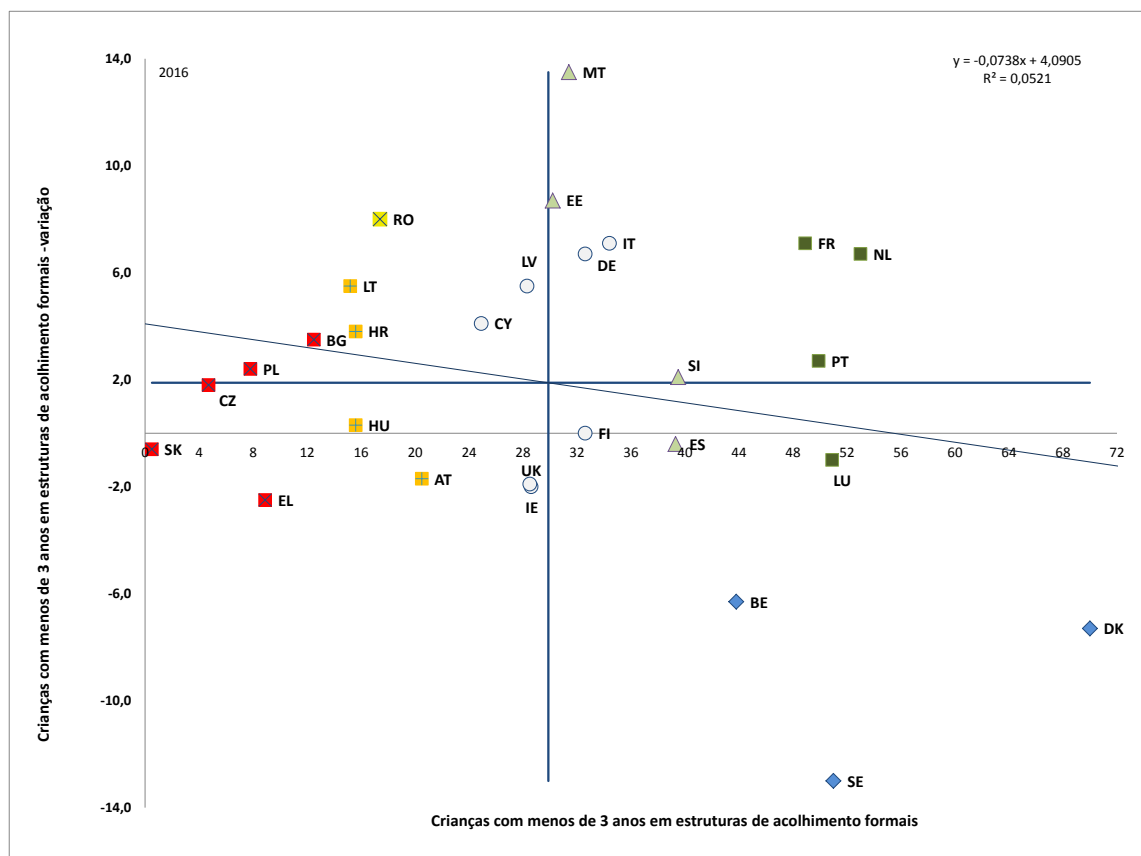


Fonte: Eurostat Nota: o impacto da parentalidade no emprego é medido pela diferença (em p.p.) entre a taxa de emprego das mulheres (homens) com, pelo menos, um filho menor de 6 anos e a taxa de emprego das mulheres (homens) sem filhos.

A desigualdade de acesso a estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados continuados de qualidade e a preços acessíveis contribui para o efeito negativo da parentalidade no emprego das mulheres. Tal como demonstrado pelo indicador-chave do painel social sobre a participação em estruturas de acolhimento formais, em 2016, cerca de 33 % das crianças com idades compreendidas entre os 0 e os 3 anos estavam inscritas em estruturas de acolhimento formais. Isto significa que a meta de Barcelona relativa à disponibilidade de estruturas de acolhimento (de qualidade e a preços acessíveis) de crianças nesta faixa etária foi nominalmente atingida. No entanto, continuam a existir diferenças vincadas entre os países. Enquanto na Dinamarca a taxa de inscrição era de 70 % e em Portugal, no Luxemburgo, na Suécia e nos Países Baixos cerca de 50 %, na Eslováquia, na República Checa, na Polónia e na Grécia era muito inferior a 10 % (estes últimos países, juntamente com a Bulgária, são assinalados com situações críticas). Nestes Estados-Membros, a falta de estruturas de acolhimento formais para crianças também se traduz em resultados negativos no mercado de trabalho para as mulheres (em todos, a disparidade entre homens e mulheres no emprego é superior à média da UE e a parentalidade tem um impacto negativo nas taxas de emprego). Em 2017, 21,6 % das mulheres com responsabilidades familiares na UE estavam inativas ou trabalhavam a tempo parcial devido à falta de estruturas de

acolhimento de crianças e de serviços de cuidados continuados. Na Grécia, em Espanha, na Croácia e em Chipre, esta percentagem era muito superior a 50 %, atingindo um nível recorde na Roménia e na Letónia (superior a 89 %).

Gráfico 36: Crianças em estruturas formais de acolhimento (0-3 anos) e variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat, EU-SILC. Período: níveis de 2017 e variação anual em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

Em vários Estados-Membros, continua a ser problemática a oferta de serviços formais de cuidados continuados, acessíveis, de qualidade e sustentáveis. O subdesenvolvimento dos serviços de cuidados continuados pode constituir um obstáculo muito significativo à permanência das mulheres no mercado de trabalho, na medida em que os cuidados informais são muitas vezes a única opção para muitas famílias. A evolução demográfica vai agravar este desafio, uma vez que as previsões apontam para um aumento de 13 milhões de idosos dependentes entre 2016 e 2070⁵¹. Além disso, os cuidadores informais, a maioria dos quais são mulheres, estão mais expostos ao risco de pobreza e dependência financeira,

⁵¹ Comissão Europeia (2018), Relatório sobre o Envelhecimento Demográfico 2018, *European Economy Institutional Paper 079*.

especialmente quando são forçados a reduzir o seu horário de trabalho ou a abandonar o emprego para cuidar dos seus familiares, diminuindo assim o seu rendimento e os seus direitos de pensão.

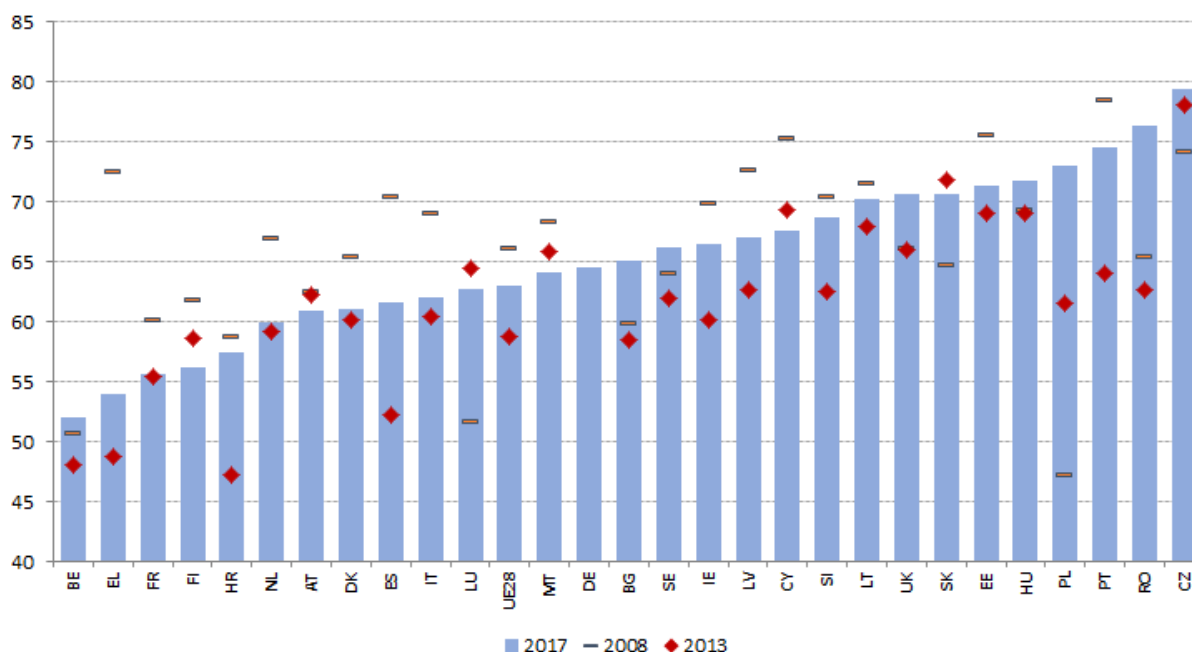
As mulheres tendem também a ser prejudicadas por fortes desincentivos financeiros quando entram no mercado de trabalho ou querem trabalhar mais. Em especial, quando o imposto sobre o rendimento incide sobre o rendimento do agregado familiar e não sobre o rendimento individual, os parceiros não ativos e as segundas fontes de rendimento das famílias (em muitos casos, mulheres) podem ser fortemente desincentivadas, do ponto de vista financeiro, a participarem no mercado de trabalho ou a trabalharem mais horas. Outras características dos sistemas fiscais e de prestações podem também desencorajar a oferta de mão de obra, designadamente as deduções familiares ou por cônjuges dependentes e as deduções transferíveis. Em 2016, a armadilha de inatividade que afeta a segunda fonte de rendimento era particularmente elevada na Dinamarca, na Alemanha, na Bélgica e na França, enquanto a armadilha dos salários baixos era significativa na Bélgica, na Alemanha e no Luxemburgo⁵². Os importantes custos das estruturas de prestação de cuidados agravam as armadilhas de inatividade, funcionando como desincentivos ao trabalho ou ao aumento do horário de trabalho.

As pessoas com antecedentes migratórios apenas parcialmente beneficiam da melhoria global das condições do mercado de trabalho. As pessoas nascidas fora da UE representam uma parte cada vez significativa da população da UE (6,6 % em 2014 contra 7,2 % em 2017), mas são menos suscetíveis de ter um emprego do que as nascidas na UE. Em 2017, 63 % das pessoas em idade ativa nascidas fora da UE (20-64 anos) trabalhavam, um nível muito inferior ao registado anterior à crise (66,2 % em 2008). O diferencial de emprego entre os dois grupos era de 10 p.p. em 2017, valor ligeiramente melhor do que em 2016 (10,5 p.p.), mas muito mais negativo do que o registado em 2008 (4,5 p.p.). Em alguns Estados-Membros (Finlândia, Suécia, Países Baixos e Bélgica), esta diferença era de cerca de 20 p.p. em 2017. A situação é ainda mais difícil para as mulheres nascidas fora da UE, cuja taxa de emprego era de 54,1 % em 2017, com uma diferença de 13,6 % em relação às mulheres nascidas na UE. Além disso,

⁵² A armadilha de inatividade para a segunda fonte de rendimento mede a taxa de imposto marginal efetiva sobre o rendimento do trabalho de um segundo membro do casal que abandona uma situação de dependência de prestações sociais para exercer um emprego. A armadilha de salários baixos é calculada para um casal sem filhos, em que a segunda fonte de rendimento aumenta o rendimento de 33 % para 67 % do salário médio e quando a fonte de rendimento principal auferir 100 % do salário médio.

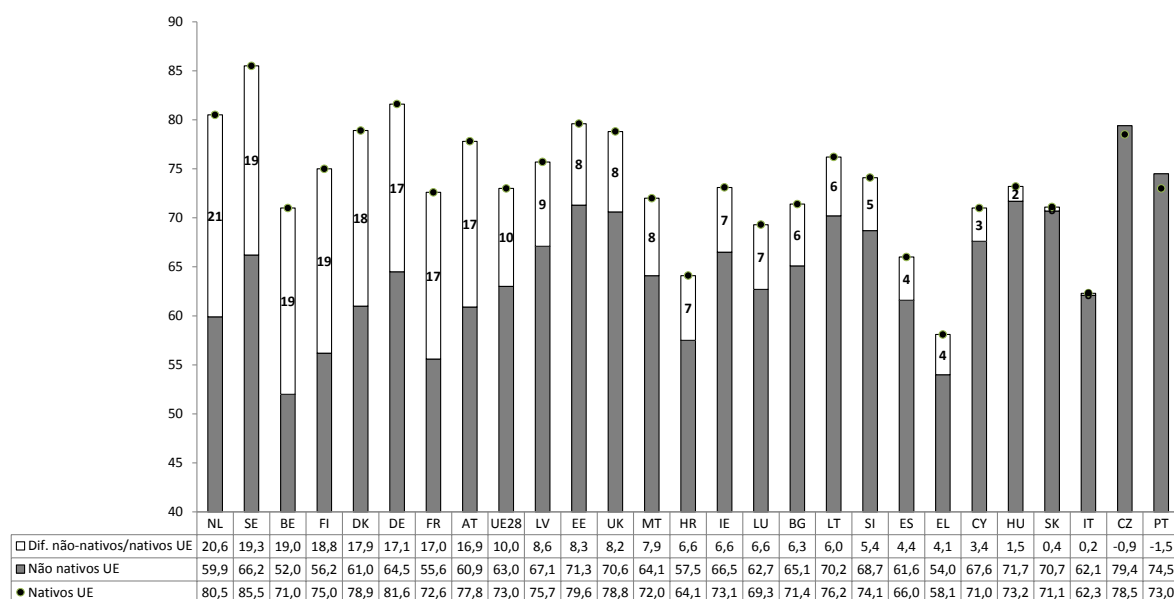
quando empregadas, as pessoas nascidas fora da UE são mais propensas a situações de pobreza no trabalho do que as nascidas na UE.

Gráfico 37: Taxa de emprego das pessoas nascidas fora da UE, comparação plurianual



Fonte: Eurostat Nota: não há dados disponíveis para a Alemanha em 2008 e 2013.

Gráfico 38: Taxa de emprego por país de nascimento, 20-64 anos, 2017



Fonte: Eurostat

Os desafios que se colocam às pessoas com antecedentes migratórios têm tendência para se repercutirem ao longo de gerações. A percentagem destas pessoas está a aumentar, especialmente entre os jovens⁵³, estando comprovado que as que nascem na UE de pais nascidos no estrangeiro têm taxas de emprego mais baixas do que as que têm pais nascidos na UE⁵⁴. Por sua vez, este facto contribui para o aumento das taxas de desemprego de alguns grupos de jovens desfavorecidos. Os números do emprego diferem também consideravelmente em função do motivo da migração⁵⁵. Não obstante, apesar de as taxas de emprego mais baixas dos migrantes serem, em parte, determinadas pela maior percentagem de pessoas com baixo nível de instrução, o aumento do nível de habilitações⁵⁶ não se traduz em melhores resultados em matéria de emprego, havendo uma subutilização considerável das competências e das qualificações dessas pessoas⁵⁷.

A taxa de emprego inferior das pessoas com deficiência aponta para um potencial inexplorado de utilização dos seus talentos. Na UE, em 2016, a diferença entre as taxas de emprego⁵⁸ das pessoas com deficiência e a das pessoas sem deficiência era acentuada, com 48,1 % para as primeiras contra 73,9 % para as segundas. Há, no entanto, uma variação substancial no que respeita à diferença entre os Estados-Membros⁵⁹, que oscila entre os 14,7 p.p. (Itália) e mais de 45 p.p. (Irlanda). Além disso, apenas 59,7 % das pessoas com deficiência na UE são economicamente ativas, em comparação com 82,2 % das pessoas sem deficiência, o que sugere que existem obstáculos significativos ao acesso das primeiras ao

⁵³ Na UE, em 2014, cerca de 20 % das pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 29 anos tinham antecedentes migratórios — fossem elas nascidas no estrangeiro ou filhas de, pelo menos, um progenitor nascido no estrangeiro. Fonte: Eurostat

⁵⁴ OCDE (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*.

⁵⁵ A taxa de emprego das pessoas nascidas fora da UE é mais elevada no caso das que chegaram para estudar ou trabalhar (71% em 2014, mesmo superior à dos nativos) e inferior quando emigram por razões familiares ou porque se trata de refugiados. Os migrantes por razões familiares constituíam, em 2014, a percentagem mais importante das pessoas nascidas fora da UE (52%). A sua taxa de emprego era de 53% em 2014, inferior à dos refugiados (56%)

⁵⁶ Em termos do nível de habilitações, os nacionais de países terceiros (com idades entre os 25 e os 54 anos) eram mais propensos a apresentar um baixo nível de habilitações em 2017 (43,6 %) em comparação com os cidadãos do seu país de acolhimento (21,2 %) e menos suscetíveis de terem chegado ao ensino superior (respetivamente, 26,3 % e 31,6 %).

⁵⁷ O diferencial das taxas de emprego entre os nascidos fora da UE e os nascidos na UE é mais acentuado no caso dos que possuem diplomas de ensino superior, o que destaca o facto de os migrantes não verem os seus resultados educativos valorizados comparativamente aos cidadãos nacionais (ver também *Employment and Social Developments in Europe 2015*). Em 2017, cerca de 42 % dos nacionais de países terceiros com habilitações elevadas eram sobrequalificados, ou seja, trabalhavam, mas em profissões que exigiam qualificações baixas ou médias, em comparação com cerca de 20 % entre os nacionais do país de acolhimento. No entanto, a diferença entre os dois grupos diminuiu ao longo dos últimos anos, passando de 25 p.p. em 2012 para 20 p.p. em 2017.

⁵⁸ Os dados provêm das EU-SILC de 2015 analisadas pela Rede Académica de Peritos Europeus em Deficiência (ANED).

⁵⁹ A prevalência da deficiência também difere consideravelmente entre os Estados-Membros.

mercado de trabalho⁶⁰. Países com taxas de atividade semelhantes para as pessoas sem deficiência podem apresentar taxas de atividade muito diferentes no caso das pessoas com deficiência. A qualidade do trabalho é também uma questão importante, uma vez que, em 2016, as pessoas com deficiência na UE eram mais propensas a viver situações de pobreza no trabalho do que a população em geral⁶¹. Em termos de género, a taxa de emprego das mulheres com deficiência (45,9 %) foi apenas ligeiramente inferior à dos homens com deficiência (50,6 %) e a diferença era inversa em alguns Estados-Membros. Se considerarmos a qualidade de vida global sentida pelas pessoas com deficiência, a Eurofound⁶² considera que o grau em que se sentem afastadas da sociedade varia consideravelmente em função do facto de estarem ou não empregados. Aqueles que têm um emprego declaram muito menos frequentemente que se sentem excluídos da sociedade do que os desempregados de longa duração ou aqueles que não podem trabalhar devido à sua deficiência.

3.2.2 *Resposta política*

São necessárias estratégias globais centradas nas causas profundas do abandono escolar precoce, a fim de reduzir as taxas de abandono escolar, prevenir a exclusão social e contribuir para a transição dos jovens para o mercado de trabalho. Muitos Estados-Membros introduziram recentemente medidas para reduzir o abandono escolar precoce, que vão das políticas de apoio linguístico aos alunos com uma língua materna diferente à orientação escolar e profissional nas escolas, ou medidas para apoiar quem abandona o ensino e a formação precocemente a reintegrar o sistema. Por exemplo, na Bulgária, o projeto «Your class» financia um apoio pedagógico adicional aos estudantes em risco de abandono, designadamente formação linguística, classes adicionais para superar as lacunas de aprendizagem ou atividades extracurriculares para aumentar a motivação dos alunos. A Suécia apoia financeiramente as escolas de acordo com a situação socioeconómica dos alunos, a fim de promover uma composição social equilibrada e prevenir o abandono escolar precoce. Em Espanha, o plano Proeducar promove políticas que reforçam a qualidade e a equidade do sistema de ensino e apoiam programas de segunda oportunidade.

⁶⁰ Ibidem

⁶¹ EU-SILC (2017), taxa de risco de pobreza no trabalho por nível de limitação da atividade, sexo e idade [hlth_dpe050].

⁶² Eurofound (2018), *The social and employment situation of people with disabilities*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, a publicar.

É fundamental garantir o acesso a uma educação de elevada qualidade e a preços acessíveis, bem como apoiar o desenvolvimento profissional contínuo dos professores, a fim de melhorar os resultados educativos dos alunos. O plano de ação da Irlanda para a educação centra-se na promoção e no incentivo à qualidade, excelência e inovação, no colmatar das lacunas críticas em termos de competências, em tecnologias facilitadoras essenciais e na defesa da inclusão. Uma recente reforma do ensino secundário no Luxemburgo tem como objetivo adaptar a educação às necessidades dos estudantes, proporcionar às escolas mais autonomia para organizar os programas curriculares segundo o perfil por que optam, diversificar a oferta linguística e introduzir planos trienais para o desenvolvimento escolar, abrangendo aspetos como a orientação, o sucesso escolar, as atividades pós-escolares, a assistência psicossocial e a melhoria das competências digitais. Na Croácia, a iniciativa «*School for Life*» (Escola para a Vida) introduz novos programas baseados numa abordagem centrada em resultados da aprendizagem, que orienta o foco da sala de aula para a experiência dos alunos, reconhece a importância da preparação dos professores e introduz um ensino transversal de competências essenciais, como o empreendedorismo, a aprendizagem para a aprendizagem ou a educação para a cidadania. A Suécia lançou uma iniciativa para combater as desigualdades intitulada «*Samverkan för bästa skola*» (cooperação para uma melhor escola). No seu âmbito, é prestado apoio personalizado e orientado para a prática, acompanhado pelo desenvolvimento profissional dos professores nas escolas que enfrentam os desafios mais graves para prestarem um ensino de alta qualidade e em que uma elevada percentagem de alunos não conclui o seu percurso educativo. Chipre está a aplicar um novo quadro de aprendizagem profissional para os professores destinado a reforçar a sua formação contínua, e encetou uma modernização dos programas de ensino pré-escolar com base em indicadores de sucesso e de adequação. Na Lituânia, o novo regulamento sobre formação dos professores define requisitos de qualidade para programas de estudo e estágios de professores; especifica igualmente as possibilidades de formação de professores e de desenvolvimento profissional e estabelece critérios para centros nacionais de formação de professores.

Continua a ser importante a aplicação efetiva das alterações legislativas que visam a inclusão das populações ciganas na educação. Na Bulgária, as medidas atualmente em vigor para os alunos de etnia cigana incluem bolsas de estudo e atividades extracurriculares, aulas complementares de búlgaro e atividades com os pais. Em julho de 2017, a Hungria alterou a legislação relativa à igualdade de tratamento e ao ensino público, a fim de garantir a

proibição da segregação. Além disso, em 2017, foram selecionadas escolas com fraco aproveitamento, elevadas taxas de abandono escolar e alto risco de segregação, as quais passam a receber formação e apoio para o desenvolvimento e a aplicação de métodos de ensino diferenciados. Nas várias circunscrições educativas, procede-se à nomeação de agentes e à constituição de grupos de trabalho incumbidos de combater a segregação. Na Roménia, foram alargadas as responsabilidades das inspeções escolares e da agência de garantia da qualidade (ARACIP), a fim de incluir os aspetos ligados à segregação. O plano de ação revisto para a integração dos ciganos, aprovado pelo governo eslovaco em fevereiro de 2017, está a ser executado, mas os resultados ainda não são visíveis. A Eslováquia adotou um Plano Nacional de Desenvolvimento da Educação de 10 anos, que deve também abordar aspetos relacionados com a inclusão e a qualidade da educação, inclusivamente para as crianças ciganas.

A melhoria da qualidade do ensino superior é fundamental, especialmente no contexto do aumento contínuo das taxas de conclusão do ensino superior. A Comunicação da Comissão de 2017 sobre uma nova agenda da UE para o ensino superior⁶³ sublinha a importância das medidas destinadas a alargar a frequência do ensino superior, aumentar as taxas de conclusão dos estudos, dotar os estudantes de aptidões e competências relevantes para o mundo do trabalho e melhorar a eficiência do sistema de financiamento do ensino superior. Vários Estados-Membros anunciaram reformas em conformidade com estes princípios. A França adotou recentemente uma lei destinada a apoiar o sucesso dos estudantes no ensino superior, nomeadamente através de um reforço da orientação pré-ingresso, de apoio ao longo dos estudos e da divulgação dos requisitos prévios de competências nas diferentes áreas de estudo. A Áustria e a República Checa criaram recentemente novos sistemas de financiamento para o ensino superior, a fim de promover a diversificação da oferta e respetiva qualidade. Na Polónia, a lei recentemente adotada na área da investigação, ciência e ensino superior («*Ustawa 2.0*») representa um importante esforço de modernização que visa aumentar a qualidade no setor do ensino superior. Portugal introduziu medidas para aumentar o número de matrículas no ensino superior, tais como o reforço dos mecanismos de apoio social aos estudantes provenientes de meios desfavorecidos, através de um aumento significativo das bolsas, de um regime faseado de pagamento de propinas e de um novo programa «+ Superior» para estimular a mobilidade para regiões menos densamente povoadas e com menor procura.

⁶³ COM(2017) 247 final

Os Estados-Membros continuam a trabalhar no sentido de tornar as competências e as qualificações mais fáceis de compreender em toda a Europa. Todos os Estados-Membros dispõem de quadros nacionais de qualificações estruturados em torno do princípio dos resultados da aprendizagem. Quase todos (27) referenciaram os respetivos níveis de qualificação com o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), e 19 indicam o nível deste quadro nas suas qualificações, tornando-as mais claras e comparáveis (Bélgica, República Checa, Dinamarca, Alemanha, Estónia, Grécia, França, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Hungria, Malta, Países Baixos, Áustria, Portugal, Eslovénia e Reino Unido).

Cada vez mais Estados-Membros têm em conta a aprendizagem fora das estruturas institucionais de ensino e formação. Em 15 países, foi criado um mecanismo de coordenação para promover o intercâmbio e a coerência dos esforços de validação nos setores da educação e da formação, no mercado de trabalho e no terceiro setor (Bélgica, Dinamarca, França, Grécia, Irlanda, Itália, Letónia, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Espanha e Suécia). Na maior parte dos países, foram reforçadas as ligações entre os quadros nacionais de qualificações (QNQ) e a validação. A validação pode conduzir a uma qualquer qualificação incluída no quadro em 11 países (Bélgica, França, Irlanda, Letónia, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia e Reino Unido) e a créditos para a obtenção de uma qualificação em mais quatro (Dinamarca, Estónia, Espanha, Eslovénia).

Os Estados-Membros estão a avançar no sentido de uma abordagem estratégica global da governação das competências. Em 2016, no âmbito do pacote «Agenda de Competências», o Conselho adotou uma Recomendação sobre percursos de melhoria de competências para ajudar a colmatar as lacunas nesta área, as desigualdades e as necessidades emergentes do mercado trabalho que exigem níveis de competências cada vez mais elevados. Através dos percursos de melhoria de competências, os responsáveis políticos irão delinear e implementar políticas especificamente adaptadas às necessidades dos adultos pouco qualificados. Vários Estados-Membros têm trabalhado na elaboração de estratégias nacionais de competências, com o apoio da Comissão e em cooperação com a OCDE (Espanha, Itália, Portugal, Eslovénia e, mais recentemente, Bélgica/Flandres). Após a conclusão da fase de diagnóstico e identificação dos principais desafios em matéria de competências, a Itália e a Eslovénia entraram na fase de ação do processo. Portugal completou a fase de diagnóstico e a fase de ação, lançando, em consequência, o seu plano de ação em maio deste ano. A Letónia e a Polónia contam encetar os respetivos projetos de estratégia de competências em finais de 2018.

Estão a ser tomadas novas medidas para promover e facilitar o acesso e a participação no EFP. O Luxemburgo alterou a respetiva legislação relativa ao apoio e ao desenvolvimento da aprendizagem ao longo da vida, com o objetivo de melhorar a eficácia das despesas através do cofinanciamento da aprendizagem profissional ao longo da vida. A França atribuiu fundos adicionais à formação e à aprendizagem profissionais através do «*Plan d'Investissement Competence*» (PIC), o qual comporta um aumento médio anual de quase 10 % da despesa pública em formação e aprendizagem profissionais. O programa «*Get Qualified*» de Malta visa melhorar o apoio financeiro aos estudantes que pretendem seguir uma formação profissional.

Os Estados-Membros estão a adaptar os seus sistemas de ensino e formação profissionais com o objetivo de melhorar a sua relevância para o mercado de trabalho.

A Eslovénia introduziu um anexo a um certificado, que fornece aos empregadores informações pormenorizadas, uniformes e internacionalmente comparáveis sobre as qualificações profissionais. No âmbito da reforma do ensino técnico, o Reino Unido anunciou a introdução de «níveis T» (qualificações técnicas) que os jovens entre os 16 e os 19 anos poderão adquirir em alternativa aos «níveis A», a principal qualificação à saída do ensino escolar. A Grécia expandiu o seu apoio à aprendizagem para os diplomados do ensino secundário profissional, que dá acesso a qualificações de nível 5 do QEQ e visa facilitar a transição para o mercado de trabalho. A Croácia alterou a Lei do Ensino Profissional, que prevê o desenvolvimento e a conceção de novos programas de ensino profissional para a aquisição de qualificações profissionais que se coadunem com as exigências do mercado de trabalho. Estabeleceu igualmente um sistema melhorado de garantia de qualidade e centros regionais de competências. Em Chipre, o governo adotou medidas destinadas a melhorar a qualidade do ensino profissional e a aquisição de aptidões e competências exigidas pelo mercado de trabalho, nomeadamente através da promoção da cooperação entre os prestadores de EFP e a indústria em matéria de formação prática (através de colocações profissionais). Na Finlândia, as medidas de reforma do EFP visam continuar a desenvolver a formação em regime de aprendizagem e a facilitar percursos flexíveis de aprendizagem e modelos práticos para a obtenção de uma qualificação.

Vários Estados-Membros adotaram diferentes medidas para promover o desenvolvimento de competências digitais. O projeto «Educação para o Futuro», financiado pela UE, está a ser lançado na Bulgária para ajudar a abrir o ensino às tecnologias digitais, introduzir métodos de ensino inovadores e reforçar a motivação para aprender e superar as

dificuldades nos conteúdos da aprendizagem. O Reino Unido avança com o «National Retraining Scheme», para o qual prevê uma dotação adicional de 30 milhões de GBP (34 milhões de EUR) para responder a necessidades específicas em matéria de competências digitais. A Espanha adotou um programa de formação em competências digitais para jovens profissionais, que oferece aos jovens desempregados que beneficiam da Garantia para a Juventude uma formação orientada para a indústria digital e novos modelos de negócio. Malta criou um subcomité no seu Conselho Nacional de Competências encarregado de realizar atividades de investigação e formular recomendações para resolver a questão da inadequação das competências digitais.

A melhoria contínua do emprego dos jovens e o apoio à transição entre o ensino e o mercado de trabalho continuam a ser prioridades importantes. Em 2017, mais de 5 milhões de jovens registaram-se em programas ao abrigo da Garantia para a Juventude e 3,5 milhões aceitaram uma oferta de emprego, formação contínua, estágio ou aprendizagem. Perto de metade destes jovens continuava a trabalhar, estudar ou receber formação seis meses após ter deixado a iniciativa da Garantia para a Juventude. No entanto, em muitos Estados-Membros, a percentagem de NEET que se registaram ao longo do ano para beneficiar deste regime é ainda inferior a 50 %. Numa conjuntura em que o desempenho dos jovens no mercado de trabalho melhorou significativamente, as medidas políticas subjacentes à aplicação da Garantia para a Juventude são mais focalizadas.

Os Estados-Membros estão a reforçar o seu raio de ação, tornando os serviços mais acessíveis aos jovens e garantindo uma identificação mais correta dos mais necessitados. Na Finlândia, os centros de orientação «balcão único» para os jovens («*Ohjaamo*», que inicialmente operava com financiamento do FSE) foram institucionalizados e irão receber mais apoios financeiros no sentido de chegarem a um total de 10 000 jovens. Em toda a Alemanha estão a ser criadas agências de emprego para jovens. Chipre lançou um projeto de sensibilização apoiado pelo ministério da Educação, em cooperação com o ministério do Trabalho e o Conselho da Juventude cipriota, com o objetivo de chegar a 4 000 jovens NEET e de os apoiar com aconselhamento e formação específica, numa perspetiva de ativação. Na Croácia, está em vigor, desde novembro de 2017, um sistema de levantamento dos NEET, que visa identificar os NEET não registados e as suas características, a fim de melhor direcionar as medidas para este grupo.

Foram também introduzidas novas medidas para apoiar mais eficazmente os jovens que enfrentam múltiplas desvantagens, nomeadamente através de uma melhor cooperação entre os serviços de emprego, os serviços sociais e os de educação. Na Áustria, o *coaching* juvenil contribui para manter os jovens no sistema de ensino e de formação o mais tempo possível ou, em alternativa, reinseri-los no sistema. Na Irlanda, foi anunciado em 2018 o programa de apoio ao emprego dos jovens. Este programa proporciona estágios a jovens candidatos a emprego que são desempregados de longa duração ou se deparam com obstáculos significativos à sua inserção profissional. Os participantes adquirem competências profissionais e sociais básicas, ministradas num contexto de apoio, ao mesmo tempo que recebem um pagamento semanal equivalente ao salário mínimo líquido.

Os Estados-Membros continuam a dinamizar o lado da procura no mercado de trabalho, através de incentivos ao emprego e ao empreendedorismo, principalmente sob a forma de subvenções específicas para salários e contratação de pessoal. Em março de 2018, a Bélgica adotou uma nova lei destinada a apoiar novos «*Starter jobs*», que ainda não entrou em vigor, com o objetivo de tornar menos oneroso o emprego dos jovens inexperientes entre os 18 e os 21 anos sem reduzir o seu salário líquido. A Espanha lançou um novo programa de subvenções salariais para 10 000 desempregados no grupo 18-29 anos, com especial incidência nos diplomados do ensino superior (6 000 lugares). A subvenção é concedida por um período mais longo quando são contratados desempregados de longa duração e beneficiários de rendimento mínimo. A Espanha também instituiu uma redução das contribuições para a segurança social durante 3 anos para as empresas que transformam os contratos de formação em contratos sem termo, e novos subsídios salariais para uma primeira contratação por jovens empresários (até 35 anos). Prevê-se um período de subvenção mais longo para os jovens desempregados (até 29 anos). A Itália proporciona uma série de incentivos ligados às contribuições para a segurança social, tais como uma redução das contribuições durante três anos para as empresas privadas que empregam jovens com um contrato de duração indeterminada, ou uma isenção total de três anos para os empregadores que empreguem jovens com contratos de duração indeterminada após um estágio ou um programa dual de EFP, bem como para os empregadores que contratem jovens inscritos no programa da Garantia para a Juventude. A Roménia prevê aumentar a subvenção ao emprego para a contratação de jovens NEET e jovens diplomados, de 1 125 LEI mensais (cerca de 245 EUR) para 2 250 LEI/mês (cerca de 490 EUR).

Vários Estados-Membros concentram esforços na melhoria de competências e na aquisição de novas competências por parte dos jovens, através de políticas ativas do mercado de trabalho. Na Croácia, o ministério do Trabalho e do Sistema de Pensões e o Conselho de Administração do Serviço de Emprego adotaram um novo pacote de medidas ativas do mercado de trabalho, com destaque para a formação em geral e a formação no local de trabalho, incluindo para os jovens. Desde 2017, a Espanha está a implementar um programa de formação em competências digitais para jovens profissionais, que oferece aos jovens desempregados que beneficiam da Garantia para a Juventude uma formação orientada para a indústria digital e novos modelos de negócio.

Os Estados-Membros continuaram também a adaptar a respetiva regulamentação dos estágios ao Quadro de Qualidade para os Estágios⁶⁴ e a criar mais incentivos financeiros nesta área. Na Lituânia, a nova lei do emprego, que entrou em vigor em 1 de julho de 2017, estabelece uma distinção entre dois tipos de estágios, nomeadamente entre «formação voluntária» (artigo 10.º) e «formação avançada» (artigo 39.º), e estabelece um quadro mais claro para os estágios não remunerados e remunerados. Em Espanha, a lei do orçamento de 2018 inclui uma dotação financeira para o lançamento de uma bonificação de formação ao abrigo da Garantia para a Juventude (*bono de formacion garantia juvenil*), um apoio financeiro de 430 EUR por um período máximo de 18 meses para os jovens contratados ao abrigo de contratos de formação e aprendizagem. Em julho de 2018, a Roménia adotou legislação em matéria de estágios, que apoia pessoas com mais de 16 anos. A lei obriga os empregadores a um pagamento mensal de, pelo menos, 50 % do salário mínimo bruto, para um período máximo de 720 horas (no prazo de 6 meses). No final do estágio, há um prémio para a contratação de estagiários.

⁶⁴ Recomendação do Conselho, de 10 de março de 2014, relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios, 2014/C 88/01.

Caixa 2. Utilizar plenamente os recursos do Fundo Social Europeu (FSE)

Com um orçamento de 86,4 mil milhões de EUR para 2014-2020, o Fundo Social Europeu (FSE) é um dos principais instrumentos da UE em apoio das medidas necessárias para responder aos desafios identificados nas recomendações específicas por país. Os programas operacionais contribuem diretamente para fomentar o emprego sustentável e de qualidade, promover a inclusão social, investir na educação e na formação e reforçar a capacidade institucional.

Uma das principais prioridades políticas é o emprego dos jovens, a que os recursos próprios do FSE e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ) procuram dar resposta. O orçamento da Iniciativa para o Emprego dos Jovens aumentou em 2017 para 8,9 mil milhões de EUR, abrangendo a totalidade do período de programação de 2014-2020. A IEJ visa especificamente os jovens que não trabalham, não estudam, nem seguem uma formação (NEET) nas regiões da UE com as taxas de desemprego juvenil mais elevadas em 2012.

Mais de 15 milhões de participantes beneficiaram de apoio do FSE e da IEJ entre 2014 e 2017, dos quais quase 3 milhões eram desempregados de longa duração (17 %). Os jovens com menos de 25 anos (42 % dos participantes) e as pessoas pouco qualificadas com habilitações do ensino primário ou secundário inferior (44 % do total dos participantes) representam os principais grupos-alvo destas intervenções. A aplicação das medidas, que registou uma aceleração acentuada em 2017, deverá prosseguir nos próximos anos.

Entre 2014 e 2017, a IEJ apoiou mais de 2,4 milhões de jovens NEET, dos quais:

- 1,5 milhões de jovens concluíram a ação apoiada pela IEJ;
- 780 mil jovens desempregados prosseguiram estudos ou ações de formação, tendo adquirido qualificações ou encontrado emprego, incluindo uma atividade por conta própria, no final da intervenção da IEJ;
- 550 mil jovens tinham recebido uma oferta de emprego, educação contínua, aprendizagem ou estágio, uma vez terminada a intervenção IEJ.

Em 30 de maio de 2018, a Comissão Europeia adotou uma proposta que instituiu o Fundo Social Europeu Mais (FSE +) para o período de 2021-2027. O FSE + permitirá, no âmbito mais alargado dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, concentrar os apoios nos desafios identificados no quadro do Semestre Europeu. Neste contexto, o FSE + reunirá:

- o Fundo Social Europeu (FSE) e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ),
- o Fundo de Auxílio Europeu às Pessoas mais Carenciadas (FEAD),
- o Programa da UE para o Emprego e a Inovação Social,
- o Programa «Saúde» da UE.

O Regulamento FSE + terá como objetivo assegurar que os recursos no âmbito da vertente de gestão partilhada se concentrem nos principais desafios identificados, nomeadamente:

- Apoiar os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a aplicação das recomendações no âmbito do Semestre Europeu;
- Continuar a apoiar os jovens, garantindo uma dotação mínima para os Estados-Membros com elevadas taxas de desemprego juvenil;
- Promover a inclusão social com uma participação mínima de 25 %;
- Apoiar as ações da União em prol da inovação social, da mobilidade e da saúde;
- Apoiar a integração a longo prazo dos nacionais de países terceiros, em complementaridade com o Fundo para o Asilo e a Migração (FAM);
- Simplificar para reduzir os encargos administrativos para as autoridades nacionais ou para as organizações que beneficiam das medidas do FSE +.

Vários Estados-Membros prosseguiram os seus esforços para promover a integração no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos. Na Dinamarca, o acordo sobre pensões reforça os incentivos para que os trabalhadores mais velhos permaneçam mais tempo no mercado de trabalho. Uma série de iniciativas veio conferir mais flexibilidade ao sistema de pensões, incluindo maiores incentivos financeiros para adiar a passagem à reforma e criar regimes de pensões privados. A Grécia adotou um programa de subsídios ao setor público e às empresas, entidades e organismos locais para que empreguem 10 000 desempregados de longa duração com idades compreendidas entre os 55 e os 67 anos. Em Malta, os pensionistas com menos de 65 anos que exercem uma atividade por conta própria ou trabalham a tempo parcial poderão pagar as respetivas contribuições de segurança social à taxa de 15 % em vez da taxa plena. A Eslovénia introduziu um subsídio ao emprego permanente de pessoas com mais de 58 anos, com prioridade para os beneficiários de prestações pecuniárias de desemprego e assistência social. O subsídio ascende a 11 000 EUR e é pago ao empregador em duas partes (metade aquando da contratação e a outra metade após o 18.º salário mensal). Além disso, foi dado início a um projeto que visa apoiar as empresas na perspetiva de um envelhecimento ativo da mão-de-obra. Estas medidas são cofinanciadas pelo FSE. Por último, em conformidade com a Estratégia para um Envelhecimento Ativo, foi criado, em março de 2018, o conselho governamental para o envelhecimento ativo e a cooperação entre as

gerações, constituído por ministros e representantes de organizações profissionais, de ONG e dos vários setores da economia.

Vários Estados-Membros continuam a envidar esforços no domínio dos serviços de acolhimento de crianças e de cuidados continuados, a fim de eliminar os obstáculos ao emprego das mulheres. Em junho de 2018, a Alemanha adotou o programa «*Kinderbetreuungsfinanzierung*», que prevê a criação de mais lugares de acolhimento de crianças com menos de 3 anos, para que mais mulheres possam trabalhar a tempo inteiro. O programa, dotado de um orçamento de 3,28 mil milhões de EUR, visa disponibilizar mais 100 000 vagas em estruturas de acolhimento de crianças. A Irlanda avançou com um programa de educação pré-escolar. Desde setembro de 2018, as crianças podem começar a frequentar estruturas de acolhimento a partir dos 2 anos e 8 meses de idade e até atingirem a idade da escolaridade obrigatória. Também a Grécia alargou o ensino pré-escolar obrigatório de 1 para 2 anos e disponibilizou 15 milhões de EUR para 10 000 vagas adicionais em estruturas de acolhimento de crianças. Alguns Estados-Membros tomaram medidas para melhorar a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças. Em Espanha, a lei relativa ao imposto sobre o rendimento das pessoas singulares foi alterada, a fim de permitir a dedução das despesas com o acolhimento de crianças até aos 3 anos. A Finlândia baixou os preços das estruturas de acolhimento na primeira infância para as famílias com rendimentos baixos e médios. Segundo as estimativas, cerca de 6 700 famílias poderão ter acesso a estruturas de educação e acolhimento na primeira infância. A Irlanda anunciou um regime único de acolhimento de crianças a preços acessíveis, que dará apoio financeiro à educação pré-escolar e escolar. A Bulgária tomou medidas para disponibilizar mais estruturas de cuidados continuados para idosos e pessoas com deficiência. Alguns Estados-Membros também adotaram medidas a favor dos cuidados informais pagos. A República Checa adotou uma lei relativa à licença especial para os cuidadores (uma licença paga até três meses para os cuidadores informais de familiares dependentes). A Irlanda prevê prolongar o período de licença parental para 26 semanas (seis meses) para cada filho. Se a disposição for aprovada, os pais que já beneficiaram da atual licença de 18 semanas terão à sua disposição oito semanas suplementares. Por último, a Estónia introduziu cinco dias adicionais de licença para os cuidadores (remunerados com o salário mínimo).

Uma distribuição equilibrada entre homens e mulheres dos períodos de licença remunerada pode ser particularmente útil para estimular o emprego das mulheres depois de terem filhos. Para o efeito, a Espanha adotou uma nova lei que alarga o direito dos

pais a uma licença de paternidade remunerada de quatro para cinco semanas. A República Checa introduziu uma semana de licença de paternidade remunerada. A Eslovénia reduziu a duração da licença de paternidade de 90 para 30 dias, mas aumentou significativamente o seu montante para 100 % dos salários. Nos Países Baixos, foi enviado ao Parlamento o projeto de lei que prolonga a licença de paternidade de dois para cinco dias e concede cinco semanas suplementares de licença aos pais. A Estónia tenciona tornar o regime de licença parental mais flexível, para que ambos os progenitores possam gozar da licença em simultâneo.

Alguns Estados-Membros estão a adaptar os respetivos sistemas fiscais e de prestações, a fim de eliminar os desincentivos ao trabalho para quem assegura a segunda fonte de rendimentos na família. A Dinamarca adotou o acordo fiscal de 2018 que reforça os incentivos ao trabalho a tempo inteiro, nomeadamente para os desempregados e os trabalhadores a tempo parcial. A Espanha alterou a Lei do orçamento de 2018 para introduzir uma dedução do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares para um cônjuge dependente com baixos rendimentos. A Letónia alargou a cobertura dos rendimentos não tributáveis aos cônjuges não ativos com filhos até aos 3 anos de idade ou com, pelo menos, 3 filhos até aos 18 anos de idade.

Apenas um número limitado de Estados-Membros tomou medidas para corrigir as disparidades salariais entre homens e mulheres. A Suécia criou uma nova agência para estudar o ambiente de trabalho que irá recolher e divulgar informações sobre as políticas nesta área e a segregação profissional entre homens e mulheres. A Estónia prevê aumentar a transparência salarial no setor público e desenvolverá uma ferramenta informática para analisar as diferenças salariais entre homens e mulheres. A França anunciou um conjunto de 10 medidas destinadas a promover a eliminação das disparidades salariais entre homens e mulheres. Em agosto de 2018, Portugal introduziu medidas para promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres que exercem trabalho igual ou de igual valor. As medidas em questão incluem a elaboração de um relatório anual com informações gerais e setoriais sobre as diferenças de remuneração entre homens e mulheres, bem como uma avaliação por empresa, profissão e nível de qualificações. Estão previstas ações específicas da inspeção do trabalho e sanções contra os empregadores em caso de tratamentos discriminatórios.

Vários Estados-Membros estão a tomar medidas para promover a integração das pessoas com antecedentes migratórios através de planos estratégicos, financiamento,

legislação e medidas inovadoras. Na Finlândia, foram introduzidos novos modelos de financiamento de medidas de integração, que aceleram o processo de integração e permitem aos migrantes combinar educação e trabalho de forma flexível. Em Malta, foram lançados, em dezembro de 2017, uma estratégia e um plano de ação para a integração dos migrantes (Visão 2020), que constitui um quadro para uma integração bem sucedida. Na Bélgica, o programa de integração da Comunidade Germanófona tornou-se obrigatório para os cidadãos estrangeiros com mais de 18 anos de idade registados num município daquela comunidade a partir de janeiro de 2018 e com uma autorização de residência válida por, pelo menos, três meses. Na Áustria, entraram em vigor duas novas leis de integração no verão de 2017, como parte de um esforço mais vasto de promoção da integração. A lei da integração exige que os refugiados e as pessoas com estatuto de proteção subsidiária assinem uma «declaração de integração» e participem em cursos de integração. A partir de 1 de janeiro de 2018, a legislação federal em matéria de asilo foi adaptada, dando direito aos beneficiários de proteção subsidiária e aos requerentes de asilo a apoios à integração, desde que a concessão de proteção internacional pareça muito provável.

A promoção da integração dos migrantes no mercado de trabalho constitui uma prioridade em muitos Estados-Membros. Na Bélgica, o serviço público de emprego da Flandres (VDAB) deu execução ao plano de ação para 2017 intitulado «Integração através do trabalho». A Suécia adotou novas medidas para facilitar a integração dos migrantes recém-chegados, em particular no mercado de trabalho, através, nomeadamente, da oferta de educação e formação específicas. A Agência Sueca para o Crescimento Económico e Regional facilita os contactos e a ligação em rede entre as mulheres nascidas no estrangeiro, em especial as mulheres recém-chegadas, e os empregadores. Na Estónia, foi lançada uma campanha de informação para incentivar o acesso ao emprego no setor público para os migrantes de segunda e terceira gerações. Foi igualmente lançado um programa-piloto de tutoria para facilitar o acesso dos nacionais de países terceiros ao mercado de trabalho.

A promoção do acesso à educação e à formação pode ser um fator essencial para a integração no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Na Suécia, sendo o ensino e a formação uma obrigação, todos os imigrantes recém-chegados de países terceiros, que beneficiam do programa de introdução do serviço público de emprego e são considerados como necessitando de educação ou formação para obter um emprego, podem candidatar-se a percursos de educação e formação. Na Estónia, foi desenvolvida, em 2017, uma plataforma em linha destinada aos imigrantes para a aprendizagem do estónio. Na Finlândia, as reformas

do ensino básico e profissional tiveram por objetivo reforçar o desenvolvimento das capacidades linguísticas dos migrantes. Além disso, foi adotada uma alteração legislativa para inserir a literacia dos migrantes na educação de adultos. A Croácia melhorou o seu sistema de reconhecimento de qualificações para os beneficiários de proteção internacional, permitindo-lhes concluir, gratuitamente, a formação iniciada no país de origem. Na Alemanha, foram implementadas medidas para ajudar à integração dos nacionais de países terceiros no mercado de trabalho, através do reconhecimento das suas qualificações profissionais e educativas, bem como das suas competências não formais.

Os Estados-Membros estão também a tomar medidas específicas destinadas aos refugiados e aos requerentes de asilo. Na Bélgica, foi acordada uma cooperação estrutural entre a Agência Federal de acolhimento dos requerentes de asilo (*Fedasil*) e a Agência Pública de Emprego da Valónia (*Forem*), sobretudo para facilitar o acesso dos requerentes de asilo ao emprego. Na Estónia, a Agência de Seguro de Desemprego alargou aos beneficiários de proteção internacional o projeto «O meu primeiro emprego na Estónia» ao abrigo da Garantia para a Juventude, cofinanciado pelo Fundo Social Europeu. No Luxemburgo, a Agência de Emprego criou um serviço para a integração no mercado de trabalho dos beneficiários de proteção internacional. Nos Países Baixos, foi lançado um programa destinado a melhorar o acesso ao emprego dos beneficiários de proteção internacional e das pessoas nascidas no país com antecedentes migratórios. A França lançou uma iniciativa «*Parcours vers l'Emploi*», que oferece a 1 000 beneficiários de proteção internacional um percurso de integração de oito meses, incluindo alojamento, aprendizagem da língua e formação profissional certificada.

Vários Estados-Membros estão a promover o emprego das pessoas com deficiência. Desde setembro de 2017, o governo grego tem vindo a subvencionar o emprego das pessoas com deficiência e a adaptação dos locais de trabalho nas instâncias do poder local e nas empresas privadas. Na mesma ordem de ideias, a Suécia aumentou o limite das subvenções ao emprego de pessoas com deficiência. A Polónia está a implementar um projeto financiado pelo Fundo Social Europeu para reduzir os obstáculos ao emprego das pessoas com deficiência. A Bulgária está a investir na formação para aumentar a empregabilidade das pessoas com deficiência («formação e emprego»), com prioridade para pessoas com deficiências mais graves. A França adotou a lei «*Liberté de Choisir son Avenir Professionnel*» (Liberdade de escolher o seu futuro profissional), com o objetivo de promover o emprego de pessoas com deficiência. Por força desta lei, são reforçadas as abordagens médico-sociais dos

auxílios à procura de emprego, a exigência de contratação de 6 % de pessoas com deficiência passa da unidade de trabalho para o nível da empresa e é introduzida uma declaração obrigatória das empresas (a partir de janeiro de 2020) sobre as medidas tomadas para integrar os trabalhadores com deficiência. Em Portugal, uma nova prestação social concedida às pessoas com um grau de deficiência superior a 60% visa encorajá-las a continuar a trabalhar ou a procurar um emprego (atualmente, as pessoas com deficiência não têm direito a receber prestações de invalidez se receberem qualquer forma de remuneração). Malta está a introduzir uma nova medida orçamental que permitirá às pessoas com deficiência manterem a totalidade da sua pensão de invalidez quando trabalham/obtem um emprego.

3.3. Orientação n.º 7: Melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho e a eficácia do diálogo social

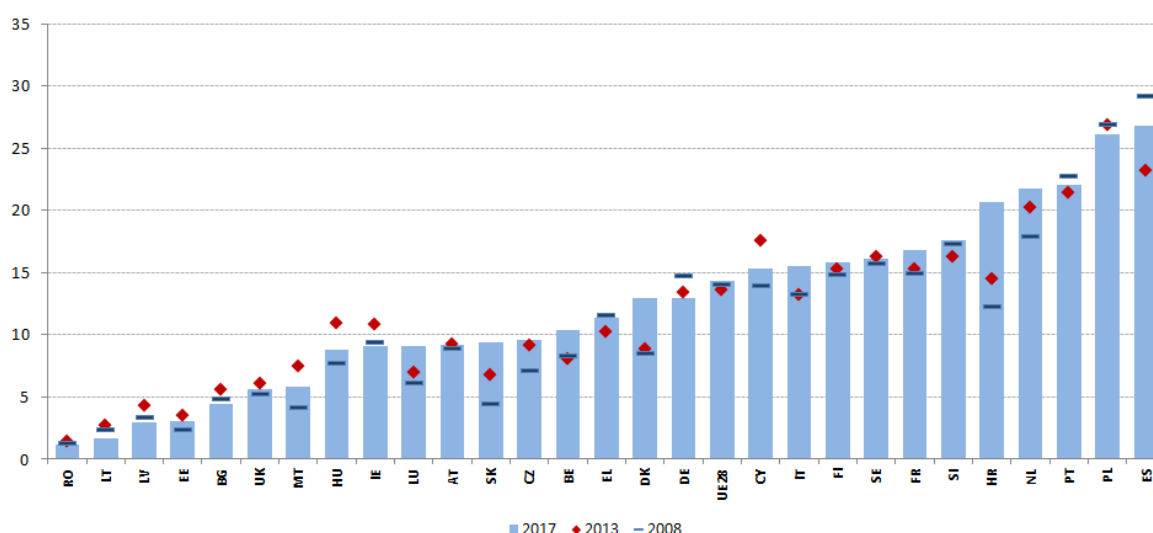
Analisa-se aqui a aplicação da orientação para o emprego n.º 7, que recomenda aos Estados-Membros que melhorem o funcionamento do mercado de trabalho e a eficácia do diálogo social. Para isso, há que encontrar um equilíbrio entre flexibilidade e segurança nas políticas do mercado de trabalho, prevenir a segmentação do mercado de trabalho e promover transições para formas de emprego sem termo, garantindo a eficácia das políticas ativas de emprego e dos serviços públicos de emprego, proporcionando prestações de desemprego adequadas que não desincentivem um regresso rápido ao emprego e promovendo a mobilidade dos trabalhadores e dos aprendentes. Além disso, a orientação recomenda aos Estados-Membros que garantam a participação atempada e significativa dos parceiros sociais na conceção e execução das políticas, nomeadamente através do apoio ao reforço da capacidade de intervenção dos parceiros sociais. O capítulo começa com uma breve apresentação dos indicadores-chave que apontam os principais desafios neste domínio, nomeadamente a segmentação entre empregos permanentes e empregos temporários (e questões relacionadas com a qualidade do emprego), a participação em políticas ativas do mercado de trabalho e os serviços públicos de emprego (SPE), o funcionamento das prestações de desemprego (através de uma atualização do exercício de avaliação comparativa apresentado em 2018) e o reforço da mobilidade dos trabalhadores e dos aprendentes. No capítulo 3.3.2, são referidas as medidas tomadas pelos Estados-Membros nestes domínios.

3.3.1. Indicadores-chave

Embora praticamente estável ao nível da UE, a segmentação do mercado de trabalho representa um problema para alguns Estados-Membros. A segmentação é a situação em que coexistem no mercado de trabalho (pelo menos) dois «segmentos» de trabalhadores com diferentes direitos e/ou condições de trabalho. Esta situação, sobretudo quando está associada a possibilidades limitadas de passar de empregos atípicos para postos de trabalho permanentes, pode prejudicar o funcionamento e a equidade dos mercados de trabalho. Uma percentagem elevada de trabalhadores temporários pode ser um indicador de segmentação do mercado de trabalho num Estado-Membro. Ao nível da UE (gráfico 39), a percentagem de contratos temporários em relação ao número total de trabalhadores não sofreu alterações significativas, situando-se, em média, em torno dos 14 % nos últimos 10 anos. No entanto, alguns Estados-Membros registam níveis muito mais elevados: é o caso, em especial, da

Espanha, da Polónia, de Portugal, dos Países Baixos e da Croácia, todos com taxas acima dos 20 % em 2017. Seguem-se outros seis Estados-Membros (Eslovénia, França, Suécia, Finlândia, Itália e Chipre) com percentagens entre 15 % e 20 %. Alguns destes países conheceram aumentos significativos entre 2008 e 2017, nomeadamente a Croácia (8 p.p.), a Eslováquia (5 p.p.), os Países Baixos (cerca de 4 p.p.) e a Itália (2 p.p.). A Dinamarca registou igualmente um aumento significativo (de 8,5 % em 2008 para 12,9 % em 2017). Um caso peculiar é o da Espanha, onde a percentagem de contratos temporários diminuiu de forma significativa durante a crise (de 29,2 % em 2008 para 23,2 % em 2013), para aumentar novamente quando a economia entrou em fase de recuperação (até 26,8 % em 2017).

Gráfico 39: Percentagem de trabalhadores temporários em relação ao número total de trabalhadores (15-64 anos).

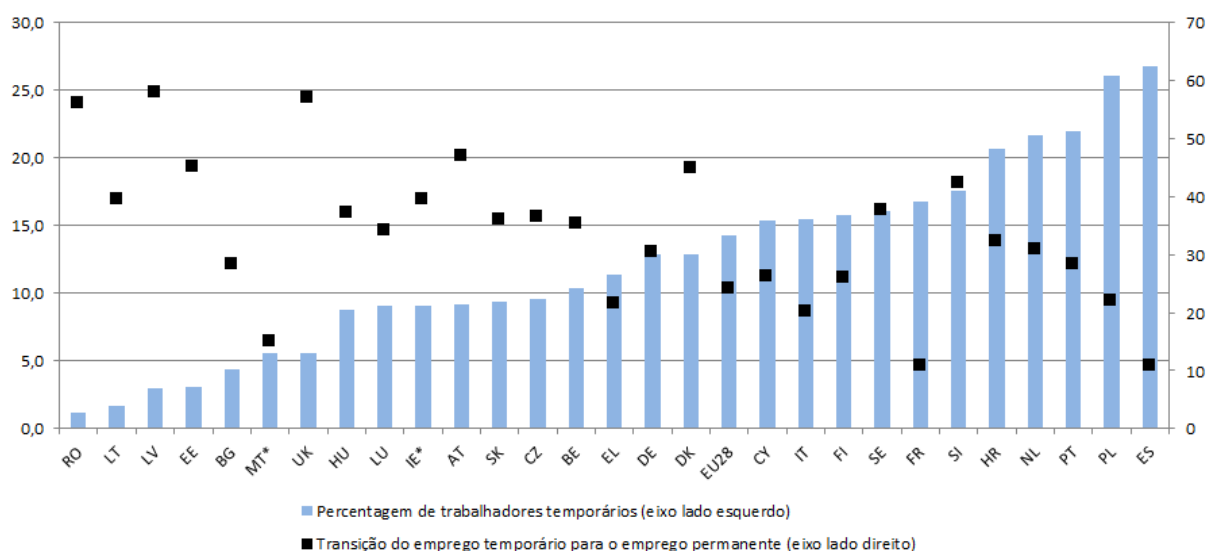


Fonte: Eurostat, LFS.

Os contratos temporários podem representar «becos sem saída» em vez de trampolins para o emprego permanente. O gráfico 40 dá conta das taxas de transição de contratos temporários para contratos permanentes (média de três anos para minimizar o impacto das flutuações de curto prazo) em função da percentagem de contratos temporários em relação ao número total de trabalhadores. Em média, 24 % dos trabalhadores com contratos temporários passam para um contrato permanente durante o ano seguinte. No entanto, em alguns Estados-Membros, a taxa de transição anual é significativamente inferior à média da UE. É o caso, em especial, da Espanha, da França, da Polónia e da Itália, que combinam uma baixa

taxa de transição (cerca de 11 % para os dois primeiros países, 20 % para a Itália e 22 % para a Polónia) com uma elevada percentagem de contratos temporários, o que aponta para uma segmentação. As taxas de transição são comparativamente mais elevadas nos Estados-Membros com uma baixa proporção de contratos a termo. Em contrapartida, nos países com uma elevada percentagem de contratos de trabalho a termo, os trabalhadores tendem a ficar «amarrados» a postos de trabalho temporários. As exceções notáveis são representadas pela Suécia e pela Eslovénia, que, apesar de terem elevadas percentagens de trabalhadores temporários, apresentam taxas de transição próximas ou superiores a 40 %.

Gráfico 40: Percentagem de trabalhadores temporários no total dos trabalhadores de 15-64 anos (2017) e taxa de transição do emprego temporário para o emprego permanente, média de 3 anos (2016).



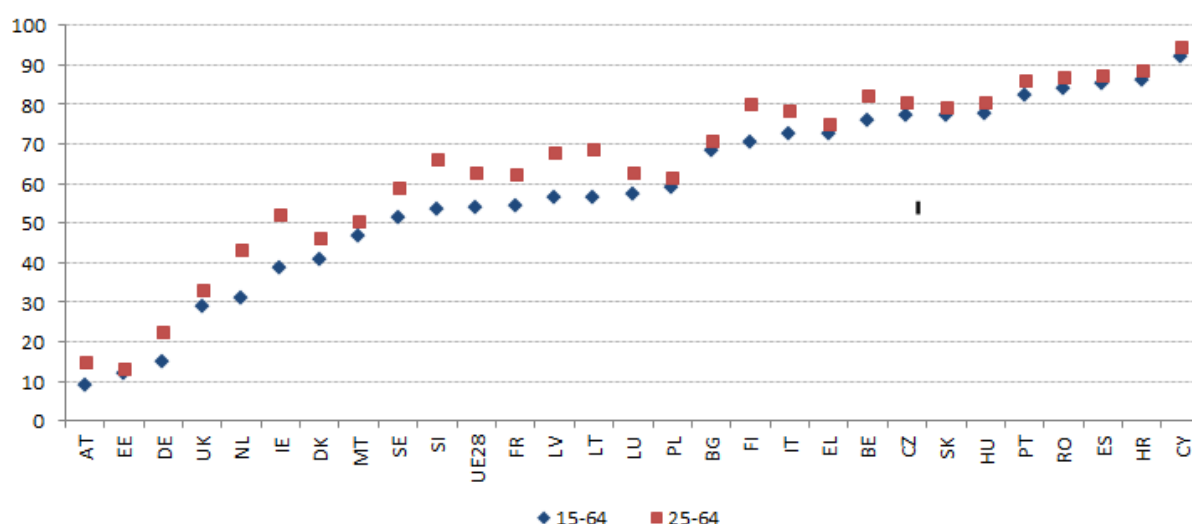
Fonte: Eurostat, EU-SILC

Nota: A taxa de transição para IE e MT refere-se a 2015.

Na UE, a maioria dos trabalhadores temporários tem um contrato a termo porque não consegue encontrar um emprego permanente. A percentagem de trabalhadores temporários «involuntários» constitui um indicador adicional da segmentação do mercado de trabalho. Cerca de 54 % dos trabalhadores temporários na faixa dos 15-64 anos na UE encontram-se nesta situação (2 p.p. mais do que em 2008), mas a percentagem é superior a 70 % em 12 Estados-Membros. Nesta perspetiva, a situação de Estados-Membros como Portugal, a Croácia e a Espanha — que combinam uma percentagem elevada de trabalhadores temporários com uma percentagem de «involuntariedade» superior a 80 % — é especialmente difícil (gráfico 41). A situação de Chipre também tem de ser acompanhada: apesar de a percentagem de trabalhadores temporários ser apenas ligeiramente superior à média da UE,

91,9 % desses trabalhadores estão nessa situação porque não conseguiram encontrar um emprego permanente. Os trabalhadores mais jovens mostram-se normalmente mais dispostos a aceitar empregos temporários. Como indicado no gráfico 41, no grupo etário 25-64, a percentagem de trabalhadores temporários involuntários é mais elevada em todos os Estados-Membros. É interessante notar que o diferencial entre os grupos etários 15-64 e 25-64 é mais baixo quando a percentagem de trabalhadores temporários involuntários é mais elevada, o que indica que, em mercados de trabalho mais segmentados, os trabalhadores mais jovens também têm uma preferência clara pelos contratos de duração indeterminada. A percentagem de trabalhadores mais velhos (55-64 anos) com contratos temporários involuntários aumentou substancialmente com a crise, passando de 51,9 % em 2008 para 60,6 % em 2017.

Gráfico 41: Trabalhadores temporários involuntários em percentagem do total de trabalhadores temporários, 2017.



Fonte: Eurostat, LFS.

Uma percentagem elevada de trabalhadores por conta própria pode também constituir um sinal de segmentação do mercado de trabalho. Embora o trabalho por conta própria seja normalmente voluntário, pode ocultar relações de trabalho dependentes (o chamado «falso» trabalho por conta própria). Além disso, muitas vezes, os sistemas de segurança social não estão adaptados para incluir os trabalhadores independentes (esta questão é analisada no capítulo 3.4). O grau de autonomia destes trabalhadores não pode ser medido com estatísticas

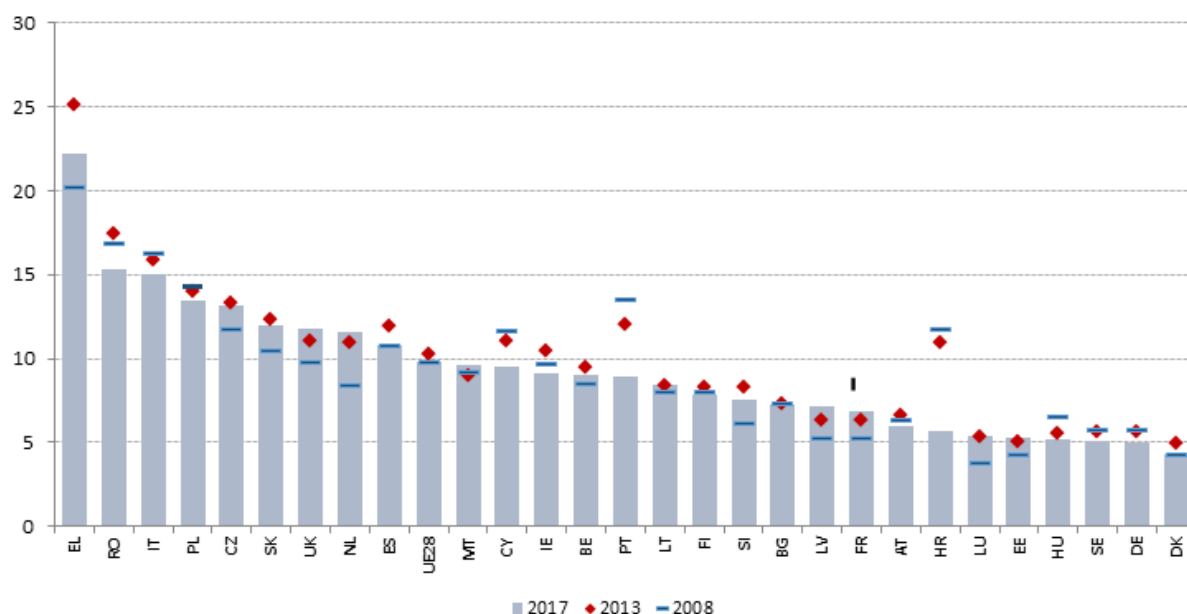
comparáveis do Eurostat em todos os Estados-Membros⁶⁵. No entanto, é possível retirar alguma informação da análise da percentagem de trabalhadores independentes sem empregados ao serviço (trabalhadores por conta própria) em relação ao emprego total: uma percentagem elevada pode constituir um sinal da necessidade de uma avaliação mais aprofundada do país em questão. A classificação mostra a Grécia (22,3 %), a Roménia (15,3 %) e a Itália (15,1 %) no topo em 2017, seguindo-se a Polónia, a República Checa, a Eslováquia, o Reino Unido e os Países Baixos, com taxas superiores a 11 % (gráfico 42). No extremo inferior, a Dinamarca, a Alemanha, a Suécia e a Hungria apresentam taxas inferiores ou próximas dos 5 %. Desde 2008, a percentagem de trabalhadores por conta própria permaneceu estável em média na UE, mas verificaram-se aumentos significativos em alguns países, nomeadamente nos Países Baixos (de 8,4 % em 2008 para 11,5 % em 2017) e no Reino Unido (de 9,8 % para 11,8 %). Em contrapartida, desceu acentuadamente na Croácia (de 11,7 % para 5,7 %) e em Portugal (de 13,5 % para 8,9 %). Segundo a Eurofound⁶⁶, em 2015, cerca de um quarto dos trabalhadores por conta própria na UE podia ser classificado como «vulnerável» ou «oculto»⁶⁷, com diferenças substanciais entre os Estados-Membros. Estes trabalhadores caracterizam-se pela dependência económica, baixos níveis de autonomia e vulnerabilidade financeira. Por conseguinte, é nestes grupos que mais provavelmente se encontram os «falsos trabalhadores por conta própria». O gráfico 43 dá conta da repartição por Estado-Membro dos trabalhadores por conta própria nestas duas categorias, em percentagem do emprego total.

⁶⁵ Um próximo módulo ad hoc do inquérito LFS do Eurostat, sobre o emprego por conta própria, cujos resultados estão previstos para 2019, ajudará a esclarecer esta questão.

⁶⁶ Eurofound (2017), *Exploring self-employment in the European Union*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

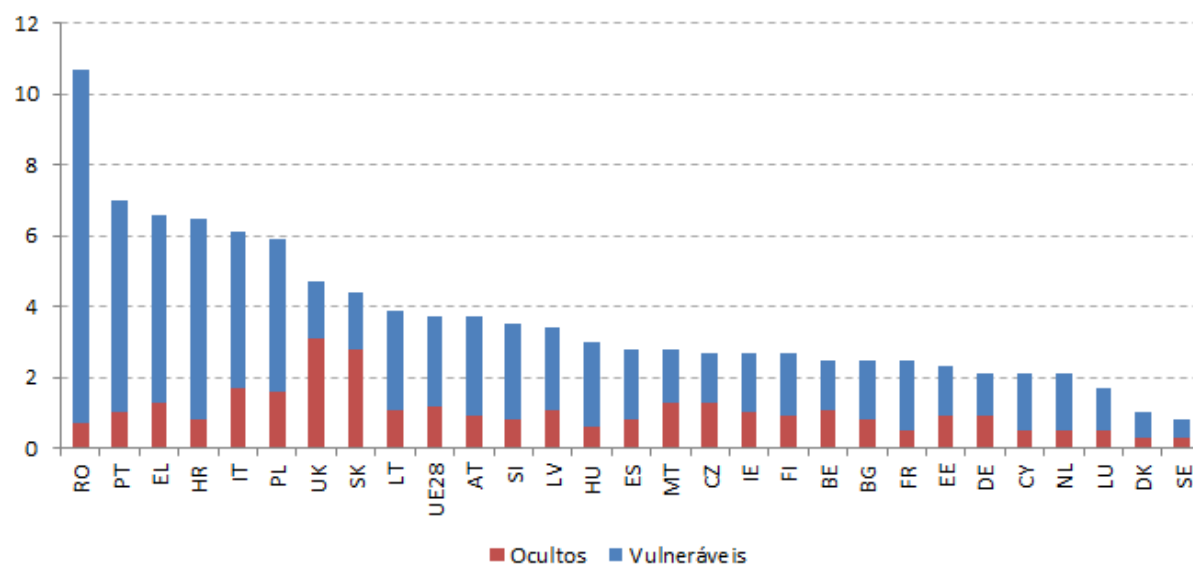
⁶⁷ Com base nos dados de 2015 do sextoº inquérito europeu às condições de trabalho (IECT), são identificados cinco *clusters* de trabalhadores por conta própria («empregadores», «trabalhadores por conta própria estáveis», «pequenos comerciantes e agricultores», «vulneráveis» e «ocultos»). Os *clusters* são o resultado de um modelo estatístico (análise de classes latentes) que permite controlar variáveis relativas à dependência económica (por exemplo, o número de clientes, a facilidade de encontrar novos clientes), à dependência operacional (por exemplo, possibilidade de meter folga com pouca antecedência) e ao empreendedorismo (por exemplo, dispor de vários estabelecimentos, razão para passar a trabalhar por conta própria). Mais informações em Eurofound (2017), *ibid.*

Gráfico 42: Trabalhadores por conta própria sem pessoas empregadas em percentagem do emprego total.



Fonte: Eurostat, LFS - cálculos próprios

Gráfico 43: Trabalhadores por conta própria «vulneráveis» e «ocultos» em percentagem do emprego total.



Fonte: Eurofound (2017), com base no sexto inquérito europeu às condições de trabalho (2015).

O trabalho a partir de plataformas, embora atualmente limitado a pequenas proporções da mão-de-obra, pode ter um impacto significativo nas condições e nos padrões de

trabalho. Recentemente, o inquérito em linha COLLEEM da Comissão Europeia⁶⁸ investigou a utilização de plataformas em linha pelos utilizadores frequentes da Internet na faixa etária dos 16-74 anos em 14 países da UE, fornecendo alguns dados provisórios sobre a situação dos trabalhadores das plataformas. Segundo a Comissão Europeia (2018)⁶⁹, com base nos resultados do inquérito, a percentagem de pessoas que auferem mais de metade dos seus rendimentos do trabalho a partir de plataformas oscilou ligeiramente acima dos 2 % em 2017, com os níveis mais elevados no Reino Unido (4,3 %) e nos Países Baixos (2,9 %). Cerca de metade das pessoas para quem o trabalho a partir de uma plataforma constitui a sua principal atividade considera-se trabalhador total ou parcialmente por conta própria, embora uma percentagem significativa (38 %) se veja como trabalhador por conta de outrem. Esta situação sugere que muitos dos trabalhadores a partir de plataformas podem não estar abrangidos pela proteção social — um problema agravado pelo facto de, frequentemente, o seu estatuto profissional não ser claro para fins regulamentares.

Os trabalhadores temporários têm empregos de menor qualidade, quando consideradas diversas dimensões. O sexto inquérito europeu às condições de trabalho (IECT) de 2015 fornece informações sobre algumas das principais dimensões da qualidade do emprego. Com base neste inquérito, a Eurofound⁷⁰ determinou sete índices de qualidade do emprego (relativos, respetivamente, ao ambiente físico; ao ambiente social; à intensidade de trabalho; às competências e discrição; ao horário de trabalho; às perspetivas; e aos ganhos). Analisando as diferenças de resultados em seis dos sete índices de qualidade do emprego⁷¹ (quadro 3), os trabalhadores com contratos temporários de curta duração têm uma pontuação abaixo da média em quatro dos índices, sendo as *perspetivas* (incluindo a segurança do emprego e a progressão na carreira) e as *competências e discrição* (que incluem, por exemplo, o acesso à formação e a autonomia de decisão) as mais problemáticas. Por outro lado, no que diz respeito ao ambiente social, têm uma pontuação ligeiramente superior à média. Os contratos temporários de mais longa duração revelam um padrão semelhante, mas a sua pontuação na qualidade do emprego está mais próxima da média. Além disso, este tipo de contratos está presente em *ambientes sociais* menos favoráveis em comparação com a média. Subsistem

⁶⁸ O COLLEEM (Collaborative Economy and Employment) é um inquérito em linha sobre plataformas digitais, encomendado pela DG EMPL e coordenado pelo CCI. Foi realizado em 14 Estados-Membros da UE: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK e UK. O inquérito foi realizado em junho de 2017. Ver Peole et al. (2018).

⁶⁹ Comissão Europeia (2018). Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

⁷⁰ Eurofound (2018), “Does employment Status matter for job quality?”, a publicar.

⁷¹ A sétima dimensão, ou seja, os ganhos, foi excluída devido à reduzida fiabilidade do índice.

diferenças após o controlo estatístico de outros fatores, como as características individuais ou relacionadas com o posto de trabalho (gráfico 44). A exposição ao risco de pobreza dos trabalhadores com contratos temporários é também mais de três vezes superior à dos trabalhadores com emprego permanente (16,3 % para os trabalhadores temporários contra 5,8 % dos trabalhadores permanentes em 2017). Este diferencial tem vindo a aumentar de forma constante desde a crise.

Quadro 3: Qualidade do emprego por estatuto profissional (2015)

		Componentes da qualidade do emprego					
		Ambiente físico	Intensidade de trabalho	Horário de trabalho	Ambiente social	Perspetivas	Competências e discrição
Estatuto profissional	Contrato sem termo	84	35	71	65	56	56
	Contrato a termo > 1 ano	83	34	70	59	46	52
	Contrato a termo < 1 ano	81	36	70	65	38	44
	Outros trabalhadores	82	30	71	64	41	44
	Por conta própria, sem empregados - dependente	83	27	72	44	44	54
	Por conta própria, sem empregados - independente	83	26	67	47	50	64
	Empregadores	84	35	60	76	62	71
	Total	83	34	70	64	53	56

Fonte: Cálculos Eurofound relativos ao IECT 2015. Verde para «acima da média», vermelho para «abaixo da média». A tonalidade da cor indica o desvio em relação à média (as tonalidades mais escuras indicam maior distância em relação à média).

Gráfico 44: Efeitos do estatuto profissional em aspetos específicos da qualidade do emprego, tendo em conta as características individuais e as relacionadas com o posto de trabalho (2015)

	Segurança do emprego	Formação recebida	Dificuldades em tirar folgas	Chamado a trabalhar com pouca antecedência	Regularidade (média elevada)	Carga de trabalho elevada
Contrato a termo > 1 ano						
Contrato a termo < 1 ano						
Por conta própria, sem empregados - dependente						
Por conta própria, sem empregados - independente						
Empregadores						
Tempo parcial (vs Tempo inteiro)						

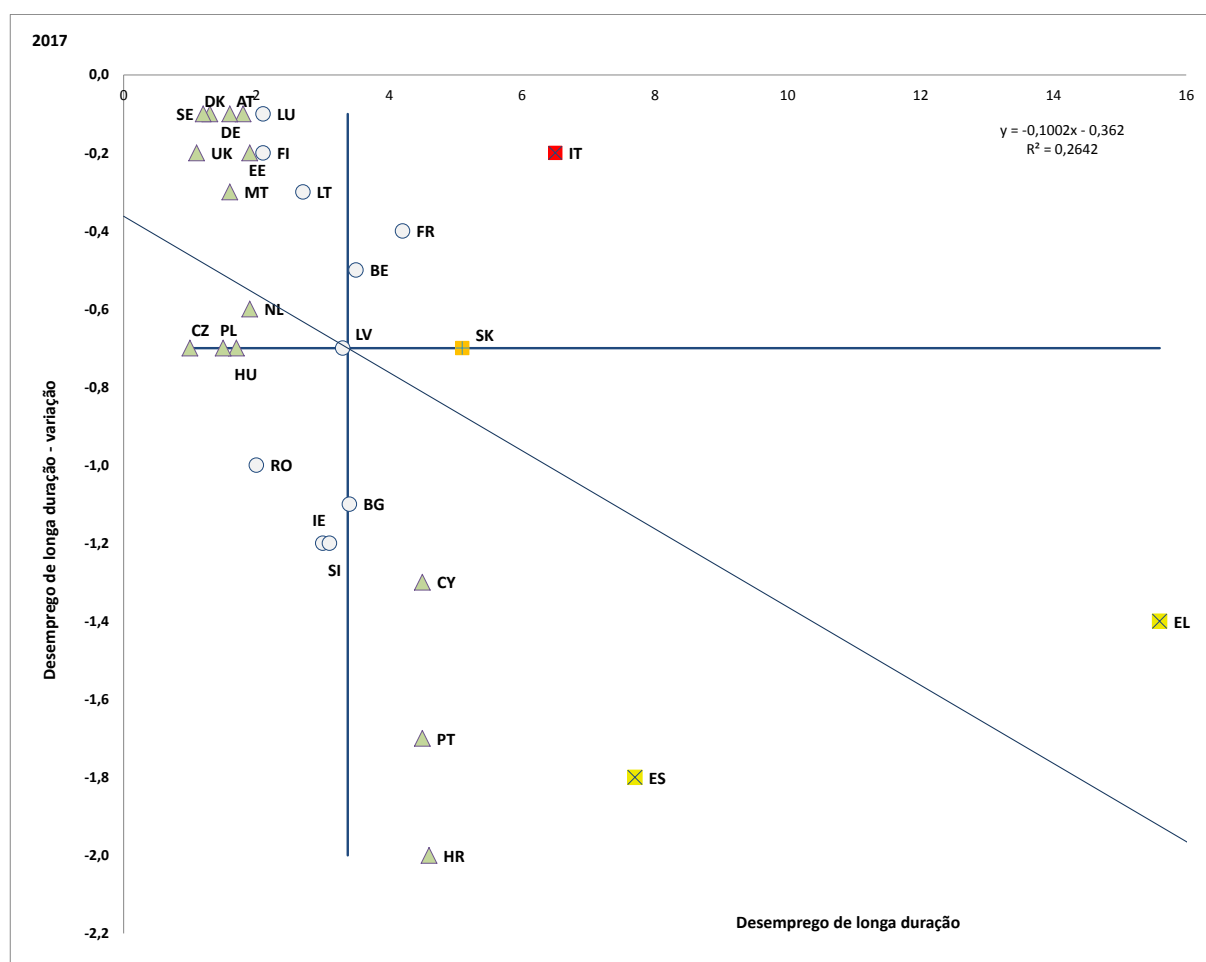
Fonte: Cálculos Eurofound relativos ao IECT, 2015

Nota: As cores representam a associação relativa entre cada indicador de qualidade do emprego e o estatuto profissional em comparação com o grupo de referência dos trabalhadores com contratos por tempo indeterminado. Os resultados decorrem de regressões a vários níveis que têm em conta as características do indivíduo, da profissão e do setor e outros critérios.

A eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho constitui uma componente essencial do bom funcionamento dos mercados de trabalho. Estas políticas multiplicam as oportunidades de os candidatos a emprego encontrarem trabalho e melhoram a correspondência entre a oferta e a procura no mercado de trabalho. O principal desafio a que as políticas ativas do mercado de trabalho procuram dar resposta é o desemprego, nomeadamente o desemprego de longa duração (superior a um ano). Os dados mostram que quanto mais tempo o candidato a emprego estiver no desemprego, maior é o risco de desvalorização de competências, desmotivação e afastamento total do mercado de trabalho. Por conseguinte, o desemprego de longa duração é simultaneamente um indicador da eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho e uma medida do desafio que um país enfrenta em termos de ativação da população desempregada⁷². O gráfico 45 dá conta da taxa de desemprego de longa duração (isto é, o rácio entre o número de pessoas desempregadas há mais de um ano e a população ativa) em 2017 e a sua evolução em relação a 2016. Como também se refere no capítulo 1, o desemprego de longa duração tem vindo a diminuir em todos os Estados-Membros em 2017, no contexto da recuperação do mercado de trabalho. Apesar de uma tendência globalmente convergente (evidenciada pelo declive negativo da reta de regressão), subsistem discrepâncias significativas entre os Estados-Membros, com taxas que, em 2017, variavam entre 1 % na República Checa e 15,6 % na Grécia. Tal como a Espanha (que regista uma taxa de 7,7 %), a Grécia é assinalada com um desempenho «fraco, mas a melhorar», uma vez que combina um nível muito acima da média com uma taxa de redução rápida no último ano. A Itália, que registou uma taxa de desemprego de longa duração comparativamente mais baixa (6,5 %), é assinalada como uma «situação crítica», tendo em conta os progressos limitados em 2017, em comparação com o ano anterior. A situação da Eslováquia é considerada «a acompanhar», com uma taxa de 5,1 %. Entre os países assinalados com desempenhos «acima da média», vale a pena mencionar Chipre, Portugal e a Croácia, que são classificados neste grupo devido ao seu desempenho na variação anual, o que aponta para uma melhoria significativa em 2017 (o nível está próximo, mas é ainda superior à média da UE).

⁷² Por estas razões, a taxa de desemprego de longa duração foi considerada pelo Comité do Emprego como indicador-chave do painel de indicadores sociais para acompanhar o apoio ativo ao emprego.

Gráfico 45: Taxa de desemprego de longa duração (indicador-chave do painel social)

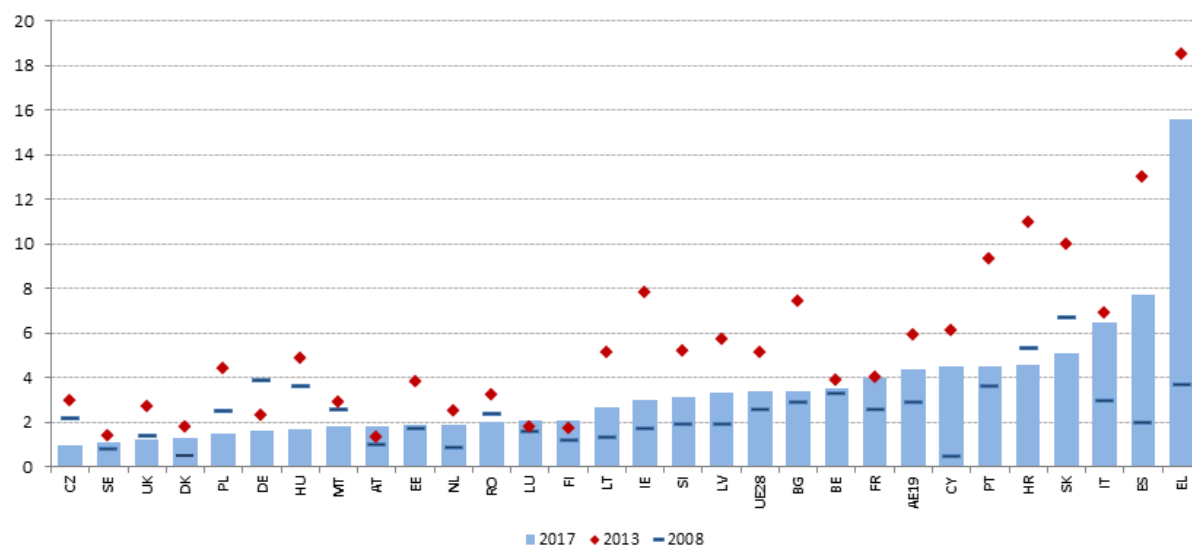


Fonte: Eurostat, LFS. Período: níveis de 2017 e variações anuais em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

Na maioria dos Estados-Membros, a taxa de desemprego de longa duração não recuperou ainda para os níveis anteriores à crise. A melhoria em relação a 2013 (referenciado como o ano do auge da crise) foi especialmente relevante (mais de 4 p.p.) na Croácia, em Espanha, na Eslováquia, em Portugal, na Irlanda e na Bulgária. Ainda assim, em alguns Estados-Membros, a taxa de desemprego de longa duração em 2017 foi igual ou superior à de 2013, nomeadamente em França (=), na Áustria (+0,5 p.p.), na Finlândia (+0,4 p.p.) e no Luxemburgo (+0,3 p.p.). Além disso, em 21 Estados-Membros, a taxa de desemprego de longa duração continuou acima da registada em 2008, com as disparidades mais importantes a registarem-se na Grécia (+11,9 p.p.), em Espanha (+5,7 p.p.), em Chipre (+4 p.p.) e na Itália (+3,5 p.p.). Trata-se de um indicador da intensidade da recessão que atingiu estes países nos últimos anos e do seu impacto nos resultados do mercado de trabalho,

mas, ao mesmo tempo, dos desafios que se colocam aos serviços públicos de emprego e às políticas ativas do mercado de trabalho, que, em muitos casos, estiveram sujeitos a fortes pressões decorrentes do aumento repentino do número de candidatos a emprego.

Gráfico 46: Desemprego de longa duração em percentagem da população ativa

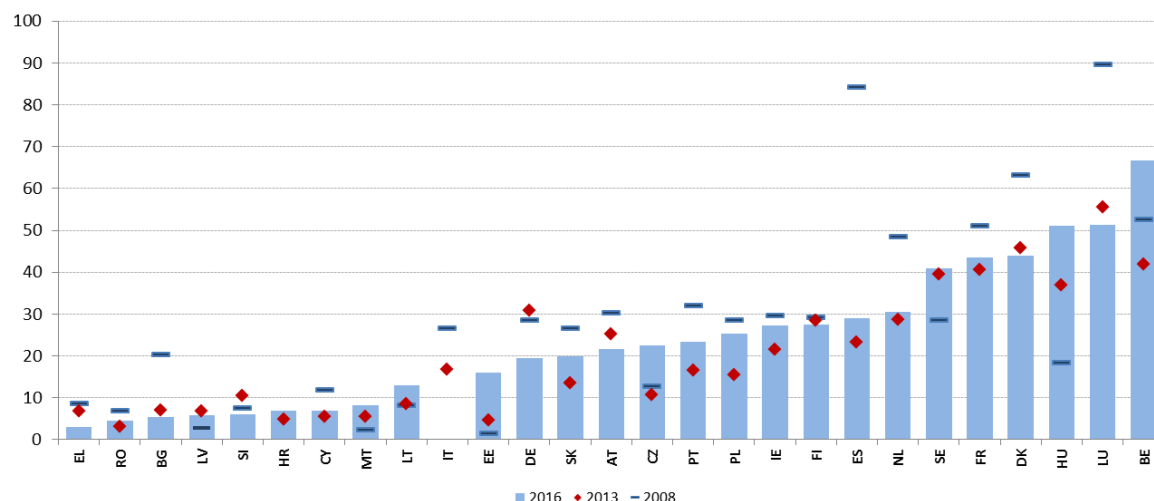


Fonte: Eurostat, LFS.

Na UE, a participação em políticas ativas do mercado de trabalho continua a acusar fortes variações. As políticas ativas do mercado de trabalho (PAMT) constituem uma das pedras angulares de transições efetivas e bem sucedidas no mercado de trabalho. Juntamente com uma infraestrutura eficaz de aprendizagem ao longo da vida, as PAMT constituem a dimensão real de apoio (e segurança) de um quadro de flexigurança equilibrado, que é reconhecido como um fator de melhoria do desempenho do mercado de trabalho. Nesta ótica, as disparidades entre os Estados-Membros na participação em medidas de ativação são flagrantes. De um lado, está um grupo importante de Estados-Membros (Grécia, Roménia, Bulgária, Letónia, Eslovénia, Croácia, Chipre e Malta), onde menos de 10 % dos que querem trabalhar participaram em políticas ativas do mercado de trabalho em 2016. Acresce que, na maioria dos casos, esta percentagem diminuiu nos últimos anos. Do outro lado, está outro grupo de países que registam taxas de participação superiores a 40 % (Suécia, França, Dinamarca, Hungria, Luxemburgo e Bélgica), e para o qual a tendência é geralmente positiva ou constante desde 2013. Esta situação sugere que não está a haver convergência em relação a

este indicador⁷³. Na maioria dos países, as taxas de participação diminuíram após a crise (com as exceções notáveis da Bélgica, da Hungria, da Suécia, da República Checa e da Estónia), o que indica que o aumento do número de pessoas à procura de emprego não foi seguido de um aumento proporcional da participação em políticas ativas do mercado de trabalho.

Gráfico 47: Participantes em políticas ativas do mercado de trabalho por cada 100 pessoas que querem trabalhar



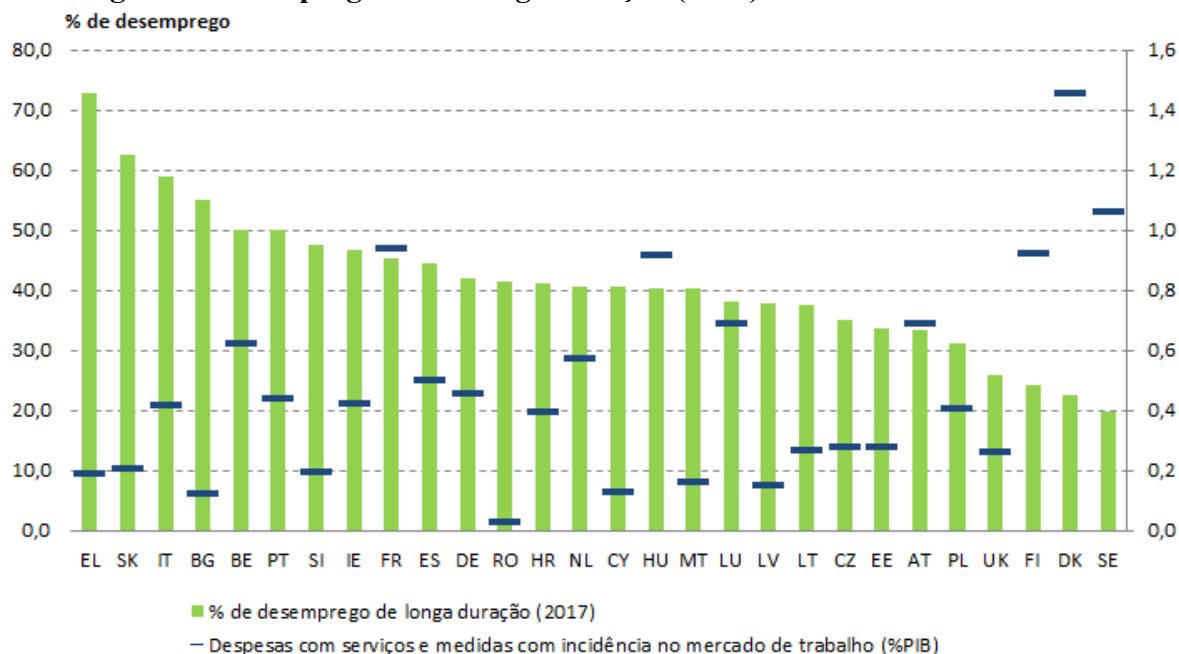
Fonte: Eurostat, base de dados LMP e LFS. Não existem dados recentes disponíveis para UK; não há dados disponíveis relativamente à IT para 2016.

O investimento total em políticas ativas do mercado de trabalho parece também divergir consideravelmente entre os Estados-Membros. Sendo a percentagem de desempregados de longa duração um indicador aproximativo da eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho, esta divergência também constitui motivo de preocupação. Embora as despesas com serviços e medidas do mercado de trabalho estejam, em certa medida, relacionadas com a situação do desemprego e da competitividade num dado Estado-Membro, os números ilustram diferenças consideráveis no compromisso de criar sistemas eficazes de políticas ativas do mercado de trabalho. As despesas com serviços e medidas do mercado de trabalho variam entre 1,5 % do PIB e menos de 0,1 % em alguns dos Estados-Membros menos empenhados (gráfico 48). Além disso, os Estados-Membros que menos investem em políticas ativas do mercado de trabalho também tendem a ser aqueles em que uma parte significativa dessas

⁷³ Contudo, este indicador deve ser interpretado com prudência, uma vez que mede apenas a participação nas políticas do mercado de trabalho (e não a eficácia das mesmas) e, para alguns países, apresenta problemas de fiabilidade estatística relacionados com o processo de recolha de dados.

políticas é cofinanciada pelo FSE e em que está em causa a sustentabilidade do sistema a longo prazo.

Gráfico 48: Despesas com serviços e medidas do mercado de trabalho (2016) e percentagem de desempregados de longa duração (2017)

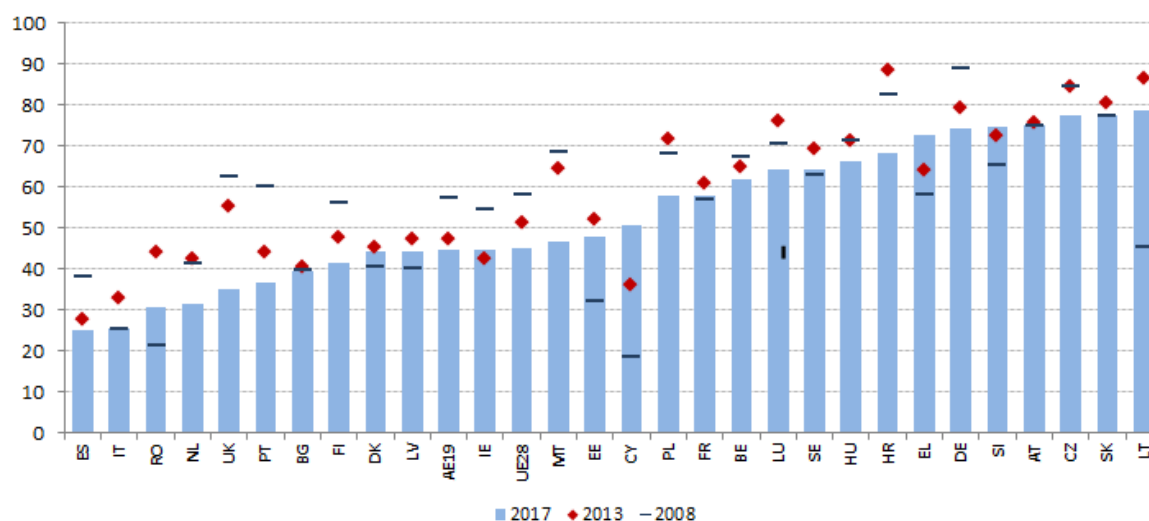


Os serviços públicos de emprego (SPE) são as principais instituições do mercado de trabalho responsáveis pelo apoio na procura de emprego e pelo encaminhamento dos candidatos a emprego para medidas de ativação. Embora estruturados de forma diferente em cada país, todos os SPE têm por objetivo fazer a correspondência entre a oferta e a procura no mercado de trabalho, prestando serviços aos desempregados e aos empregadores registados. Os SPE são responsáveis pela definição de perfis de clientes, proporcionando-lhes aconselhamento e apoio individualizado, remetendo-os para medidas de formação e ativação e (em muitos países) assegurando o pagamento de prestações de desemprego e/ou de assistência.

No entanto, a eficácia dos serviços públicos de emprego na prestação de apoio na procura de emprego é desigual entre os Estados-Membros, dependendo, nomeadamente, da respetiva capacidade, da qualidade dos serviços oferecidos e da coordenação com outros intervenientes. Tais discrepâncias refletem, em muitos casos, o uso que é feito dos SPE pelos desempregados quando procuram emprego (para além das formalidades de registo, que são geralmente necessárias para ter acesso às prestações de desemprego e a outras prestações

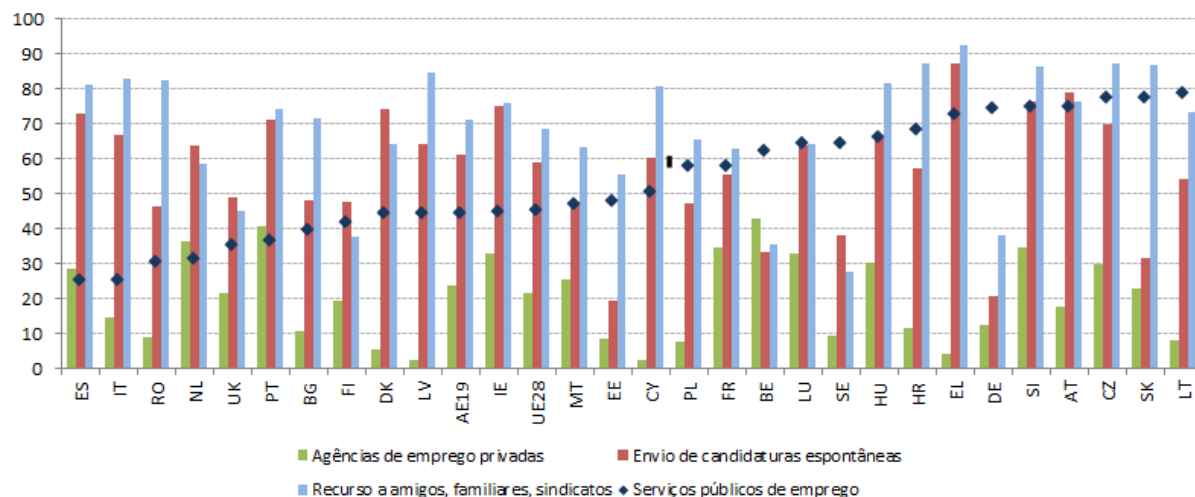
sociais). O gráfico 49 dá conta da percentagem de desempregados que recorrem aos serviços públicos de emprego para procurar trabalho. Os valores não diferem significativamente dos que constam do Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2018. Na parte inferior da distribuição, a Espanha, a Itália e a Roménia apresentam as percentagens mais baixas em 2017 (menos de 30 %), seguidas dos Países Baixos, do Reino Unido e de Portugal (com uma percentagem entre 30 % e 40 %). Em contrapartida, em Estados-Membros como a Lituânia, a Eslováquia, a República Checa, a Áustria, a Eslovénia, a Alemanha e a Grécia, a percentagem de desempregados que declaram recorrer aos serviços públicos de emprego para procurar emprego supera os 70 %. Em média, a utilização dos SPE pelos desempregados tem diminuído de forma constante desde o início da crise, tendo passado de 58,1 % em 2008 para 45,2 % em 2017 (menos 1 p.p. do que em 2016). No entanto, regista-se uma tendência oposta em alguns Estados-Membros, com aumentos notáveis na Letónia e em Chipre (mais de 30 p.p.), na Estónia e na Grécia (cerca de 15 p.p.), na Roménia e na Eslovénia (cerca de 9 p.p.). No entanto, em alguns destes países, o aumento das taxas pode dever-se a obrigações de registo mais rigorosas para se poder aceder às prestações. O gráfico 50 dá uma ideia da utilização pelos desempregados de métodos alternativos de procura de emprego, incluindo agências de emprego privadas, envio de candidaturas espontâneas e métodos informais, designadamente o recurso a amigos, familiares e sindicatos. Embora seja difícil encontrar padrões gerais, afigura-se que, nos Estados-Membros em que a utilização dos serviços públicos de emprego é reduzida, os métodos informais são os mais frequentemente utilizados.

Gráfico 49: Percentagem de desempregados que recorrem aos serviços públicos de emprego para procurar trabalho



Fonte: Eurostat, LFS.

Gráfico 50: Percentagem de desempregados que utilizam outros métodos de procura de emprego (2017)



Fonte: Eurostat, LFS.

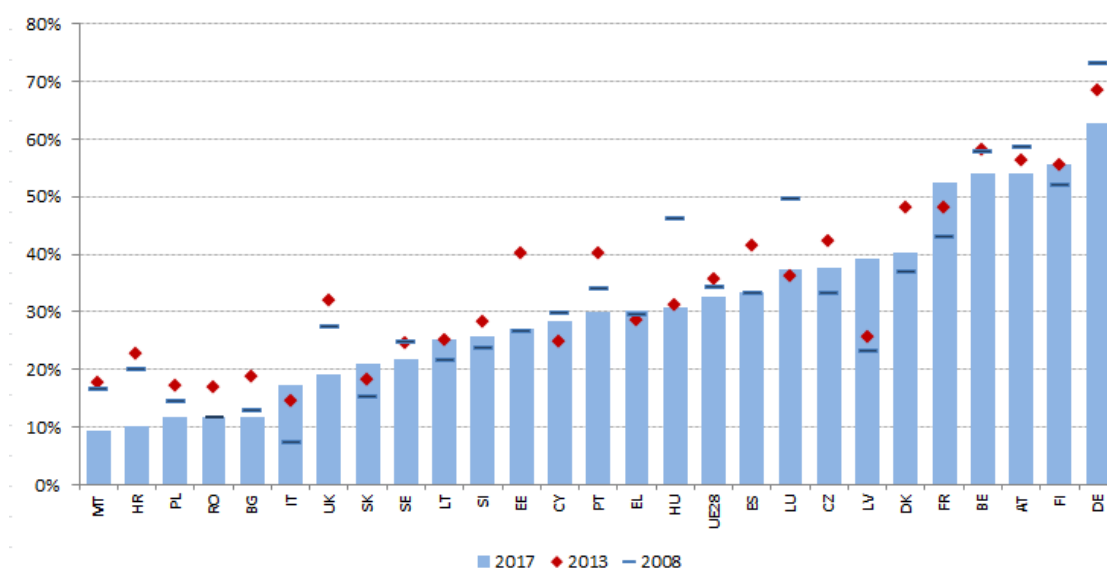
A prestação de subsídios de desemprego adequados, de duração razoável, acessíveis a todos os trabalhadores e acompanhados de políticas ativas do mercado de trabalho eficazes é fundamental para ajudar os candidatos a emprego nas fases de transição no mercado de trabalho. O Relatório Conjunto sobre o Emprego 2018 fez uma vasta análise comparativa das principais características dos sistemas de prestações de desemprego em toda a UE, com base nos resultados do exercício de avaliação comparativa das prestações de desemprego e das políticas ativas do mercado de trabalho realizado no âmbito do Comité do Emprego (EMCO). A análise, que se concentrou num conjunto de indicadores de desempenho e de alavancas de política (para os anos 2016 ou 2017 em função da disponibilidade de dados) permanece globalmente válida, tendo em conta que as alterações políticas durante o período de referência do presente relatório não foram significativas (para mais pormenores sobre as reformas empreendidas pelos Estados-Membros neste domínio, ver capítulo 3.3.2; para uma panorâmica mais vasta das reformas empreendidas pelos Estados-Membros, ver Comissão Europeia, 2018⁷⁴). A presente secção apresenta uma atualização do exercício, nomeadamente dos indicadores de alavancas de política. Analisa também os indicadores adicionais do rigor

⁷⁴ Comissão Europeia (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2018. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

dos requisitos de procura de emprego para os desempregados candidatos a emprego, que foram acordados pelo Comité do Emprego no decurso de 2018.

Em média, a quota-parte de desempregados de curta duração⁷⁵ abrangidos por prestações de desemprego ascende a cerca de um terço. Esta proporção diminuiu ligeiramente na sequência da crise (de 34,4 % em 2008 para 32,7 % em 2017), permanecendo estável nos últimos anos. No entanto, persistem diferenças significativas entre os países (gráfico 51) Estas diferenças dependem da configuração dos sistemas de prestações de desemprego (nomeadamente, as condições de elegibilidade, a duração máxima, o rigor dos requisitos de procura de emprego e as sobreposições com outros regimes de proteção social), bem como da situação cíclica dos diferentes países. Numa perspetiva de longo prazo, entre 2008 e 2017, os maiores aumentos de cobertura das prestações de desemprego foram registados na Letónia (quase 16 p.p.), em Itália (10 p.p.) e em França (9 p.p.). Por outro lado, as quedas mais importantes aconteceram na Hungria (-15 p.p.), no Luxemburgo (-12 p.p.), na Croácia e na Alemanha (-10 p.p.). Este último país, porém, continua a apresentar a taxa de cobertura mais elevada (62,8 %), seguida da Finlândia, da Áustria, da Bélgica e da França, com taxas superiores a 50 %. Em contrapartida, a cobertura mais baixa pode ser observada em Malta, na Croácia, na Polónia, na Roménia e na Bulgária, com taxas significativamente inferiores a 15 % e sem qualquer sinal de melhoria.

Gráfico 51: Cobertura das prestações de desemprego para os desempregados de curta duração



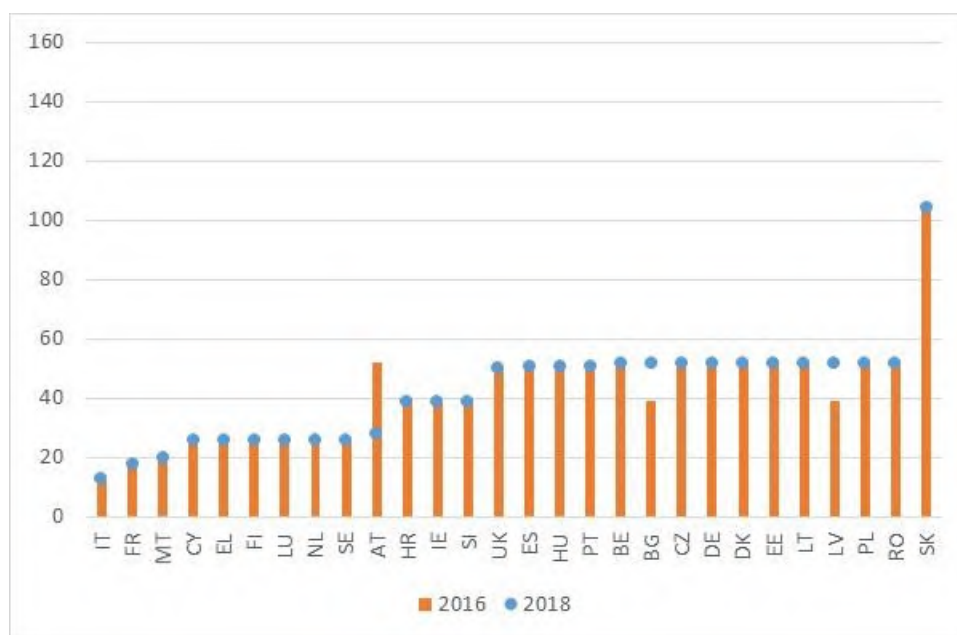
Fonte: cálculos do Eurostat a partir do inquérito LFS. Nota: dados não disponíveis para IE e NL.

⁷⁵ Pessoas desempregadas há menos de um ano.

Não se verificaram grandes alterações entre 2016 e 2018 na configuração das prestações de desemprego nos Estados-Membros. Para ter direito às prestações de desemprego, os desempregados têm geralmente de comprovar um período mínimo de trabalho e/ou o pagamento de contribuições sociais durante um determinado período de tempo. Como mostra o gráfico 52, este período mínimo varia entre menos de 20 semanas em França e em Itália e um ano (52 semanas) ou mais na Polónia, na Roménia e na Eslováquia. Não se registaram variações entre 2016 e 2018, salvo três exceções. No caso da Áustria, é exigida também uma carreira de seguro de 52 semanas nos últimos 24 meses para os pedidos apresentados pela primeira vez. No entanto, para pedidos subsequentes, este período foi reduzido para 28 semanas. Na Bulgária, a duração do período mínimo exigido aumentou de 9 meses de seguro nos 15 meses anteriores ao desemprego para, pelo menos, 12 meses de seguro durante os 18 meses anteriores ao desemprego. Na Letónia, o requisito passou de pelo menos 9 meses de contribuições nos 12 meses anteriores ao desemprego para, pelo menos, 12 meses de contribuições nos 16 meses anteriores ao desemprego. Quanto à duração máxima das prestações (gráfico 53), não houve variações entre 2017 e 2018. A Bélgica continua no extremo superior, com um período de prestações ilimitado, facto que deve ser considerado no contexto da ausência de um regime de assistência no desemprego. No lado oposto, estão a Hungria e Malta. A duração máxima das prestações continua a ser mais curta do que os períodos contributivos na maioria dos Estados-Membros. Apenas em quatro (França, Países Baixos, Grécia, Luxemburgo), a duração das prestações coincide com os períodos contributivos, e em três casos (Finlândia, Dinamarca, Bélgica) é superior. No que diz respeito ao nível e à adequação das prestações de desemprego, os Estados-Membros também apresentam disparidades significativas. As taxas de substituição líquidas referentes a trabalhadores com salários baixos com um historial de trabalho curto (1 ano) variam entre 20 % dos anteriores ganhos (líquidos) na Hungria e 90 % no Luxemburgo (gráfico 54). A comparação com as taxas de substituição líquidas no 2.º e no 12.º meses de desemprego mostra o efeito da cessação das prestações (os indivíduos passam a ser abrangidos por outros regimes, como a assistência social) ou da redução da generosidade da prestação ao longo do tempo⁷⁶.

⁷⁶ Os modelos da OCDE utilizados para este indicador foram aperfeiçoados desde a adoção do Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2018 no Conselho, em especial para AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT, UK.

Gráfico 52: Duração do período contributivo exigido, 2016 e 2018 (em semanas)



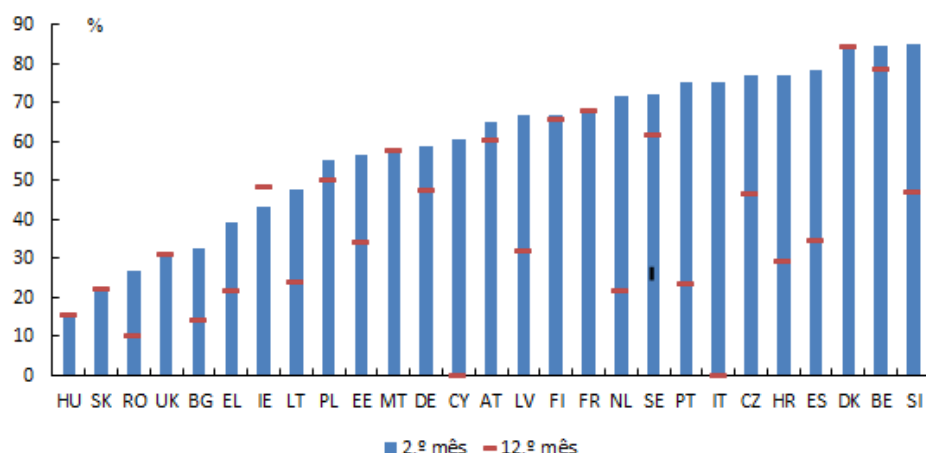
Fonte: Base de dados MISSOC (Sistema de Informação Mútua sobre Proteção Social) e legislação nacional. Nota: Em Malta (2018), os critérios mínimos de elegibilidade são 50 semanas de contribuições pagas, das quais pelo menos 20 pagas ou creditadas nos dois anos civis anteriores; na Irlanda (2016 e 2018), são necessárias, pelo menos, 104 contribuições semanais desde o momento em que se começou a trabalhar.

Gráfico 53: Duração máxima das prestações por 1 ano de trabalho, 2017 e 2018



Fonte: Base de dados MISSOC (Sistema de Informação Mútua sobre Proteção Social) e legislação nacional (janeiro de 2017 e janeiro de 2018). Nota: na Bélgica, não existe limite de duração das prestações. Em Chipre, as semanas são calculadas com base em seis dias de trabalho por semana. Na Irlanda, o subsídio é pago durante 39 semanas (234 dias) apenas para as pessoas com 260 ou mais semanas de contribuições sociais pagas. Na Eslováquia, uma pessoa com um registo de um ano de trabalho não pode beneficiar de prestações de desemprego, sendo necessários, pelo menos, dois anos de contribuições para o seguro de desemprego durante os últimos três anos. Na Polónia, a duração varia em função da taxa de desemprego da região em relação à média nacional.

Gráfico 54: Taxa de substituição líquida das prestações de desemprego a 67 % do salário médio, no 2.º e no 12.º meses de desemprego (2018)



Fonte: Comissão Europeia, com base nos modelos fiscais e de prestações da OCDE. Nota: O indicador é calculado para o caso de uma pessoa solteira sem filhos com um historial de trabalho curto (1 ano) e com 20 anos de idade. Outras informações metodológicas na nota de rodapé 76.

Os Estados-Membros desenvolveram várias estratégias para ativar os beneficiários de prestações de desemprego. Os instrumentos políticos adotados seguem o princípio da obrigação mútua. Em particular, os beneficiários de prestações de desemprego são obrigados a participar em atividades de procura de emprego. Ao mesmo tempo, as autoridades públicas devem apoiá-los na procura de emprego e na superação dos obstáculos que os impedem de voltar ao mundo do trabalho, controlando simultaneamente se cumprem as condições de disponibilidade para o trabalho (e aplicando sanções quando necessário). O princípio da intervenção precoce e dos serviços personalizados para os desempregados candidatos a emprego foi também amplamente adotado pelos Estados-Membros, com o objetivo de abreviar os períodos de desemprego, promover a qualidade na correspondência entre a oferta e a procura de trabalho e prevenir o desemprego de longa duração e a desmotivação. Com efeito, na maioria dos Estados-Membros os serviços públicos de emprego são obrigados a fornecer determinados tipos de apoio precoce aos candidatos a emprego (definição de perfis, conceção de planos de ação individuais, aconselhamento personalizado).

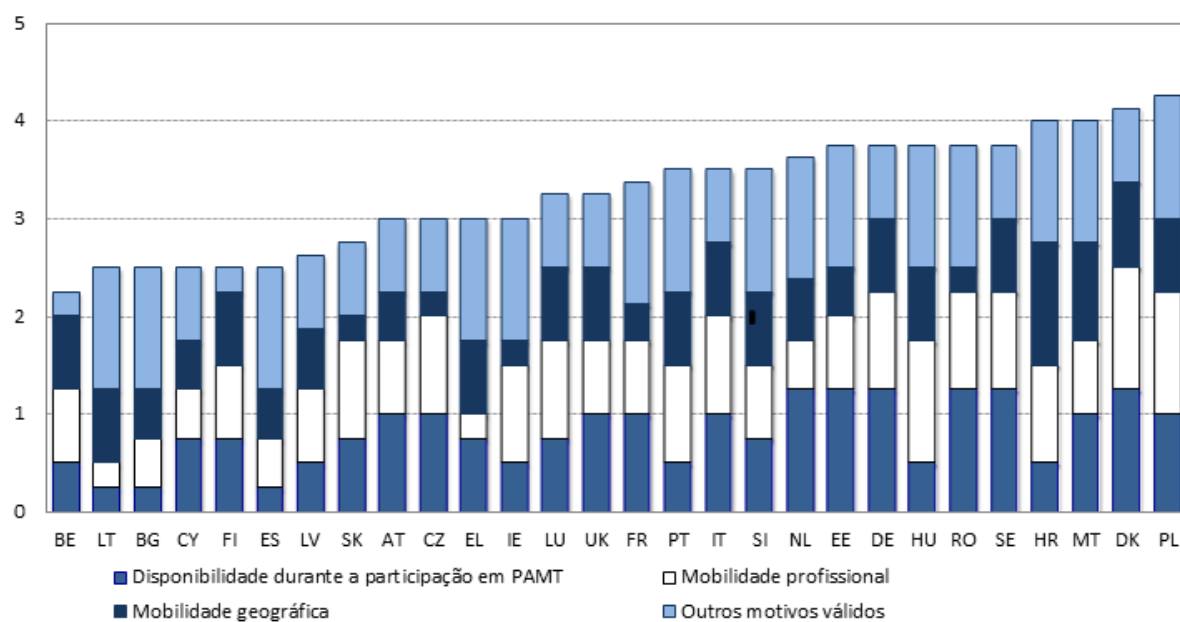
Existe uma grande diversidade em termos do rigor das condições de disponibilidade para o trabalho e dos requisitos de procura de emprego⁷⁷ associados às prestações de

⁷⁷ Estes indicadores foram desenvolvidos pela OCDE com base em dados recolhidos através de inquéritos exaustivos fornecem informações sobre as condições jurídicas (ou seja, de jure), mas não sobre a sua aplicação efetiva (que pode variar entre países com as mesmas regras). Estes indicadores não podem ser interpretados de

desemprego. O gráfico 55 dá conta do grau de rigor das condições de disponibilidade e dos critérios de trabalho adaptado aplicáveis aos beneficiários de prestações de desemprego. As exigências mais rigorosas encontram-se na Polónia, na Dinamarca, em Malta e na Croácia, e as menos rigorosas na Bélgica, na Lituânia, na Bulgária, em Chipre, na Finlândia e em Espanha. O gráfico 56 indica uma grande variação no rigor dos requisitos de procura de emprego e de controlo. Em especial, os requisitos são mais rigorosos em Malta, no Reino Unido e no Luxemburgo, sendo os menos rigorosos observados em Chipre, na Grécia e na Polónia. Por último, o gráfico 57 mostra também uma grande diversidade na gravidade das sanções aplicadas quando os beneficiários de prestações de desemprego não cumprem os requisitos de disponibilidade e de procura de emprego. As sanções parecem ser as mais rigorosas na Eslovénia, na Roménia, no Luxemburgo, na Grécia, na Croácia e em Portugal, sendo mais leves na Áustria, na Hungria, em Chipre, na Irlanda, na Dinamarca e na Alemanha (em alguns casos, no entanto, esta situação está associada a uma curta duração das prestações). Malta, a Croácia e a Estónia parecem ter disposições mais rigorosas em todos os parâmetros. No entanto, em vários Estados-Membros, verifica-se uma combinação de disposições rigorosas para determinados componentes e menos exigentes para outros. Por exemplo, a Dinamarca tem as segundas disposições mais rigorosas em matéria de exigências de disponibilidade e de critérios de trabalho adaptado, mas uma das menos rigorosas no que respeita às sanções relativas às prestações. Estas diferentes abordagens dão uma ideia da forma como os sistemas nacionais abordam a questão do risco moral inerente às prestações de desemprego. Por exemplo, requisitos mais rigorosos de procura de emprego e de disponibilidade para trabalhar devem incentivar as pessoas a redobrar esforços na procura de emprego e a aceitar mais rapidamente as ofertas de emprego, o que permite compensar os eventuais desincentivos financeiros criados pelos sistemas de prestações de desemprego e reduzir a duração do desemprego. Ao mesmo tempo, a imposição de requisitos excessivamente rigorosos pode ter efeitos contraproducentes como, por exemplo, uma redução da cobertura das prestações ou uma menor qualidade da correspondência entre a oferta e a procura de trabalho, que pode não ser duradoura (com um maior número de pessoas a voltar com mais frequência ao desemprego).

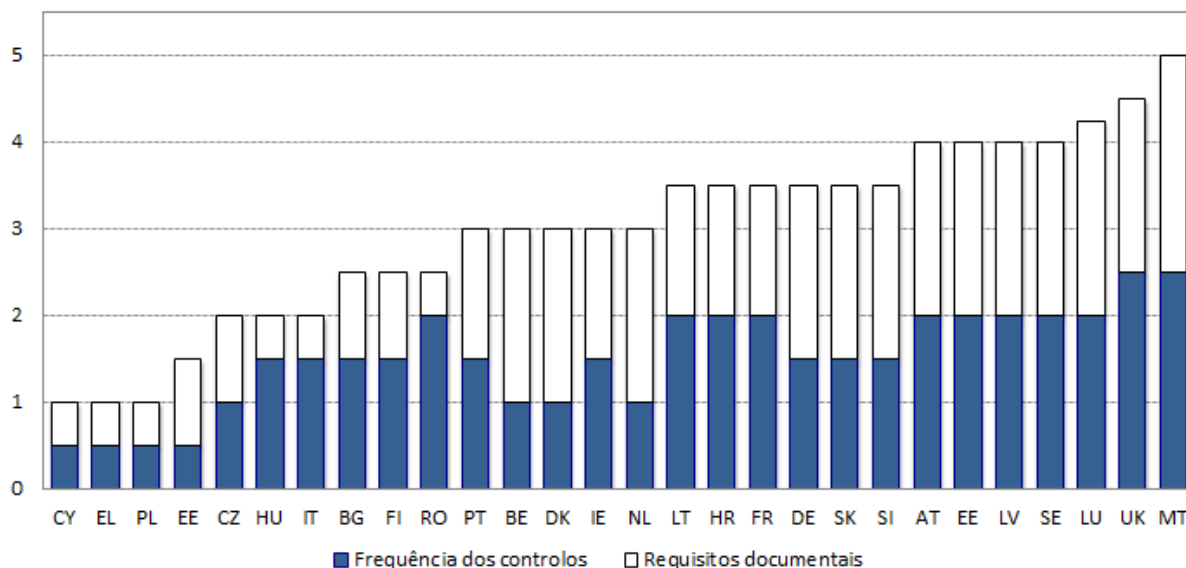
uma forma simplista, uma vez que não é possível identificar um grau de rigor «ótimo» quanto aos requisitos de procura de emprego e de disponibilidade para o trabalho.

Gráfico 55: Exigências de disponibilidade e de critérios de trabalho adaptado, 2017



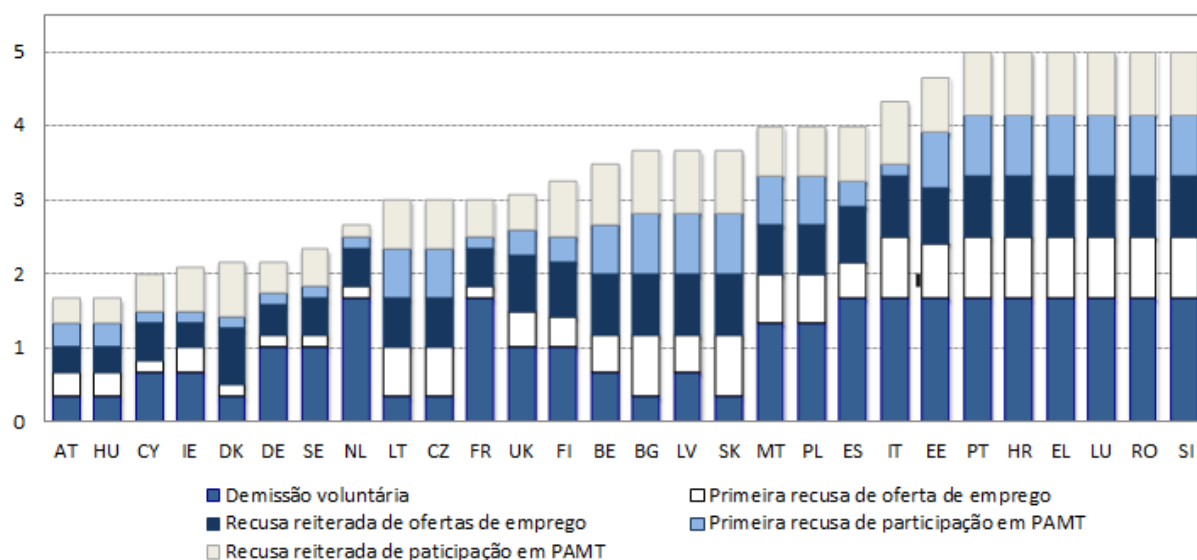
Fonte: OCDE. Nota: Classificação de 1 (menos exigente) a 5 (mais rigorosa).

Gráfico 56: Requisitos de procura de emprego e de controlo, 2017



Fonte: OCDE. Nota: Classificação de 1 (menos exigente) a 5 (mais rigoroso).

Gráfico 57: Gravidade das sanções relativas às prestações, 2017



Fonte: OCDE. Nota: Classificação de 1 (menos exigente) a 5 (mais rigorosa)

A eliminação dos obstáculos à mobilidade dos trabalhadores e dos aprendentes pode constituir um fator de reforço da empregabilidade e de desenvolvimento de competências, contribuindo para explorar plenamente as potencialidades do mercado de trabalho europeu. Em 2017, havia cerca de 12,4 milhões de cidadãos da UE em idade ativa (20-64 anos) que viviam num país diferente do seu país de nacionalidade⁷⁸. Este número aumentou 5 % em relação a 2016, a um ritmo semelhante ao registado nos anos anteriores. A Alemanha e o Reino Unido foram os principais países de residência em 2017, acolhendo, respetivamente, 3 milhões e 2,6 milhões de pessoas, seguidos da Espanha (1,4 milhões), da Itália (1,2 milhões) e da França (cerca de 1 milhão). Enquanto a Alemanha e o Reino Unido registam uma tendência ascendente desde 2015, a Itália e a França apresentam um crescimento mais moderado (e abaixo da média). Pelo contrário, em termos absolutos, a Espanha registou um número inferior de cidadãos móveis da UE28, com uma diminuição de 1 % em relação a 2016. Esta situação traduz a continuação de uma tendência decrescente desde 2014. Os principais países de origem permanecem inalterados desde 2016, com os romenos, os polacos, os portugueses, os italianos e os búlgaros a constituir os principais grupos de cidadãos móveis ao nível da UE. Formam um conjunto de cerca de 6,6 milhões de

⁷⁸ Este número refere-se a cidadãos móveis «de longa duração» da UE-28, em idade ativa e que vivem na UE-28, e tem por base as estatísticas demográficas do Eurostat. Para mais informações, ver Comissão Europeia (proximamente), Relatório anual de 2018 sobre a mobilidade laboral no interior da UE, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão.

pessoas, o que representa mais de metade do número total de cidadãos da UE-28 que vivem num país da UE diferente do seu país de nacionalidade. Proporcionalmente à população, os fluxos de saídas mais elevados foram registados na Lituânia, na Roménia e na Letónia, observando-se uma tendência crescente na Lituânia, na Roménia, na Letónia, na Estónia e na Croácia. Os principais países de origem e de destino foram os mesmos quando se consideram pessoas economicamente ativas (ou seja, pessoas com emprego e candidatos a emprego).

Estudar no estrangeiro é benéfico para o desenvolvimento de competências e melhora as perspetivas futuras no mercado de trabalho . Quando regressam a casa depois de um período de estudos no estrangeiro, os estudantes móveis contribuem para o desenvolvimento do conhecimento, uma maior sensibilização cultural, a melhoria das tecnologias e o reforço das capacidades no seu país. Além disso, os intercâmbios de estudantes entre países multiplicam as oportunidades de colaboração entre instituições académicas, contribuindo para o objetivo europeu de abertura e modernização dos sistemas educativos. No entanto, são poucos os diplomados europeus em mobilidade. Em 2016, apenas 10,7 % dos diplomados do ensino superior dos Estados-Membros da UE eram móveis: 3,1 % obtiveram o seu diploma no estrangeiro e terminaram os estudos num país diferente daquele onde obtiveram o diploma, ao passo que 7,6 % estudaram em regime de mobilidade para obter créditos e efetuaram um período de estudos temporários e/ou um estágio no estrangeiro. Os Estados-Membros com as percentagens mais elevadas de estudantes do ensino superior em mobilidade são o Luxemburgo (84,4 %), os Países Baixos (23,2 %) e a Finlândia (19,5 %). Outros quatro Estados-Membros da UE têm taxas de mobilidade dos estudantes superiores a 15 % (Alemanha, França, Chipre e Lituânia). Os padrões de mobilidade entre países explicam-se por vários fatores, como a proximidade geográfica, os laços linguísticos ou a disponibilidade de programas em inglês nos países não anglófonos. A qualidade do ensino das universidades e a sua reputação representam também um forte fator de atração.

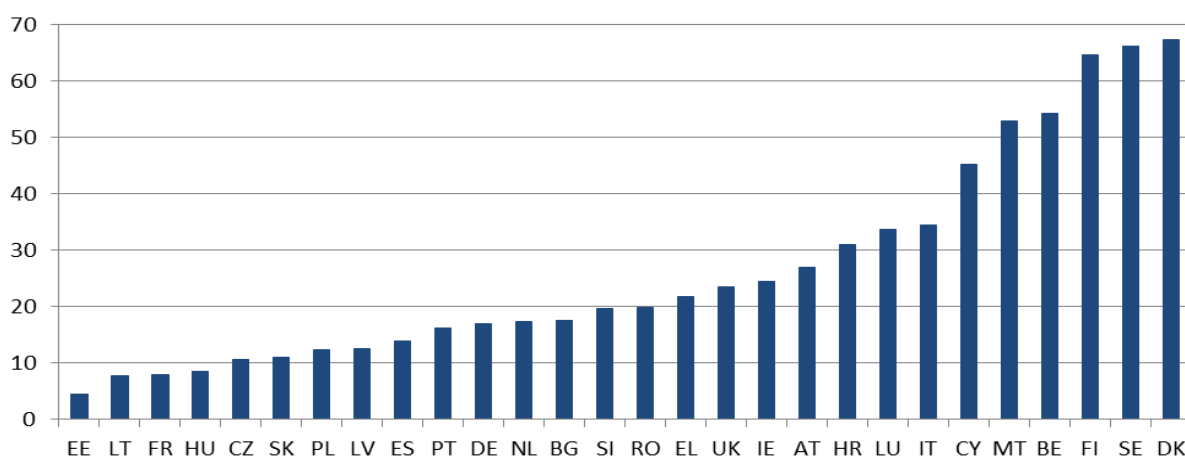
O diálogo social, bipartido ou tripartido, é um elemento fundamental da economia social de mercado europeia. Permite promover acordos e medidas políticas que equilibrem os interesses de ambos os lados da indústria. Um diálogo social eficaz permite encontrar soluções que são aceitáveis para os parceiros envolvidos, reduzindo, assim, os conflitos na sociedade e reforçando a coesão social. Um elemento importante desse diálogo é o respeito mútuo e a confiança entre os parceiros, a par da experiência de uma boa cooperação anterior e o valor acrescentado de tais resultados negociados. Para que negociações deste tipo sejam possíveis, os parceiros sociais têm de ser independentes uns dos outros e do governo

(autonomia dos parceiros sociais). Por conseguinte, o diálogo social beneficia os trabalhadores, os empregadores e os governos. A iniciativa «Um novo começo para o diálogo social», lançada em março de 2015, as conclusões do Conselho e a Declaração Quadripartida assinada pelos parceiros sociais europeus, pela Comissão e pela Presidência Neerlandesa, em nome do Conselho, intitulada «Um novo começo para um diálogo social forte», ambas adotadas em junho de 2016, instam os Estados-Membros a associar os parceiros sociais à conceção e à execução das reformas e políticas relevantes, em conformidade com as práticas nacionais. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais e a nova Orientação para o Emprego n.º 7 reafirmam que o diálogo social é um valor fundamental da União Europeia.

A União Europeia conhece uma grande diversidade de sistemas nacionais de diálogo social. As diferenças radicam principalmente em diferentes quadros institucionais e capacidades operacionais distintas das organizações de parceiros sociais, o que contribui para importantes diferenciais na qualidade do diálogo social. Embora não exista um modelo único, a participação atempada e significativa dos parceiros sociais na conceção e na execução das políticas, nomeadamente mercê de apoios ao reforço das capacidades dos parceiros sociais, deve ser considerada como um denominador comum de sistemas eficazes de diálogo social tripartido. Este último aspeto também é válido para o diálogo social bipartido.

A capacidade dos parceiros sociais desempenha um papel importante na configuração do diálogo social. Os números de filiados das organizações de parceiros sociais fornecem alguma indicação da sua capacidade para representar os interesses coletivos de ambos os lados da indústria (gráfico 58). Quanto mais membros tiverem, mais representativos serão e mais forte será a sua voz e a sua capacidade negocial. Por exemplo, em alguns Estados-Membros onde a densidade sindical medida é fraca (por exemplo, em França), os sindicatos podem beneficiar de um amplo apoio proveniente também de não membros (ver dados do Eurobarómetro sobre a confiança nos sindicatos) e têm forte capacidade de intervenção política. Na maioria dos Estados-Membros, a densidade sindical tem vindo a diminuir desde a década de 1980, enquanto a densidade das organizações de empregadores se manteve um pouco mais estável. Para além dos números agregados de membros, a estrutura de representação — mais ou menos fragmentada — pode também afetar a capacidade dos parceiros sociais, em especial quando a representação fragmentada é pouco coordenada.

Gráfico 58: Densidade sindical



Fonte: base de dados OCDE e base de dados ICTWSS (foi utilizada a fonte que continha dados mais recentes por Estado-Membro). Nota: calculada em percentagem dos trabalhadores que são membros de sindicatos. Anos dos dados: 2017 para SE, 2016 para AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015 para BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014 para PL; 2013 para CY, EL; 2012 para HR, MT, BG e RO. Os dados sobre a densidade das organizações de empregadores em alguns Estados-Membros foram atualizados com menor frequência nos últimos anos, pelo que não são apresentados num gráfico.

As medidas de reforço de capacidades são apoiadas pelos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento em vários Estados-Membros. Foi concedido apoio financeiro, entre outros, à Bulgária, a Chipre, à República Checa, à Grécia, à França, à Lituânia, à Letónia, à Polónia, à Eslováquia e a Portugal. Em Portugal, o Fundo Social Europeu (FSE) apoia o reforço das capacidades institucionais dos parceiros sociais, na perspetiva do importante papel que têm a desempenhar na modernização das instituições do mercado de trabalho, incluindo a gestão e a execução das políticas ativas do mercado de trabalho e do ensino e da formação profissionais. Na Letónia, o FSE apoia o reforço do diálogo social bipartido. O objetivo dos projetos consiste em desenvolver um quadro jurídico que facilite o diálogo social em diferentes setores. Porém, há margem para melhorar a utilização dos fundos disponíveis da UE em vários Estados-Membros, a fim de aumentar a capacidade dos parceiros sociais.

As mudanças que o mundo do trabalho atravessa abrem novas oportunidades às organizações de parceiros sociais, mas suscitam também novos desafios. Já hoje, os trabalhadores com diferentes modelos contratuais têm padrões de representação muito diferentes. Em especial, os trabalhadores com contratos permanentes apresentam taxas de sindicalização mais elevadas do que os trabalhadores com contratos a termo. Por outro lado, a maioria das novas formas de emprego carece de representação. Os estudos realizados nos Países Baixos sugerem que esta evolução pode influenciar os resultados da negociação coletiva, com aumentos salariais menos significativos nos setores com muitos trabalhadores

independentes (e menor sindicalização) em comparação com outros setores⁷⁹. Ao mesmo tempo, as empresas de um setor em expansão, como o dos serviços, tendem a estar menos presentes nas organizações de empregadores do que as empresas do setor industrial. Nos últimos anos, as organizações dos parceiros sociais tomaram iniciativas para atrair novos membros ou reforçar a voz de certos grupos sub-representados (trabalhadores jovens e trabalhadores a partir de plataformas) através de estratégias e esforços de recrutamento direcionados e da criação de estruturas específicas dentro de cada organização⁸⁰.

Na UE, a representatividade das organizações de parceiros sociais é normalmente avaliada com base em dois princípios. Por um lado, alguns países apoiam-se principalmente na «conformidade jurídica», o que significa que um conjunto de requisitos legais regula a representatividade dos parceiros sociais e especificam as condições prévias para a participação na negociação coletiva e em acordos coletivos vinculativos (por exemplo, eleições e densidade ou afiliação da parte dos sindicatos, e cobertura dos trabalhadores ou densidade de afiliação do lado dos empregadores). Outros Estados-Membros preferem o princípio do «reconhecimento mútuo», que envolve a autorregulação pelos parceiros sociais. Por último, alguns países utilizam uma combinação destes dois princípios. Na prática, a falta de transparência pode dificultar uma avaliação unívoca da representatividade das várias organizações⁸¹.

O Semestre Europeu dedica cada vez mais atenção ao diálogo social. Em 2017, o Comité do Emprego realizou um primeiro exercício de supervisão multilateral da participação dos parceiros sociais nas reformas e políticas, apoiado institucionalmente pelas Orientações para o Emprego. Neste contexto, foram analisados 14 Estados-Membros e foram formuladas conclusões específicas para cada país. Os representantes dos parceiros sociais nacionais estiveram presentes e deram conta das suas posições sobre a situação atual. Embora o funcionamento do diálogo social seja específico de cada país, a análise revelou alguns desafios comuns aos Estados-Membros analisados. Entre os desafios, contam-se problemas de capacidade ao nível dos parceiros sociais e a necessidade de uma consulta mais previsível, significativa e atempada que abranja as diferentes fases das reformas. As conclusões do exercício de supervisão multilateral, juntamente com uma análise mais aprofundada incluída nos relatórios por país, traduziram-se finalmente numa forte ênfase no papel do diálogo social

⁷⁹ DNB (2018), *DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met dalend arbeidsinkomensquote*, publicado em 1 de fevereiro de 2018.

⁸⁰ Ver capítulo 5 do relatório *Employment and Social Developments in Europe*, edições de 2018 e 2017.

⁸¹ Eurofound (2016), *The concept of representativeness at national, international and European level*.

nas recomendações específicas por país, propostas pela Comissão em maio e adotadas pelo Conselho em julho de 2018. Em relação a dois Estados-Membros (Hungria e Roménia), as recomendações preconizam explicitamente uma melhoria do diálogo social, sendo que, relativamente a vários outros Estados-Membros, o papel dos parceiros sociais e, em alguns casos, os desafios atuais, são mencionados nos considerandos. Em alguns casos, há margem para melhorar a capacidade dos parceiros sociais e proporcionar-lhes um quadro adequado para uma consulta previsível e atempada sobre a elaboração de políticas e, nomeadamente, as reformas, designadamente em todas as principais fases do Semestre Europeu.

A consulta das organizações da sociedade civil também é importante para garantir que as reformas são concebidas e aplicadas de forma eficaz. Tal como salientado nas Orientações para o Emprego revistas, adotadas em julho de 2018, os Estados-Membros devem ter em conta a experiência das organizações da sociedade civil na área do emprego e nas questões sociais, sempre que for oportuno e tendo em conta as práticas nacionais. Para que o seu envolvimento seja frutuoso na identificação dos desafios e das soluções políticas, é importante que o diálogo se inspire nos princípios da abertura, do pluralismo e da transparência. Elementos factuais preliminares⁸² sugerem que o grau de envolvimento das partes interessadas da sociedade civil varia significativamente entre os Estados-Membros, tanto no que diz respeito ao Semestre Europeu como, de um modo mais geral, à consulta sobre reformas planeadas. A consulta das partes interessadas pode constituir um desafio nos países em que a sociedade civil está menos organizada: a falta de capacidade para participar ativamente no debate político pode constituir um problema em alguns Estados-Membros.

3.3.2. Resposta política

Em alguns Estados-Membros, estão em curso reformas no domínio da legislação de proteção do emprego, no intuito de conseguir um melhor equilíbrio entre flexibilidade e segurança e evitar a segmentação. No âmbito de uma reforma mais ampla do direito do trabalho, a França introduziu, em janeiro de 2018, a obrigatoriedade de consideração da antiguidade e da idade dos trabalhadores no cálculo das indemnizações em caso de despedimento ilegal por motivos económicos, com o objetivo de reforçar a coerência dos

⁸² Cite-se a título de exemplo, os elementos recolhidos durante o seminário «O Pilar Social e o Semestre Europeu como instrumentos para a realização da Europa social — uma reflexão com a sociedade civil», realizado em 2 de outubro de 2018, em Bruxelas.

montantes relacionados com casos semelhantes e facilitar a resolução de litígios na fase de conciliação. A título de compensação, a indemnização por despedimento no caso de despedimentos economicamente justificados será aumentada em 25 %. Além disso, as empresas podem, por acordo aprovado por maioria após negociação com os sindicatos, fazer uso da *Rupture Conventionnelle Collective* (RCC), um procedimento de demissão de comum acordo em troca de uma indemnização para o trabalhador (cujo montante não pode ser inferior à indemnização em caso de despedimento individual). A utilização deste mecanismo carece de validação pelas autoridades públicas, nomeadamente para evitar abusos. O período para intentar uma ação judicial para contestar um despedimento (exceto em casos de assédio e discriminação) foi reduzido de dois para um ano. Além disso, em dezembro de 2017, as regras de negociação coletiva foram revistas para restringir o âmbito da avaliação das dificuldades financeiras que justificam um despedimento coletivo. A avaliação das dificuldades económicas de uma empresa está agora limitada ao território nacional, e não é feita à escala mundial, o que dá mais margem de manobra às empresas para justificar despedimentos coletivos. Na Bélgica, os períodos de pré-aviso foram reduzidos em 2018 durante o período inicial de cada novo contrato de trabalho (de 2 para 1 semana durante os primeiros 3 meses, de 4 para 3 semanas no quarto mês). Na Croácia, uma alteração à Lei do Trabalho reintroduziu, em 2017, a possibilidade (suprimida em 2014) de o empregador intentar uma ação em tribunal para anular a recusa do conselho de empresa de dar o seu consentimento ao despedimento de trabalhadores protegidos (por exemplo, trabalhadores que são membros do conselho de empresa, trabalhadores com deficiência, trabalhadores mais velhos, etc.). Em Itália, a indemnização dos trabalhadores em caso de despedimento sem justa causa foi recentemente aumentada.

Alguns Estados-Membros estão a preparar medidas neste domínio, que poderão vir a ser adotadas num futuro próximo. Nos Países Baixos, foi submetido a consulta pública em abril de 2018 um (projeto de) pacote de medidas abrangentes destinadas a equilibrar melhor a legislação de proteção do emprego. Este conjunto de medidas prevê a introdução de um motivo adicional (dito de «acumulação») para o despedimento de trabalhadores com um contrato permanente; a possível extensão do período experimental para os contratos permanentes (de dois para cinco meses); a extensão para três anos do período de duração dos contratos temporários sucessivos (em vez de apenas dois anos); e a possibilidade de diferenciação das contribuições dos trabalhadores para o seguro de desemprego em relação com o tipo de contrato. Na Finlândia, o governo está a preparar uma alteração à Lei dos

Contratos de Emprego, destinada a facilitar os critérios de despedimento individual em empresas que empreguem o máximo de 10 pessoas. O objetivo é reduzir o limiar para a contratação de novos empregados. Esta medida seria combinada com facilidades para a contratação a termo de jovens desempregados (com menos de 30 anos). O projeto de proposta foi distribuído para consulta no verão de 2018. Com base nos comentários recebidos, o governo corrigiu a dimensão das empresas, passando a ser empresas que empregam 10 e não 20 trabalhadores. As alterações propostas suscitaram até à data reações diversas, tendo em conta o âmbito alargado de ambas as medidas, que alguns consideram não ser suficientemente direcionadas.

No que diz respeito aos contratos temporários, alguns Estados-Membros estão a trabalhar no sentido de estabelecer condições mais rigorosas para a sua utilização (a fim de evitar abusos) ou dar maior margem à negociação coletiva na discussão do seu enquadramento. Na República Checa, várias medidas destinadas a evitar abusos de agências de trabalho temporário tornaram-se operacionais em julho de 2017. Essas medidas incluem sanções mais severas aplicáveis aos representantes responsáveis de agências de trabalho temporário que perdem a licença por incumprimento de obrigações. Na Eslovénia, as alterações à Lei da Inspeção do Trabalho visam impedir a utilização ilegal de formas de trabalho atípicas, incluindo o trabalho com base em contratos de direito civil, e sancionar os empregadores que não paguem os salários em tempo útil. Em especial, quando um inspetor verifica haver ilegalidade na prestação do trabalho com base num contrato de direito civil, a entidade patronal dispõe de três dias para propor ao trabalhador um contrato de trabalho adequado. A França permitiu que a negociação ao nível setorial prevaleça sobre o código do trabalho, quando se trata de definir o quadro de utilização de contratos de trabalho a termo e de contratos temporários (ver capítulo 3.1). Os acordos de empresa podem ser menos favoráveis do que os acordos setoriais, uma vez que não permitem, como estes últimos, definir «cláusulas de bloqueio» (*lockdown*). Em Portugal, foi acordado com os parceiros sociais, em junho de 2018, um pacote exaustivo de medidas para combater a segmentação do mercado de trabalho (prevê-se que o pacote seja aprovado até ao final de 2018). As mudanças incluem: redução da duração máxima dos contratos a termo de três para dois anos (incluindo renovações), com uma duração total de renovações que não exceda a do período inicial; redução da duração máxima dos contratos de trabalho a termo incerto de seis para quatro anos; limitação do âmbito das justificações para a utilização de contratos temporários para os trabalhadores mais jovens e os desempregados de longa duração. Ao mesmo tempo, o período

experimental será aumentado para 180 dias nos contratos celebrados pela primeira vez, bem como para os desempregados de longa duração recém-contratados. O acordo tripartido defende também a tributação da excessiva rotatividade da mão-de-obra, em que o conceito de «excessivo» (por setor) deve ser definido por decreto regulamentar, com a participação dos parceiros sociais. A Grécia prevê reforçar a proteção dos trabalhadores no quadro da externalização. Pela primeira vez, será introduzido um sistema integrado de regras que estabelecerá a responsabilidade mútua e conjunta da entidade adjudicante, do contratante e do subcontratante para os trabalhadores que executam trabalho externalizado. Este sistema alarga a proteção dos direitos dos trabalhadores no que diz respeito a salários, contribuições sociais, indemnizações por despedimento e indemnização em caso de acidente de trabalho. Em Itália, a duração máxima dos contratos temporários foi reduzida de 36 para 24 meses. O número máximo de extensões foi reduzido de 5 para 4 e, após o 12.º mês, só são permitidas prorrogações se forem formalmente apresentados novos motivos justificativos. A lei também aumentou de 0,5 pontos percentuais as contribuições patronais para a segurança social, em caso de renovação de contratos temporários. Por último, a quota-parte de trabalhadores com contratos temporários aumentou de 20 % para 30 % do total dos trabalhadores, mas agora também inclui os trabalhadores temporários.

Estão a ser introduzidas algumas inovações no que diz respeito a novas formas de trabalho, para incluir os trabalhadores a partir de plataformas em linha e os trabalhadores por conta própria. Em França, foi introduzida a possibilidade, para as plataformas em linha, de adotar voluntariamente uma carta social relativamente aos trabalhadores independentes. Esta carta deveria assumir a forma de um conjunto de princípios aplicáveis aos trabalhadores independentes registados em plataformas em linha, incluindo a comparticipação das plataformas no seguro de acidentes de trabalho e o financiamento obrigatório por parte das plataformas de formação para os trabalhadores independentes. Na Bélgica, a utilização de *flexi-jobs* (que já existiam no setor da hotelaria e restauração) foi alargada a outros setores, nomeadamente o comércio a retalho. Os pensionistas e qualquer trabalhador que tenha um contrato de, pelo menos, quatro quintos do tempo inteiro podem candidatar-se a um flexi-job. Os rendimentos provenientes dos *flexi-jobs* não estão sujeitos a impostos e contribuições para a segurança social por parte dos trabalhadores, sendo que a entidade patronal paga contribuições sociais reduzidas. Em Espanha, a reforma de 2017 da lei relativa aos trabalhadores autónomos procura melhorar a qualidade de emprego dos trabalhadores por conta própria, incluindo a proteção social e a segurança no trabalho. As

novas medidas prologam de 6 para 12 meses a contribuição fixa de 50 EUR para a segurança social e introduzem maior flexibilidade na fixação dos montantes. A reforma também torna os pagamentos de pensões compatíveis com o trabalho em regime free-lance, promove o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e melhora o acesso à formação. Na Irlanda, a Lei do Emprego de 2017 retoma vários domínios da atual legislação do emprego no que diz respeito aos trabalhadores com salários baixos e mais vulneráveis. O objetivo desta lei é garantir que os trabalhadores sejam mais bem informados sobre a natureza das disposições legais em matéria de emprego (e dos seus princípios fundamentais) numa fase precoce, estando a ser definida uma nova infração por não fornecimento pelos empregadores das informações essenciais num prazo específico. Além disso, na maior parte dos casos, os contratos sem especificação do horário de trabalho são proibidos. É introduzida uma regra de «faixas horárias», para que os trabalhadores com contratos de baixa carga horária que trabalhem de forma sistemática mais horas do que as previstas nos respetivos contratos tenham direito a ser colocados numa faixa horária que melhor traduza a realidade. É também introduzido um pagamento mínimo para os trabalhadores que são chamados a trabalhar durante um dado período mas que, na realidade, não exercem trabalho. Em Portugal, o «Contrato Geração» comporta duas vertentes: apoio financeiro a empresas que contratem simultaneamente um jovem desempregado (ou um jovem à procura de um primeiro emprego) e um desempregado de longa duração mais velho; e apoio ao emprego dos jovens, combinado com reforma parcial de um trabalhador mais velho.

Alguns Estados-Membros tomaram medidas no domínio da organização do tempo de trabalho, nem sempre na perspetiva de maior adaptabilidade. Na Bélgica, em 2017, foram modernizadas e simplificadas várias disposições relativas ao trabalho a tempo parcial, nomeadamente para reduzir as formalidades na determinação dos horários fixos ou variáveis, a notificação e o acompanhamento de eventuais desvios. Além disso, o quadro jurídico da «poupança-carreira» passou a ser aplicável a partir de fevereiro de 2018. Desde que haja acordo ao nível setorial ou da empresa, os trabalhadores podem acumular períodos de dispensa de trabalho e utilizá-los posteriormente. Por último, foi simplificado o procedimento de introdução do trabalho noturno e do trabalho ao domingo no contexto do comércio eletrónico. Em França, foi alargado o âmbito de aplicação dos *accords de compétitivité* (ver capítulo 3.1). No âmbito do acordo tripartido celebrado com os parceiros sociais sobre a reforma do direito do trabalho, Portugal prevê eliminar o banco de horas individual e criar novas regras para o banco de horas decidido por negociação coletiva. Os acordos em vigor

caducam um ano após a aplicação das novas regras. Os novos acordos serão celebrados ao abrigo da negociação coletiva ou de acordos de grupo, após a consulta dos trabalhadores. A medida prevista especifica os limites horários diários, a percentagem mínima de aprovação pelos trabalhadores e a utilização do princípio de tratamento mais favorável.

Vários Estados-Membros adotaram medidas para impedir o recurso ao trabalho não declarado, melhorar a segurança no trabalho e/ou reforçar as inspeções do trabalho. Na Bulgária, desde o final de 2017, uma alteração à lei sobre contratos públicos prevê a eliminação de um participante num processo de contratação pública se, no nos três anos anteriores, lhe tiver sido imposta uma sanção pela utilização de trabalho não declarado. Este requisito aplica-se igualmente aos subcontratantes, que são sobretudo pequenas e microempresas (muitas vezes no setor da construção). São igualmente realizadas campanhas de informação destinadas a sensibilizar os grupos de risco para as desvantagens associadas a pacotes salariais, nomeadamente em termos de contribuições inferiores para a segurança social. A Grécia completou em 2018 o sistema de troca automática de informações entre as bases de dados de vários ministérios e instituições do mercado de trabalho, bem como com a polícia. Além disso, foi revisto o sistema de coimas aplicadas aos empregadores que não declararam um trabalhador dependente, com uma redução substancial se o empregador contratar um trabalhador não declarado com um contrato a tempo inteiro no prazo de 10 dias a contar da inspeção (a medida visa incentivar a transformação do trabalho não declarado em trabalho formal). Em Espanha, o plano estratégico 2018-2020, acordado com as comunidades autónomas e em consulta com os parceiros sociais, visa reforçar a capacidade das inspeções do trabalho e estruturar as suas ações de forma concreta e mensurável. O plano destaca igualmente os desafios decorrentes das novas formas de trabalho, as condições de trabalho e a não discriminação no emprego. Na Estónia, uma alteração da lei sobre saúde e segurança no trabalho, adotada em maio de 2018, melhora a proteção contra os riscos para a saúde no local de trabalho e assegura que as instruções de segurança e a prestação de primeiros socorros são adaptadas às especificidades da empresa. Tal como acima referido, a Eslovénia está a tomar medidas para impedir a utilização ilegal de formas de trabalho atípicas. Além disso, a Inspeção do Trabalho dispõe de competências suplementares para investigar casos de não pagamento de salários (uma das infrações mais frequentes desde 2009). Em Chipre, será promovida uma revisão do sistema de inspeções do trabalho, a fim de melhorar a sua eficácia e eficiência na luta contra o trabalho não declarado. Esta revisão incluirá um aumento das coimas e a introdução de uma declaração eletrónica de início de atividade. Além disso, um

novo projeto de lei que prevê a criação de uma inspeção centralizada do trabalho foi transmitido para aprovação nos próximos meses. Em Portugal, está em curso um processo de recrutamento de inspetores do trabalho, estando abertos novos concursos. Além disso, para desencorajar o trabalho não declarado ou subdeclarado, Portugal prevê prolongar a duração máxima dos contratos de muito curta duração de 15 para 35 dias (com uma duração anual máxima de 70 dias com o mesmo empregador). A transparência na utilização do trabalho temporário será reforçada, tornando obrigatória a informação do trabalhador sobre os motivos subjacentes à rescisão de um contrato entre a empresa utilizadora e a agência de trabalho temporário.

Apesar dos desafios persistentes, os Estados-Membros tomaram relativamente poucas medidas políticas para reforçar os seus sistemas de políticas ativas do mercado de trabalho. A Grécia está a implementar um novo sistema de execução de políticas ativas do mercado de trabalho para aumentar a eficácia das políticas de ativação, através da melhoria da definição de perfis e das atividades de correspondência entre a oferta e a procura. Uma melhor orientação das políticas ativas do mercado de trabalho continua a ser crucial para obter melhores resultados destas reformas. Até à data foi lançado um projeto-piloto para mais de 2 000 desempregados num centro de emprego local. Chipre lançou a fase-piloto de um novo sistema de acompanhamento e avaliação das políticas ativas do mercado de trabalho, que permite melhorar a eficácia das medidas com incidência no mercado de trabalho. Desta forma, os decisores políticos disporão de meios para melhor configurar e analisar os programas do mercado de trabalho em curso. Em Espanha, foi desenvolvido um vasto quadro estratégico para a coordenação do Sistema Nacional de Emprego. Esta medida estabelece o quadro organizacional para todas as ações executadas no âmbito do Sistema Nacional de Emprego espanhol durante o período de 2017-2020 e serve de base para a conceção e gestão de políticas ativas do mercado de trabalho, ações de formação e muitas outras estratégias dos serviços públicos de emprego regionais, fixando o contexto para a definição de princípios, metas, instrumentos e recursos financeiros.

Os Estados-Membros continuam a dar prioridade à prestação de serviços mais personalizados. A Estónia está a alargar o âmbito das políticas ativas do mercado de trabalho a certas categorias de trabalhadores, a fim de prevenir o desemprego. Fazem parte do grupo-alvo as pessoas que trabalham ao abrigo de contratos de prestação de serviços ou de acordos de autorização e as que auferem o salário médio nacional. Os níveis estáveis de despesa dos SPE com políticas ativas do mercado de trabalho, assim como os recursos

humanos disponíveis, deverão permitir responder aos desafios que persistem. A Hungria tomou novas medidas para fazer face aos desafios do programa de obras públicas, através de medidas de reforço da transição deste programa para o mercado de trabalho primário. Um programa de criação de emprego integra o emprego de uma pessoa em obras públicas numa categoria de apoio primário, enquanto dois outros programas preveem incentivos ou bonificações ao recrutamento, ou criam sistemas de mentoria para as pessoas provenientes dos programas de obras públicas, a fim de facilitar a sua integração no mercado de trabalho primário.

Estão também a ser promovidas medidas para melhorar as componentes de formação das políticas ativas do mercado de trabalho. Na Croácia, foi adotado um novo pacote de nove medidas ativas do mercado de trabalho. No novo pacote, é dada maior importância à formação em geral e à formação no local de trabalho, em especial para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os desempregados de longa duração. As subvenções ao emprego por conta própria também serão mais estimuladas. Além disso, serão concedidas subvenções aos empregadores para apoiar a contratação de trabalhadores mais velhos (50+). A França continua a investir na formação profissional e na aprendizagem, através do *Plan d'Investissement dans les compétences* (ver capítulo 3.2). O objetivo é proporcionar formação qualificante a um milhão de desempregados com baixos níveis de qualificações e a 800 000 jovens NEET, em parte através de preparação para programas de aprendizagem.

Os serviços públicos de emprego (SPE) estão a seguir os respetivos programas de reformas, com o objetivo de aumentar a capacidade institucional em períodos de diminuição do desemprego. Para o efeito, os SPE estão a tirar cada vez maiores benefícios da sua participação no projeto de aprendizagem pelas melhores práticas (*Benchmarking project*), que decorre no âmbito da rede europeia de serviços públicos de emprego. Desde 2015, este projeto ajuda a sensibilizar os SPE para os pontos fortes, bem como para os domínios que devem ser melhorados, tendo em vista a prestação de serviços de maior qualidade aos utentes dos SPE. Uma vez que o número de candidatos a emprego registados baixou de forma constante ao longo dos últimos anos, os serviços públicos de emprego estão a ser solicitados a reafetar estrategicamente os seus recursos de acordo com as necessidades dos utentes. Alguns grupos-alvo, como os desempregados de longa duração e um número crescente de trabalhadores mais velhos, continuam a necessitar de um apoio intensivo, uma vez que a maioria dos SPE lida com uma clientela em envelhecimento. A Lituânia está a mudar o trabalho dos SPE, otimizando os recursos com o objetivo de melhorar o trabalho com

os utentes e reduzir o número de processos a tratar por cada funcionário, passando de mais de 400 para menos de 300. Em Chipre, prossegue o programa de melhoria e modernização dos SPE 2014-2020, com a execução de medidas de reforma destinadas a reforçar os respetivos serviços públicos de emprego. Foram recentemente contratados mais 20 conselheiros para assegurar uma execução mais eficaz e eficiente da sua missão atual no contexto da execução da Garantia para a Juventude e da Recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho. Medidas adicionais que incluem a formação de conselheiros de emprego, a formação dos funcionários dos SPE, o reforço do sistema de colocação profissional dos SPE e a criação de uma plataforma informática, melhoram os serviços prestados aos candidatos a emprego e aos empregadores. A Espanha tomou medidas para melhorar o emprego e as condições de trabalho no setor público em 2018. O ministério e os parceiros sociais assinaram um documento que os compromete a promover medidas para que os funcionários públicos recuperem o seu poder de compra e vejam melhoradas as suas condições de trabalho. Esta medida antecede um acordo, celebrado em abril de 2017, para reduzir a percentagem de contratos temporários no setor público para 8 % em 2020, através de concursos para postos permanentes (cerca de 250 000). Na Grécia, o processo de reestruturação dos SPE prosseguiu ao longo de 2017-2018 para melhorar o funcionamento dos serviços públicos de emprego. No outono de 2017, foi implementada uma nova metodologia de definição de perfis, que entrou em fase operacional em 2018. Está a ser desenvolvido um novo instrumento de avaliação das competências. O recrutamento de mais conselheiros de emprego teve início no primeiro semestre de 2018, o que deverá conduzir a uma quase duplicação do seu número até ao final de 2018. Por último, a Áustria tomou medidas para avaliar e conceber uma gestão mais eficaz dos serviços públicos de emprego, nomeadamente através de uma análise e de uma revisão dos seus instrumentos ao serviço de uma reintegração eficaz e efetiva no mercado de trabalho. É dada prioridade à formação e às qualificações específicas do pessoal em cooperação com os empregadores, a par do aumento dos incentivos ao emprego.

Os SPE são convidados a intensificar a cooperação com os empregadores e as autoridades locais, a fim de melhor responder às exigências de mercados de trabalho mais restritivos. Por esse motivo, os SPE estão a desenvolver estratégias globais de envolvimento dos empregadores, definindo diferentes abordagens relativamente à segmentação dos empregadores e à organização de serviços que lhes devem ser prestados. A maior parte dos serviços públicos de emprego instituiu um sistema central de coordenação dos

serviços aos empregadores, também prestados aos níveis regional e local. Além disso, os SPE devem definir normas mínimas comuns para a prestação de serviços aos empregadores, incluindo a aferição do grau de satisfação. Em Itália e em Espanha, os SPE centrais, respetivamente ANPAL e SEE, estão a facilitar atividades de aprendizagem mútua entre as regiões, a fim de trocarem boas práticas que permitam melhorar os serviços prestados aos empregadores. Na Lituânia, os SPE preveem criar um modelo de cooperação municipal para a implementação de medidas destinadas a ativar os beneficiários da assistência social. Este modelo terá de ser complementado por um plano de execução.

Os Estados-Membros continuaram a aplicar a recomendação do Conselho relativa ao desemprego de longa duração⁸³. Uma autoavaliação dos Estados-Membros, realizada em 2018, revelou, por comparação com 2016, um aumento de 15 % na pontuação, com os progressos mais importantes a serem registados nos Estados-Membros com sistemas menos avançados. Concretamente, no que diz respeito ao registo dos desempregados, alguns dos países adotaram abordagens e incentivos diferentes para estimular o registo. As abordagens mais eficazes são aquelas em que o registo está associado ao direito a determinadas formas de prestações ou serviços. No entanto, há ainda margem para melhorias para chegar às pessoas inativas em vários Estados-Membros (por exemplo, a Bulgária, a Estónia e a Roménia). Existem também várias abordagens para criar um ponto de contacto único para os serviços: alguns países procuraram integrar todos os serviços num único ponto (por exemplo, a Finlândia, a Alemanha e a Irlanda), outros têm um «ponto de ligação» das diferentes instituições ou autoridades (por exemplo, Chipre e os Países Baixos). A coordenação eficaz entre as autoridades e os serviços sociais e de emprego continua a ser um desafio em muitos Estados-Membros (por exemplo, Croácia, Grécia, Hungria, Letónia, Roménia e Espanha), que é frequentemente complicado por problemas relacionados com a proteção de dados e com recursos. Ainda que existam medidas programadas para reforçar a cooperação, falta passar à sua execução prática. Em quase todos os Estados-Membros, existem contratos de integração profissional mas faltam alguns elementos, em especial as (re)avaliações aprofundadas, quando as mesmas são exigidas. Alguns Estados-Membros (por exemplo, a República Checa, a Grécia e a Eslováquia) ainda estão a avançar no sentido de uma abordagem mais direcionada/individualizada de gestão dos processos dos desempregados de longa duração. No

⁸³ Este parágrafo baseia-se nas conclusões da análise que o Comité do Emprego fez sobre a aplicação da Recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho, de 3 de outubro de 2018. Está em curso uma avaliação aprofundada que será publicada no início de 2019, juntamente com um relatório ao Conselho.

que se refere à colaboração com os empregadores, há muitas atividades diferentes a assinalar. De uma forma geral existem, acordos com os parceiros sociais, embora nem sempre se repercutam na esfera local. Alguns Estados-Membros (por exemplo, Grécia, Portugal, Eslovénia e Suécia) afetam pessoal dos SPE à colaboração com os empregadores, o que parece ser uma boa abordagem. No entanto, são ainda necessárias melhorias, nomeadamente sob a forma de parcerias e abordagens estratégicas, em alguns Estados-Membros (por exemplo, Croácia, França e Itália).

Os Estados-Membros estão a prestar aos desempregados de longa duração um apoio mais individualizado e serviços mais bem integrados. Na Bulgária, os contratos de integração profissional são agora assinados entre o desempregado de longa duração e o serviço de emprego e incluem propostas para serviços de emprego específicos e o encaminhamento para serviços prestados por outras instituições. Desde janeiro de 2018, os serviços de aconselhamento familiar e laboral e as equipas móveis conjuntas do pessoal da Agência de Emprego e Assistência Social fornecem serviços completos e integrados a desempregados em zonas remotas. Na Roménia, está em curso um projeto-piloto destinado a criar equipas integradas para fazer face, em simultâneo, a vários desafios sociais, educativos e médicos, em parceria com os SPE. O projeto irá experimentar esta abordagem em 139 comunidades mais desfavorecidas que foram selecionadas com base nos mapas de pobreza e nos critérios acordados pelo governo. Posteriormente, o projeto deverá ser alargado. A Eslovénia adotou um programa de ativação social de 2017-2020 com o objetivo de incentivar a inclusão social e no mercado de trabalho de 12 500 pessoas difíceis de empregar e em situação de vulnerabilidade. Trata-se de dotar estas pessoas de competências que as aproximem da inclusão no mercado de trabalho. Na Irlanda, o regime voluntário de apoio ao emprego YESS (*Youth Employment Support Scheme*) destina-se aos jovens desempregados de longa duração que procuram emprego ou que enfrentam obstáculos significativos nessa busca. O YESS tem por objetivo proporcionar uma oportunidade para adquirir competências profissionais e sociais básicas num ambiente de apoio durante a sua colocação. A duração normal dos estágios para aquisição de experiência profissional será de três meses, embora haja a possibilidade de prolongar esse período até seis ou nove meses após um exame dos progressos realizados por um funcionário competente.

As subvenções e os incentivos tornaram-se uma medida política comum para integrar os desempregados de longa duração no mercado de trabalho. Chipre lançou um programa de incentivo à contratação de desempregados no setor privado. A subvenção é concedida apenas

para os primeiros seis meses de atividade. O regime beneficiou 946 empresas e cerca de 2 472 participantes obtiveram emprego. No Luxemburgo, as novas medidas visam criar emprego permanente subsidiado para desempregados de longa duração com mais de 30 anos que respondam às novas necessidades dos empregadores, sendo que o regime prevê uma disposição específica para pessoas com mais de 50 anos que permite o reembolso total dos custos salariais até à reforma. Por outro lado, à luz da melhoria da situação do mercado de trabalho, a França reduziu o volume dos seus regimes de empregos subsidiados (ver também capítulo 3.1.2). Na Áustria, foram tomadas medidas para reduzir o desemprego de longa duração através de sanções mais severas e de medidas para obrigar os desempregados a aceitarem ofertas de emprego, mesmo a distâncias mais longas que podem implicar até 2,5 horas diárias de deslocação. As medidas em questão combinam prestações de desemprego e assistência social. De um modo geral, o objetivo é criar incentivos mais fortes para que os desempregados aceitem as ofertas de emprego, reduzir o desemprego e aumentar a eficácia da política do mercado de trabalho. A Suécia introduziu os «empregos de descoberta profissional», visando os desempregados de longa duração ou os imigrantes recém-chegados, que podem ser combinados com a educação e a formação. A subvenção salarial para este tipo de empregos está limitada a um salário bruto de 20 000 SEK por mês (cerca de 1 950 EUR), com um limite de 80 %. Na Eslovénia, os subsídios destinam-se ao emprego permanente de pessoas com mais de 58 anos até que preencham as condições necessárias para a reforma. É dada prioridade aos beneficiários de prestações de desemprego e prestações pecuniárias de assistência social. O subsídio ascende a 11 000 EUR e é pago ao empregador em duas partes (metade aquando da contratação e a outra metade após o 18.º salário).

A cooperação com o setor privado continua a melhorar as transições para o mercado de trabalho primário. Na Suécia, estão a ser testados acordos de entrada que permitem aos desempregados de longa duração, com especial destaque para as mulheres nascidas no estrangeiro, obter um emprego junto de um empregador abrangido por uma convenção coletiva em matéria acordos de entrada. Estes acordos têm por base uma proposta dos parceiros sociais e visam construir um novo modelo para a inserção de mais pessoas no mercado de trabalho e para facilitar a futura oferta de competências para os empregadores, nomeadamente através de cursos de sueco e de outros programas de formação de curta duração. Em Malta, está a ser revisto o programa de trabalho comunitário que coloca os desempregados de longa duração no mercado de trabalho, a fim de garantir que as pessoas em risco de exclusão do mercado de trabalho estão formalmente empregadas e ativas.

As recentes reformas dos subsídios de desemprego centraram-se principalmente no reforço dos requisitos de ativação. Na Finlândia, desde janeiro de 2018, os desempregados à procura de emprego só são elegíveis para o total das prestações de desemprego se também auferirem algum rendimento de trabalho ou se participarem em serviços que melhorem as suas perspetivas de emprego (com alguns limiares). Se um candidato a emprego não demonstrar a atividade exigida durante o período de acompanhamento de 65 dias, o subsídio de desemprego pago para os 65 dias seguintes é reduzido de 4,65 %. Além disso, o governo está a preparar legislação que exigirá que os desempregados que procuram emprego se candidatem a um emprego por semana, caso contrário as prestações de desemprego são reduzidas. A proposta está atualmente em consulta com os parceiros sociais, mas tanto os trabalhadores como os empregadores manifestaram reservas quanto a esta questão, uma vez que podem levar o trabalhador a preparar as candidaturas sem ter a intenção de ser contratado. Na Eslovénia, desde outubro de 2017, os trabalhadores despedidos são obrigados a contactar os serviços de emprego já durante o período de pré-aviso se o contrato de trabalho tiver cessado por razões operacionais ou por incompetência profissional. Se tal não acontecer, nos primeiros três meses de desemprego, as prestações poderão ser inferiores (60 % em vez de 80 % do salário de referência). Além disso, as pessoas pouco qualificadas cujas profissões não são muito procuradas estão autorizadas a continuar a receber 20 % do seu subsídio de desemprego por um período máximo de 12 meses quando encontram emprego. A França, no âmbito de Lei *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel*, está previsto um controlo mais rigoroso da procura de emprego, contrabalançado por medidas de acompanhamento específicas. Os vários setores profissionais são convidados a negociar acordos para promover formas de trabalho mais sustentáveis, mas se a negociação coletiva falhar, o governo pode intervir. As pessoas que recebem subsídio de desemprego também serão autorizadas a exercer uma atividade a tempo parcial, em condições mais restritivas. Além disso, o subsídio de desemprego, anteriormente financiado exclusivamente por contribuições de segurança social, é complementado por um aumento da *CSG-Contribution sociale généralisée*. A partir de 1 de janeiro de 2019, as negociações sobre o seguro de desemprego serão enquadradas pelo governo, que determinará a dotação financeira global a respeitar e os objetivos a atingir. O acesso às prestações de desemprego será igualmente facultado, sob determinadas condições, aos trabalhadores independentes e aos trabalhadores que se demitam. A Espanha prevê introduzir um «cartão social universal» com o objetivo de recolher informações sobre as prestações sociais recebidas por todos os indivíduos, bem como eventuais situações que confirmem direito a prestações sociais (por exemplo, dependência, invalidez, desemprego ou

grandes famílias). Esta medida deverá melhorar a coordenação entre as administrações, aumentar a eficácia das prestações sociais e, em última análise, ajudar a detetar situações vulneráveis. O processo de conceção e o desenvolvimento do sistema do cartão social universal ficou concluído no final de 2017, estando a sua aprovação prevista para o quarto trimestre de 2018.

No âmbito das reformas em curso, foram alteradas, em alguns casos, as condições de elegibilidade para as prestações de desemprego, tornando-as muitas vezes mais rigorosas. Em 2018, a Bulgária aumentou o subsídio mínimo de desemprego de 7,2 BGN (aproximadamente 3,7 EUR) para 9 BGN (4,6 EUR) por dia, com um máximo de 74,3 BGN (38 EUR). Ao mesmo tempo, os requisitos de elegibilidade foram reforçados — o segurado deve ter trabalhado, pelo menos, 15 dos últimos 18 meses, e não 9 dos últimos 15 meses, como anteriormente. Esta restritividade é suscetível de afetar os trabalhadores mais jovens e as pessoas com maior probabilidade de terem carreiras interrompidas, nomeadamente os trabalhadores sazonais e os trabalhadores com empregos precários. Num sentido diferente, Portugal reduziu de 180 para 120 dias o período de garantia para o acesso ao subsídio de desemprego inicial após a expiração de um contrato a termo. Na Áustria, está prevista a adoção de um pacote de medidas para reduzir o desemprego de longa duração, tornando mais rigorosas as regras relativas à mobilidade dos beneficiários de prestações de desemprego (devem aceitar ofertas de emprego mesmo quando comportam tempo de deslocação até 2,5 horas diárias), abolindo a prorrogação do direito a prestações de desemprego por doença (exceto internamento) e limitando a duração do emprego marginal cumulado com prestações de desemprego. De um modo geral, o objetivo é criar incentivos mais fortes para que os desempregados aceitem ofertas de emprego, reduzir o desemprego e aumentar a eficácia da política do mercado de trabalho.

Alguns Estados-Membros tomaram medidas para promover a mobilidade dos trabalhadores e aprendentes (internos e externos), com o objetivo de aumentar a empregabilidade e melhorar o desenvolvimento de competências, e/ou atrair trabalhadores estrangeiros em setores que apresentem carências de mão-de-obra. Em 2018, a Finlândia introduziu medidas para apoiar a mobilidade regional e a deslocação pendular de desempregados à procura de emprego, incluindo a disponibilização de subsídios de mobilidade (agora também disponíveis para o trabalho a tempo parcial com um horário inferior a 18 horas semanais e para formações relacionadas com o trabalho) e informações específicas sobre o apoio económico à mobilidade. Pode ser concedido um subsídio de

mobilidade mais elevado no caso de distâncias exceccionalmente longas. Os parceiros sociais foram consultados sobre a reforma. Na Letónia, as medidas de apoio à mobilidade para os desempregados foram alargadas em 2018, passando a incluir também a capital (Riga), anteriormente excluída. A medida abrange a mobilidade regional das pessoas que aceitam uma oferta de emprego noutras regiões, mas também as que estão inscritas em algumas medidas ativas do mercado de trabalho, incluindo a Garantia para a Juventude, o emprego subsidiado e medidas de formação profissional. As medidas de apoio destinadas a atrair profissionais da medicina (médicos e enfermeiros) para trabalhar nas regiões fora de Riga tiveram início em dezembro de 2017. Além disso, foi aprovada na Letónia uma lista de 237 profissões altamente especializadas onde existe atualmente uma significativa escassez de mão de obra e que poderiam atrair nacionais de países terceiros. São aplicadas algumas condições preferenciais aos trabalhadores que pretendam receber um Cartão Azul UE nesses casos. Na Polónia, a criação da Agência Nacional de Intercâmbio Académico em 2017 deverá facilitar a internacionalização das universidades polacas através do apoio em prol da qualidade da mobilidade académica. Na Bulgária, foi aprovado um procedimento simplificado de Cartão Azul para os nacionais de países terceiros, com o objetivo de colmatar a falta de especialistas qualificados no domínio das tecnologias da informação e da comunicação, de engenheiros na produção industrial e em outros domínios relevantes. As alterações também permitirão a emissão do Cartão Azul por quatro anos, quando, no passado, o cartão era emitido por um ano. Na Estónia, uma alteração da lei de estrangeiros isenta os especialistas de alto nível das quotas de imigração e alarga para 12 meses o período máximo de emprego de curta duração, deixando inalteradas as quotas de imigração.

A participação dos parceiros sociais nacionais na conceção e na execução das reformas e das políticas sociais e de emprego varia consoante os Estados-Membros. A qualidade e a forma dessa participação refletem a diversidade dos quadros institucionais nacionais e das práticas de diálogo social, com vários Estados-Membros a acusar uma clara falta de diálogo atempado e significativo. Ao mesmo tempo, durante os últimos 18 meses, os parceiros sociais participaram na conceção de reformas políticas relevantes em vários Estados-Membros⁸⁴. Foram debatidas ou acordadas novas disposições legislativas e medidas relativas ao funcionamento do mercado de trabalho na Bulgária, na Croácia, na Dinamarca, na Finlândia, nos Países Baixos, em Portugal e na Suécia (integração dos migrantes). Conforme já foi

⁸⁴ Para uma análise detalhada da participação dos parceiros sociais nas recentes reformas, ver *Social dialogue practices within the context of the EU Semester*, Eurofound (2019), a publicar.

referido no capítulo 3.1, os parceiros sociais negociaram reformas do quadro de fixação dos salários em vários países. Na Estónia, o governo decidiu restabelecer reuniões regulares tripartidas com os parceiros sociais, que tinham sido interrompidas em 2002. Negociações relacionadas com a fixação ou o aumento dos salários mínimos tiveram lugar, por exemplo, na Bulgária, na Estónia, na Polónia, em Portugal e em Espanha. Os parceiros sociais participaram no debate sobre as reformas da proteção social e/ou do subsídio de desemprego na Croácia, na França, na Finlândia, na Alemanha, em Portugal e na Eslovénia, entre outros. As políticas de ensino e formação profissionais, bem como as reformas e as novas políticas na área da formação, da aprendizagem e da aprendizagem ao longo da vida, foram debatidas com a participação dos parceiros sociais na República Checa, na Dinamarca, na França, na Letónia, nos Países Baixos e na Polónia.

3.4. Orientação n.º 8: Promover a igualdade de oportunidades para todos, fomentar a inclusão social e combater a pobreza

Analisa-se aqui a implementação da orientação para o emprego n.º 8, que recomenda aos Estados-Membros que modernizem os respetivos sistemas de proteção social, a fim de promover a igualdade de oportunidades e de combater a pobreza e a exclusão social. Começa por apresentar uma panorâmica geral da situação social nos Estados-Membros por indicadores-chave, incluindo o rendimento disponível, a pobreza e a inclusão social, a adequação das pensões, o acesso à habitação, o acesso aos cuidados de saúde e aos cuidados prolongados. O capítulo 3.4.2 dá conta das medidas estratégicas adotadas pelos Estados-Membros na área dos sistemas de proteção social, incluindo os regimes de rendimento mínimo, as prestações familiares, as políticas de habitação, as pensões, os cuidados continuados, os cuidados de saúde e a inclusão das pessoas com deficiência.

3.4.1. Indicadores-chave

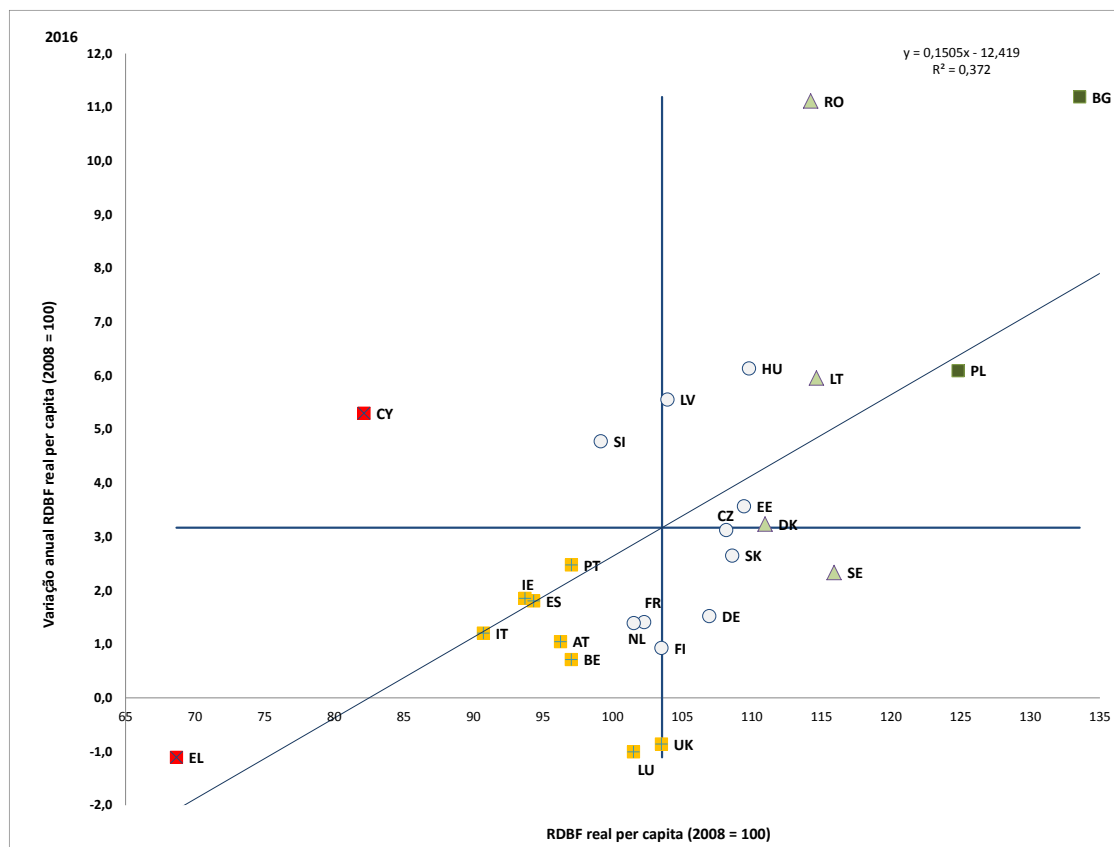
Os rendimentos dos agregados familiares continuaram a aumentar em quase todos os países da UE em 2016⁸⁵. O rendimento disponível das famílias (RDBF) *per capita* em termos reais⁸⁶ aumentou em todos os Estados-Membros, com exceção da Grécia, onde registou uma ligeira diminuição. Em geral, as melhorias mais rápidas ocorreram nos países que aderiram à UE mais recentemente, como a Bulgária, a Polónia, a Roménia e a Lituânia, e mais lentas nos Estados-Membros mais antigos, como a Áustria, a Itália, a França, a Bélgica e o Luxemburgo, sendo mesmo negativas na Grécia e no Reino Unido. Esta situação reflete a convergência em curso, sendo a Bulgária e a Polónia os países com os melhores resultados neste domínio. No entanto, em alguns países, o RDBF real *per capita* continua a ser significativamente inferior aos níveis anteriores à crise. É o caso, nomeadamente, da Grécia e de Chipre, onde os níveis de 2016 foram, respetivamente, de cerca de 69 % e 82 % dos níveis registados em 2008 (ambos os países são assinalados com «situações críticas»). Em Itália, na Irlanda, em Espanha, na Áustria, na Bélgica, em Portugal (desempenhos «a acompanhar») e na Eslovénia («na média») o RDBF real *per capita* situava-se entre 90 % e 100 % do valor de 2008. Em

⁸⁵ Em 26 de outubro de 2018, os dados referentes a 2017 só se encontravam disponíveis para 18 Estados-Membros. Os indicadores serão atualizados na versão final do Relatório Conjunto sobre o Emprego.

⁸⁶ O RDBF é medido pelo «rendimento não ajustado» (sem incluir as transferências sociais em espécie) em termos reais. Dados não disponíveis para HR e MT em 26 de outubro de 2018.

todos estes países, exceto na Eslovénia, a taxa de crescimento em 2016 ficou aquém da média (não ponderada) da UE ou foi mesmo negativa, no caso da Grécia.

Gráfico 59: RDBF real *per capita*, índice 2008 =100 e variação anual (indicador-chave do painel social)



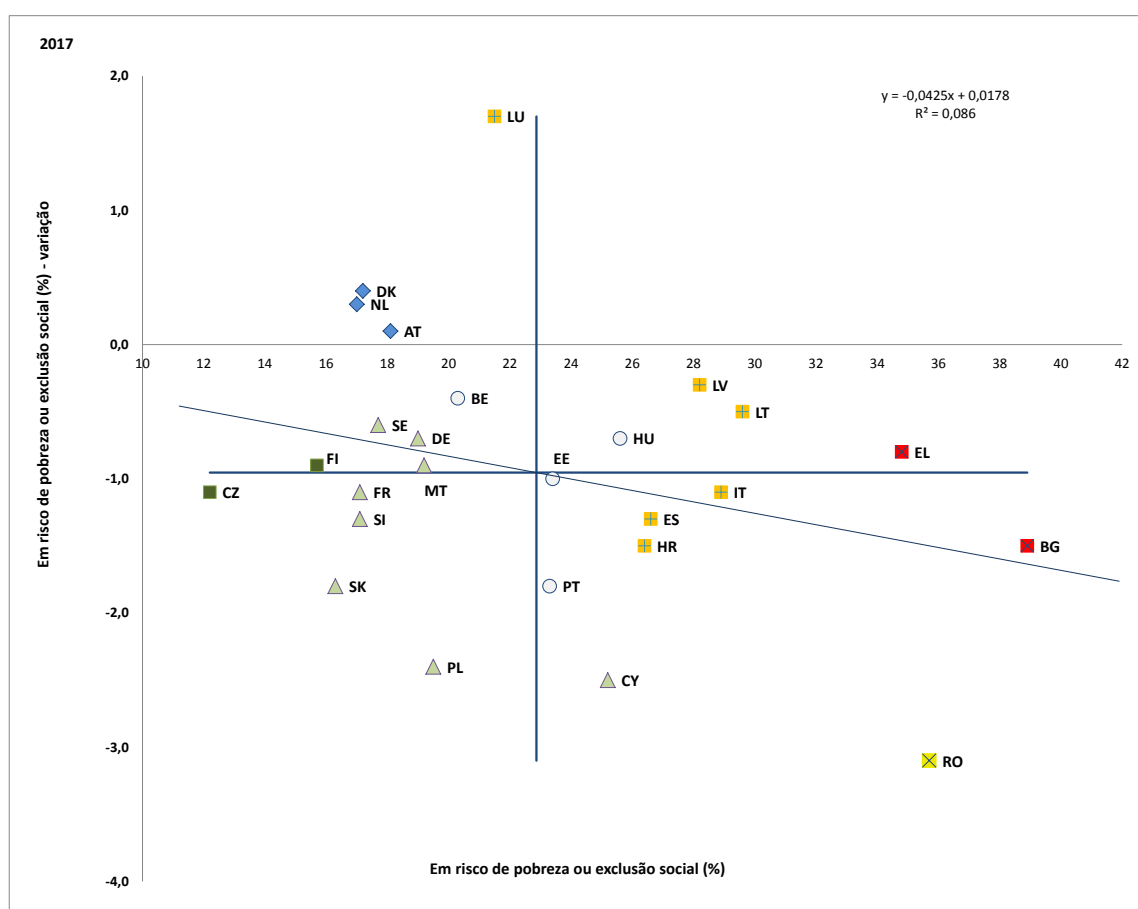
Fonte: Eurostat, Contas nacionais [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp]. Período: níveis de 2016 e variações anuais em relação a 2015. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Não estavam disponíveis dados para HR e MT em 26 de outubro de 2018.

A maioria dos países registou uma melhoria significativa da percentagem de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social (AROE) em 2017⁸⁷. Os efeitos da recuperação económica tornaram-se visíveis, com uma diminuição dos riscos de pobreza ou de exclusão social agora clara em quase todos os Estados-Membros (ver também capítulo 1.2). As melhorias são particularmente evidentes na Roménia, em Chipre e na Polónia, países em que a taxa AROPE diminuiu mais de 2 %. Em contrapartida, na Dinamarca, nos Países Baixos e na Áustria, as taxas AROPE registaram um ligeiro aumento em 2017, embora a partir de um nível baixo. A situação continua a ser crítica na Bulgária e na Grécia, tendo em conta níveis

⁸⁷ Ver capítulo 1.2 para as definições de risco de pobreza ou exclusão social e respetivas componentes. Nota: As estatísticas sobre o rendimento EU-SILC referem-se ao ano de rendimento anterior. Em consequência, os valores EU-SILC para 2017 relativos à AROP, S80/S20, etc. referem-se ao ano de rendimento de 2016.

ainda muito elevados e o decréscimo moderado durante o último ano. A correlação negativa entre as tendências e os níveis (ver gráfico 60) sugere uma convergência em curso entre os Estados-Membros. Entre os diferentes grupos etários, são os jovens na faixa dos 18-24 anos que estão mais expostos ao risco de pobreza ou de exclusão social, com uma taxa de 29,1 %. Este indicador registou melhorias na maioria dos Estados-Membros, refletindo a diminuição do desemprego dos jovens.

Gráfico 60: Percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social, 2017 e variação em relação ao ano anterior (indicador-chave do painel social)



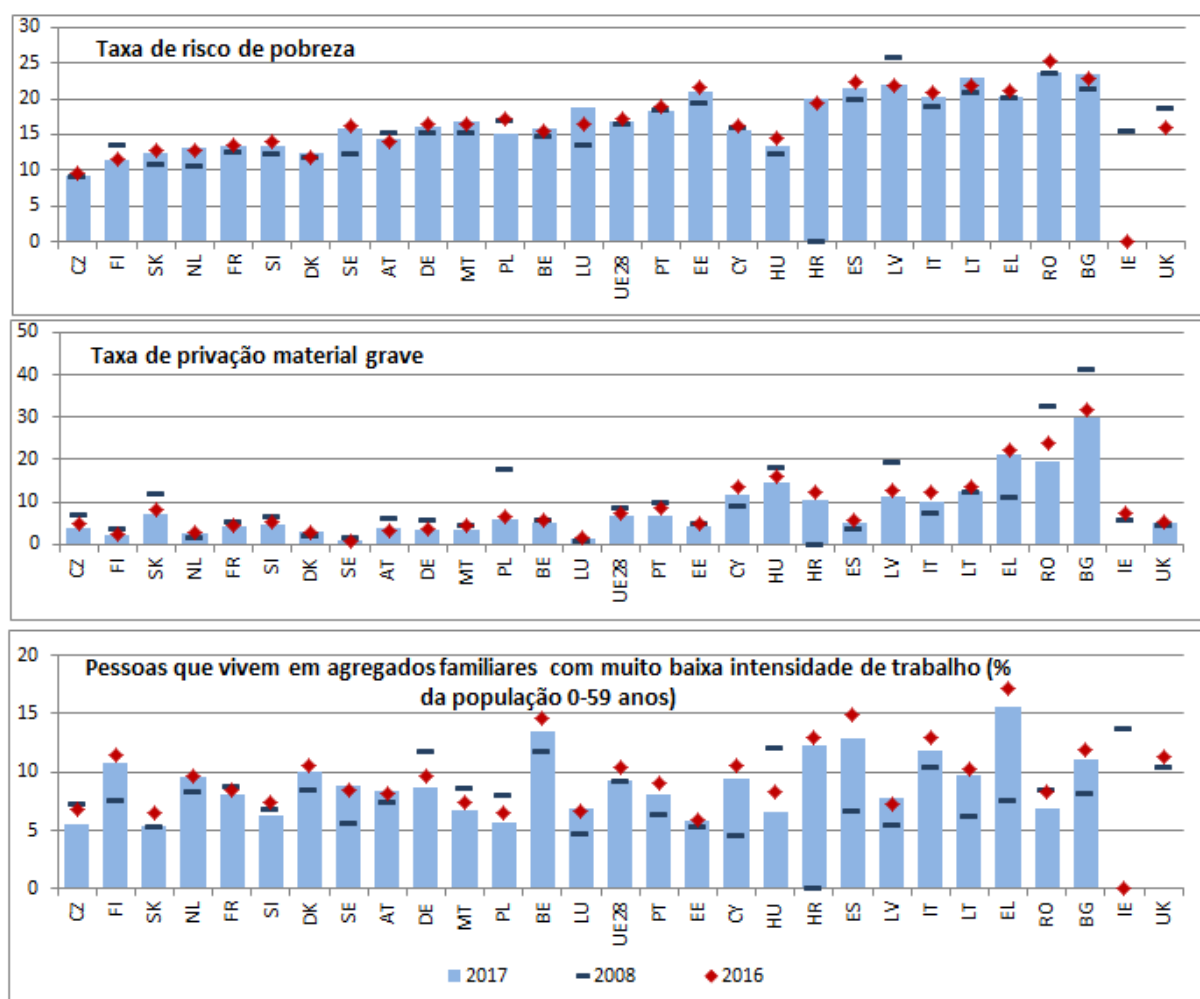
Fonte: Eurostat, SILC. Período: níveis de 2017 e variações anuais em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Não estavam disponíveis dados para IE e UK em 26 de outubro de 2018.

Embora em declínio, a taxa AROPE das crianças (0-17 anos) permanece muito acima do valor registado para a população em geral, na maioria dos Estados-Membros. Em 2017, diminuiu em todos os Estados-Membros nos quais era superior à média da UE (24,5 %). No entanto, continua a ser particularmente elevada na Roménia (41,7 %), na Bulgária (41,6 %) e na Grécia (36,2 %). Em contrapartida, em alguns Estados-Membros com níveis de pobreza

infantil abaixo da média, a tendência tem sido muito mais estável, refletindo em grande medida a posição das crianças migrantes. É o caso da Áustria, da Bélgica, da França e da Suécia. Na faixa etária dos 25-54, a taxa baixou 1 p.p., para 21,9 %. As pessoas com 55 anos e mais continuam a ser o grupo menos suscetível de ser afetado pela pobreza ou pela exclusão, com uma taxa de 20,5 %.

As pessoas com antecedentes migratórios correm um risco de pobreza ou exclusão social significativamente mais elevado. Em 2017, a taxa AROPE era mais de duas vezes mais elevada entre as pessoas nascidas fora da UE do que entre os autóctones (41 % contra 20,7 %). Esta diferença foi particularmente significativa na Bélgica (37,1 p.p.), na Suécia (29,6 p.p.) e na Dinamarca (25,8 p.p.), mas foi mais pequena na Polónia (4,6 p.p.), Portugal (6,8 p.p.) e República Checa (7,8 p.p.).

Gráfico 61: Subindicadores de risco de pobreza ou exclusão social



Fonte: Eurostat, SILC. Nota: Indicadores classificados por AROPE em 2017. Em 26 de outubro de 2018, não estavam disponíveis dados para IE e UK referentes a 2017. Dados da UE27 utilizados para 2008 (dados não disponíveis para HR).

Após três anos de estabilidade, a percentagem da população da UE em risco de pobreza diminuiu em 2017 na maioria dos Estados-Membros. As maiores quebras registaram-se na Polónia (-2,3 p.p.), na Roménia (-1,7 p.p.) e na Hungria (-1,1 p.p.). Pelo contrário, houve aumentos no Luxemburgo (+2,2 p.p.), na Lituânia (+1,0), na Bulgária (+0,5) e nos Países Baixos (+0,5). Em todos os Estados-Membros, à exceção de seis, a percentagem de pessoas em risco de pobreza continuou ser mais elevada em 2017 do que no período anterior à crise (2008) (gráfico 61). As estimativas rápidas do Eurostat apontam para novas diminuições da taxa AROP na Grécia, na Roménia e em Portugal, e para um aumento no Reino Unido.

A taxa de privação material grave atingiu o nível mais baixo de sempre. Quase todos os Estados-Membros registaram uma diminuição em 2017. A Roménia foi o país que registou a quebra mais acentuada (4,1 p.p.). Mantém-se variações significativas entre os Estados-Membros, com a Finlândia e os Países Baixos a registar taxas de privação material grave (SMD) inferiores a 3 %, enquanto na outra extremidade do espectro está a Bulgária, com uma taxa de 30 %, seguida da Grécia (21,1 %) e da Roménia (19,4 %). Uma percentagem ligeiramente mais elevada de mulheres (6,9 %) sofre de privação material grave em comparação com os homens (6,4 %). Verificou-se uma diminuição em todas as faixas etárias, continuando os jovens (18-24) mais expostos à SMD (7,9 %), seguidos pelas crianças no grupo 0-17 anos (7,2 %), a população em idade ativa (25-54 anos) (6,7 %) e as pessoas com mais de 65 anos (6,3 %).

A percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares quase sem emprego diminuiu. Em 20 Estados-Membros, a percentagem da população na faixa etária dos 0-59 anos a viver em agregados familiares em que os adultos trabalham menos de 20 % do seu potencial diminuiu em 2017. No entanto, apesar das melhorias, apenas nove Estados-Membros registam percentagens abaixo dos níveis anteriores à crise. As variações homólogas mais importantes verificaram-se em Espanha (-2,1 p.p.), na Grécia (-1,6 p.p.) e na Roménia (-1,3 p.p.). Ao mesmo tempo, o risco de pobreza de quem vive em agregados familiares quase sem emprego continua a aumentar na maioria dos Estados-Membros, atingindo 79,9 % na Eslováquia, 78,2 % na Lituânia e 77,8 % na Letónia.

A redução da taxa de pobreza no trabalho continua a ser um desafio. Tal como demonstrado no capítulo 3.1, apesar de uma diminuição global da taxa de risco de pobreza, a percentagem de pessoas em risco de pobreza no trabalho permaneceu estável em 2017. Mais de uma em cada dez pessoas com emprego encontrava-se em risco de pobreza em sete

Estados-Membros. Embora em declínio, a taxa de pobreza no trabalho foi mais elevada na Roménia (17,4 % em 2017, contra 19,7 % em 2014), onde o trabalho por conta própria precário continua a ser um fator essencial. Foram igualmente registadas elevadas taxas no Luxemburgo (13,7 %) e em Espanha (13,1 %), onde um dos principais motores foi o risco de pobreza das pessoas com contratos temporários. No outro extremo, três países tinham taxas de pobreza no trabalho inferiores a 5 % (Finlândia, República Checa e Irlanda).

Pela primeira vez desde 2008, a intensidade da pobreza continua a diminuir, embora continue elevada em comparação com os níveis anteriores à crise. No período que seguiu a crise, o diferencial relativo do risco de pobreza, que mede a distância média que separa as pessoas em risco de pobreza do limiar de pobreza⁸⁸, seguiu uma trajetória ascendente na maioria dos Estados-Membros no período pós-crise. No entanto, em 2017, registou-se uma queda em 11 Estados-Membros e em cinco a situação permaneceu estável, tendo havido, em média, uma diminuição de 26,2 % para 25,4 %. A mudança foi impulsionada por melhorias na intensidade da pobreza da população ativa e, em especial, das crianças. A taxa continua elevada (superior a 30 %), em especial na Roménia, em Espanha, na Bulgária e na Grécia. Em contrapartida, a intensidade da pobreza das pessoas com mais de 65 anos permaneceu estável. As melhorias mais acentuadas registaram-se na Itália, na Hungria e na Roménia.

As pessoas com deficiência são muito mais suscetíveis de viver em risco de pobreza ou de exclusão social do que as pessoas sem deficiência. Em 2016, 30,1 % das pessoas com deficiência na UE estavam em risco de pobreza ou de exclusão social, em comparação com 20,9 % das pessoas sem deficiência⁸⁹, o que corresponde a um diferencial de 9,2 p.p.. Esta diferença é mais pronunciada no caso das pessoas em idade ativa (16-64 anos), com 37,6 % das pessoas com deficiência neste grupo em risco de pobreza ou exclusão social em 2016, em comparação com 21 % das pessoas com deficiência com mais de 65 anos⁹⁰. A gravidade da deficiência é um fator explicativo muito importante, com 36,1 % das pessoas com deficiência grave com mais de 16 anos na UE em risco de pobreza ou de exclusão social em 2015, em comparação com 27,4 % das pessoas com deficiência moderada e 20,8 % sem deficiência.

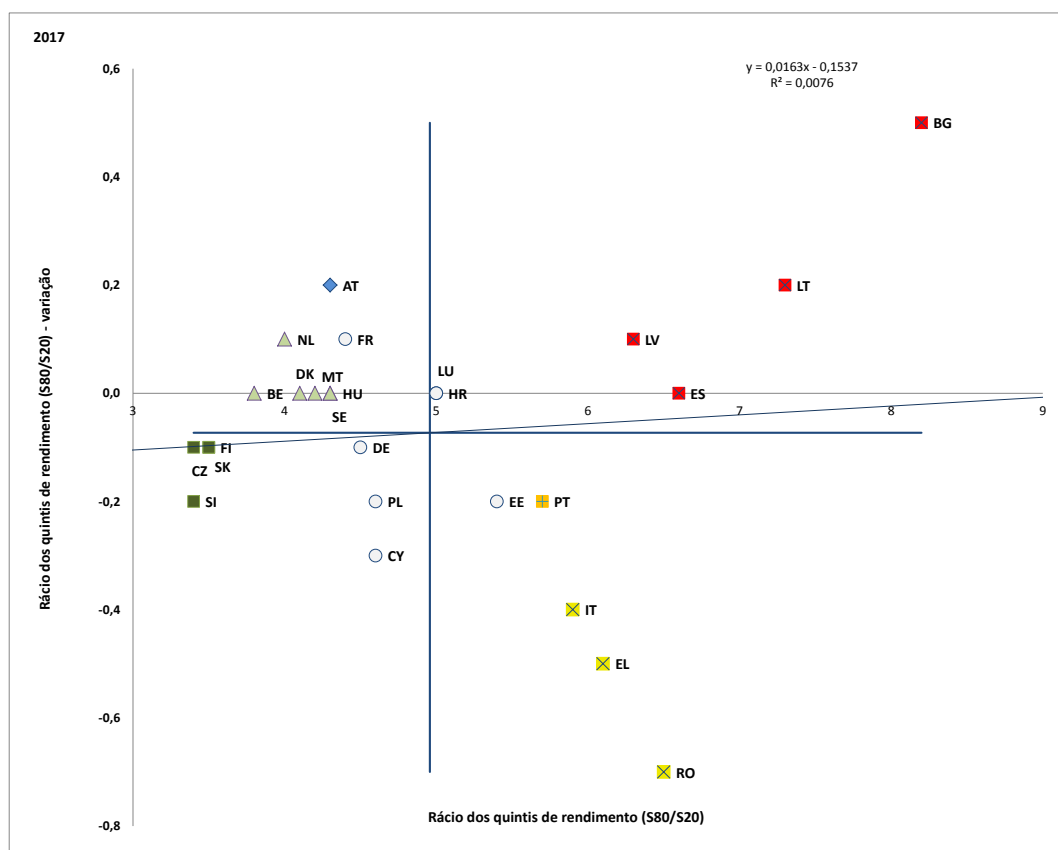
⁸⁸ O diferencial mediano relativo do risco de pobreza é obtido pela diferença entre a mediana do rendimento total líquido equivalente das pessoas que se situam abaixo do limiar de risco de pobreza e o limiar de risco de pobreza, expresso em percentagem do limiar de pobreza (60% do rendimento nacional mediano equivalente).

⁸⁹ EU-SILC (2017), pessoas em risco de pobreza ou exclusão social por nível de limitação da atividade, sexo e idade [hlth_dpe010].

⁹⁰ *ibid.*

Pela primeira vez desde a crise, as desigualdades de rendimentos diminuíram ligeiramente em 2017. A quota-parte dos rendimentos dos 20 % mais ricos em comparação com os 20 % mais pobres diminuiu na maioria dos Estados-Membros (gráfico 62), embora a maioria ainda apresentasse, em 2017, rácios dos quintis de rendimento acima dos níveis de 2008. Em 2017, os níveis mais elevados de desigualdade de rendimentos, com rácios S80/S20 acima de 6, foram registados na Letónia, na Estónia, na Lituânia e na Bulgária (todos assinalados com «situações críticas», com um aumento significativo na Bulgária). Embora apresentem níveis ainda elevados, verificaram-se diminuições significativas na Roménia, na Grécia e na Itália (desempenho «fraco, mas a melhorar»). As melhorias foram impulsionadas por um aumento mais rápido dos rendimentos das famílias mais pobres em relação à mediana em 10 Estados-Membros, o que sugere que a recuperação começou a chegar aos mais vulneráveis.

Gráfico 62: Rácio dos quintis de rendimento e variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat, SILC. Período: níveis de 2017 e variações anuais em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Não estavam disponíveis dados para IE e UK em 26 de outubro de 2018.

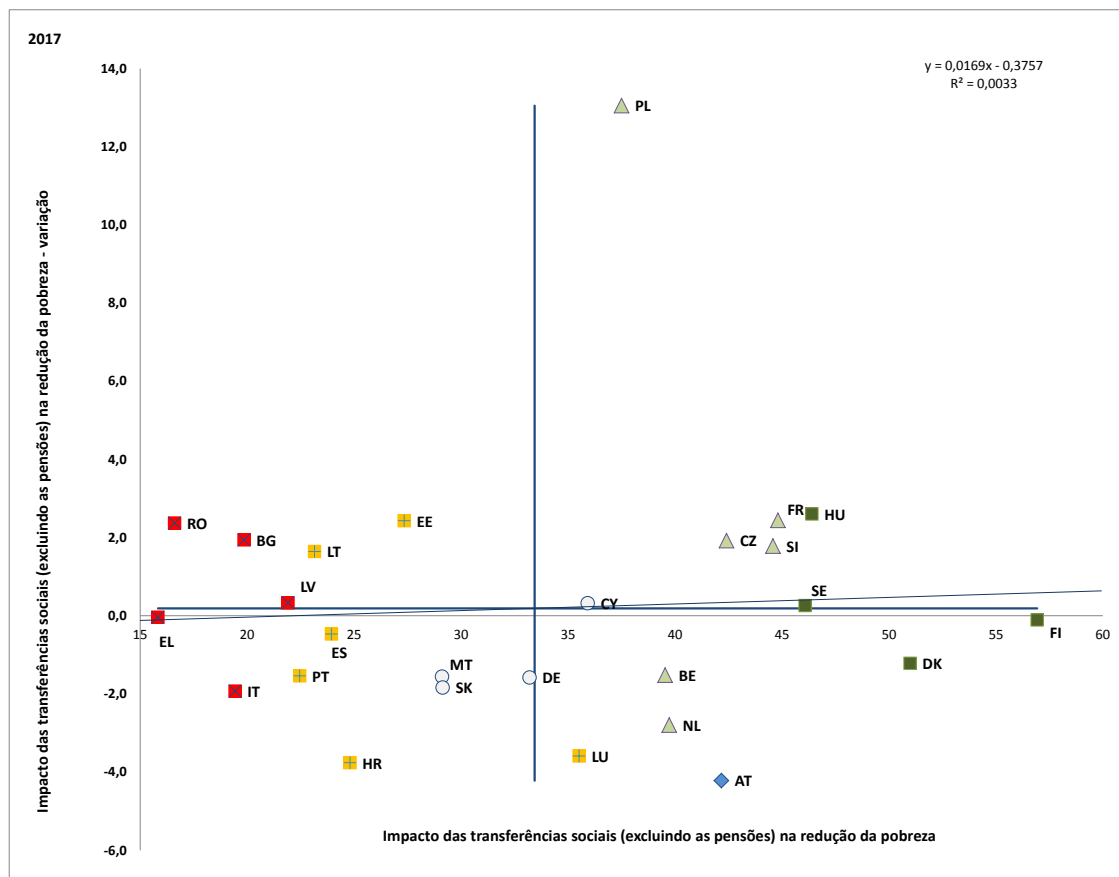
As despesas com a proteção social continuaram a aumentar em todos os Estados-Membros, embora persistam grandes diferenças entre eles⁹¹. Em termos reais, as despesas com a proteção social aumentaram em todos os Estados-Membros entre 2014 e 2015⁹². No entanto, em percentagem do PIB, as despesas com a proteção social aumentaram em apenas sete países, tendo baixado em 16. Esta situação ficou a dever-se principalmente a uma diminuição das despesas com prestações de desemprego, em consonância com a melhoria das condições do mercado de trabalho. Em contrapartida, as despesas relacionadas com a doença e a saúde em percentagem do PIB aumentaram em 10 países, tendo diminuído em 12. As despesas com a proteção social em percentagem do PIB foram as mais elevadas em França (31,9 %), na Dinamarca (31,1 %) e na Finlândia (31,1 %). Em contrapartida, representaram menos de 15 % do PIB na Lituânia (14,8 %), na Letónia (14,7 %) e na Roménia (14,3 %).

O impacto das transferências sociais na redução da pobreza diminuiu ligeiramente, em consonância com um efeito reduzido dos estabilizadores automáticos numa fase de expansão económica. No entanto, persistem diferenças consideráveis entre os Estados-Membros (gráfico 63). As transferências sociais, excluindo as pensões, reduziram o risco de pobreza de 32,4 % em 2017, contra 33,2 % em 2016, prosseguindo uma tendência marcada pela melhoria das condições do mercado de trabalho e, consequentemente, por aumentos mais dinâmicos dos rendimentos do trabalho do que as transferências sociais. O impacto das transferências na redução da pobreza varia consideravelmente entre os Estados-Membros, e vários países com o risco de pobreza mais elevado são aqueles onde o impacto das transferências sociais é menos significativo (Grécia, Roménia, Itália, Bulgária e Letónia).

⁹¹ Com base em dados ESSPROS. Não existem dados disponíveis referentes a 2015 para a PL.

⁹² Ver também relatório de 2018 da Comissão Europeia intitulado «*Employment and Social Developments in Europe*». *Annual Review 2018*. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.

Gráfico 63: Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, variação anual (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat, SILC. Período: níveis de 2017 e variações anuais em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Não estavam disponíveis dados para IE e UK em 26 de outubro de 2018.

Os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores com contratos atípicos estão expostos a maior incerteza económica, com acesso limitado à proteção social⁹³. Em 2017, os trabalhadores por conta própria não tinham acesso à proteção no desemprego em 10 países, não beneficiavam do regime geral de proteção na doença em oito países, nem de proteção contra acidentes de trabalho e lesões profissionais em 13 países⁹⁴. Os trabalhadores com contratos atípicos têm, geralmente, o mesmo acesso formal à maior parte dos regimes de prestações sociais que abrangem os trabalhadores com contratos convencionais, embora assim não aconteça, muitas vezes, em determinadas categorias de trabalhadores (os trabalhadores ocasionais e sazonais, os trabalhadores em regime de permanência e todos aqueles com

⁹³ Esta questão também é parcialmente abordada no capítulo 3.3.

⁹⁴ Os elementos factuais aqui apresentados baseiam-se no documento dos serviços da Comissão Europeia, SWD (2018) 70 final — «Avaliação de impacto que acompanha a proposta de recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria».

contratos de agências de trabalho temporário, contratos de direito civil ou contratos sem especificação de horário estão frequentemente excluídos de tais regimes). De um modo geral, os obstáculos com que se deparam os trabalhadores com contratos atípicos e os trabalhadores por conta própria em relação a uma cobertura efetiva, ou seja, a capacidade de acumular e adquirir direitos adequados em caso de necessidade, foram identificados em, pelo menos, 24 Estados-Membros⁹⁵ (períodos mínimos de seguro, tempos de espera, falta de transferibilidade dos direitos de proteção social).

Continua a ser difícil preservar e transferir direitos acumulados para outro regime na sequência de transições profissionais. À medida que o mundo do trabalho muda, esta flexibilidade torna-se cada vez mais importante e a falta de transferibilidade pode obstar ao dinamismo do mercado de trabalho e a uma correspondência eficaz entre a oferta e a procura. Para os trabalhadores que transitam entre setores ou formas de emprego, a falta de regulamentação torna as transferências difíceis em, pelo menos, quatro Estados-Membros, ao passo que o custo extremamente elevado e as diferentes regras aplicáveis aos diferentes sistemas também foram identificados como um obstáculo a estas transições em vários Estados-Membros. Por último, a falta de informação transparente sobre os direitos de segurança social em muitos países impede as pessoas de tomarem decisões informadas. Embora haja informação genérica sobre os regimes de proteção social disponível em todos os Estados-Membros, com exceção de cinco, a informação personalizada só está disponível em cerca de metade (por exemplo, na Alemanha, na França, em Espanha, no Reino Unido e na Polónia, estão disponíveis simulações sobre as pensões).

Os regimes de rendimento mínimo devem combinar um nível adequado de apoio com o acesso a bens e serviços e incentivos à (re)integração no mercado de trabalho para aqueles que podem trabalhar, como o sublinha o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A análise comparativa das características intrínsecas dos regimes de rendimento mínimo e sua interação com outras prestações e medidas de ativação e apoio pode fornecer elementos úteis para aferir do seu desempenho. A análise nos parágrafos que se seguem baseia-se no exercício de avaliação comparativa das prestações de rendimento mínimo realizado em 2017-2018 no Comité da Proteção Social⁹⁶. Este exercício comparativo incide nas prestações de rendimento mínimo para a população ativa com capacidade para trabalhar que não tem emprego e não tem direito, ou esgotou os direitos, às prestações de segurança social.

⁹⁵ AT, BE, BG, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, HR, IT, LU, MT, NL, PL, PT, SE, SI, RO, SK e UK.

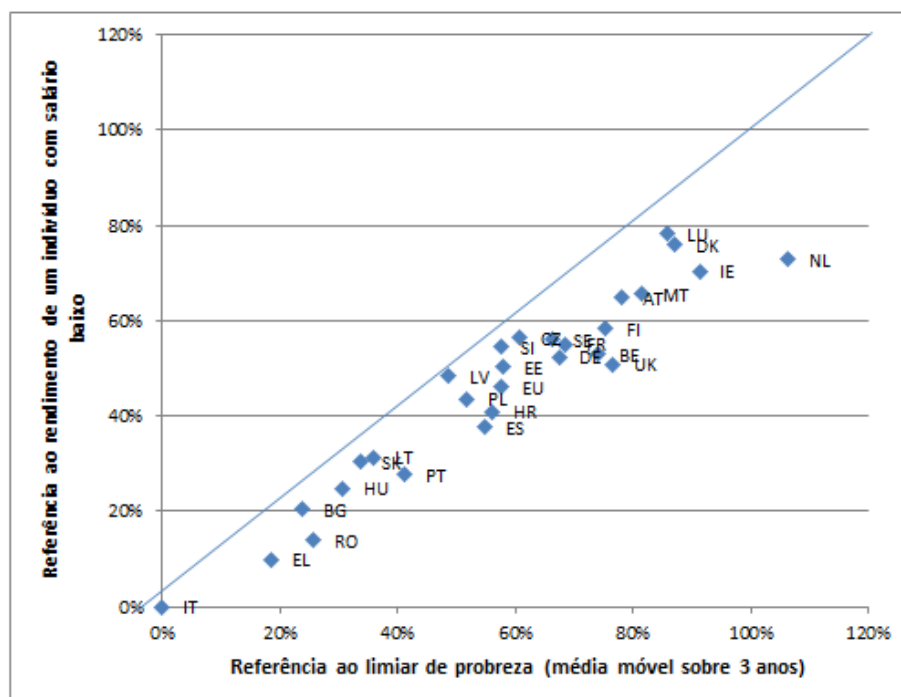
⁹⁶ Aprovado pelo CPS em junho de 2018.

A adequação das prestações de rendimento mínimo varia significativamente entre os Estados-Membros. A adequação das prestações de rendimento mínimo pode ser medida por comparação do rendimento dos beneficiários do regime com o limiar de pobreza nacional (enquanto indicador do efeito de redução da pobreza dos regimes) e com o rendimento de um trabalhador com um salário baixo⁹⁷ (para dar uma indicação da dimensão de ativação do regime e dos seus potenciais efeitos de desincentivo). Ambos os indicadores fornecem resultados semelhantes no que diz respeito à adequação do rendimento mínimo nos Estados-Membros em 2016⁹⁸ (gráfico 64). Analisando o caso dos agregados familiares unipessoais, em 2016, os Países Baixos, a Irlanda, a Dinamarca e o Luxemburgo foram os que apresentaram níveis de adequação mais elevados. Nestes Estados-Membros, o nível das prestações excedeu 80 % do limiar de pobreza nacional (fixado em 60 % do rendimento disponível equivalente mediano após transferências sociais). No caso dos Países Baixos, em especial, o nível das prestações representou 106 % do limiar de pobreza, o que permitiu que os beneficiários saíssem de situações de pobreza. No extremo inferior, a adequação do rendimento mínimo na Bulgária, na Roménia, na Hungria, na Eslováquia e na Lituânia está 40 % abaixo do limiar de pobreza, correspondendo a um terço do rendimento dos trabalhadores com salários baixos em 2016.

⁹⁷ Um «trabalhador com salários baixos» é definido no quadro da avaliação comparativa como uma pessoa que aufer 50 % do salário bruto nacional médio.

⁹⁸ Os indicadores baseiam-se nas informações mais recentes disponíveis segundo o modelo impostos-prestações da OCDE. Não estão disponíveis informações relativas a CY. As informações sobre IT e EL não incluem os regimes de rendimento mínimo recentemente introduzidos e não foram incluídas nesta análise.

Gráfico 64: Rendimento líquido dos beneficiários do rendimento mínimo em percentagem do limiar de risco de pobreza (alisado a três anos) e do rendimento de um trabalhador com salário baixo (2016)

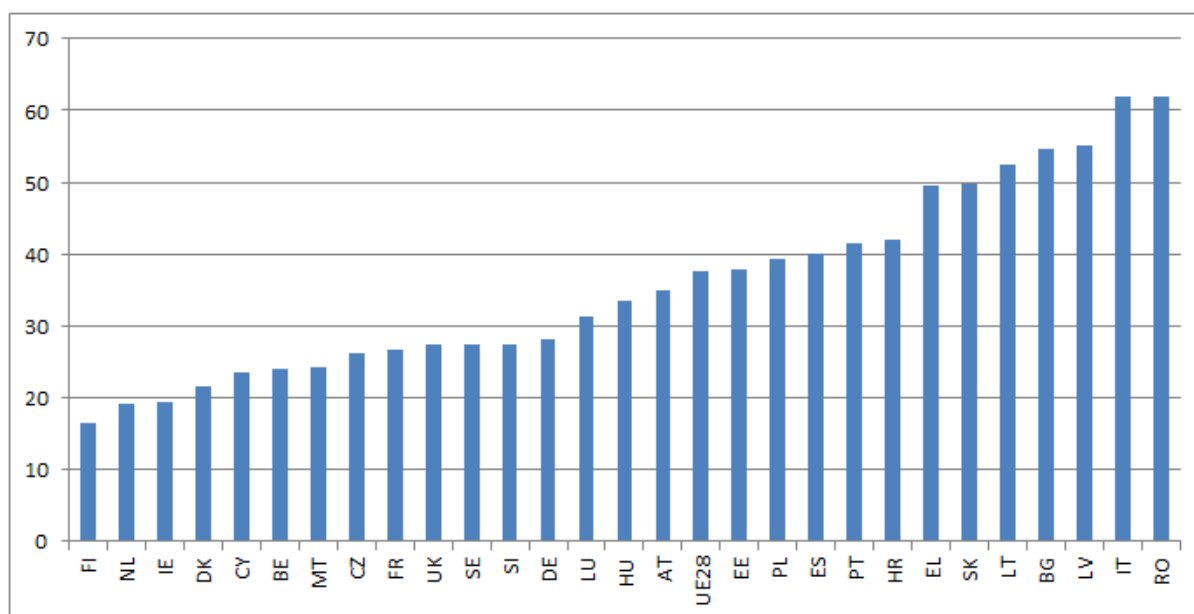


Fonte: Eurostat, OCDE Nota: Não estão disponíveis informações relativas a CY. As informações relativas a IT e EL não incluem os regimes de rendimento mínimo em 2017. As últimas informações disponíveis sobre os limiares de pobreza em IE, HR e UK correspondem ao ano de rendimento de 2015.

A adequação das prestações de rendimento mínimo afeta, em especial, a intensidade da pobreza dos beneficiários. O diferencial relativo do risco de pobreza⁹⁹ da população ativa (16-64 anos) diminuiu marginalmente pela primeira vez em 2017, em consonância com o indicador global, mas mantém-se muito acima dos níveis anteriores à crise. É significativamente maior nas pessoas na faixa etária 18-59 que vivem em agregados familiares quase sem emprego (gráfico 65). Os dados EU SILC 2016 mostram que a intensidade da pobreza era mais elevada nos agregados familiares (quase) sem emprego na Lituânia, na Bulgária, na Letónia, em Itália e na Roménia (acima de 50 %). Em contrapartida, o diferencial mais baixo foi observado na Finlândia, nos Países Baixos e na Irlanda (abaixo de 20 %). O risco de pobreza nas pessoas que vivem em agregados familiares quase sem emprego tende a traduzir insuficiências na adequação e na cobertura dos sistemas de prestações (tal como foi referido também no relatório anual de 2018 do CPS).

⁹⁹ Ver nota de rodapé 88 para uma definição do diferencial do risco de pobreza.

Gráfico 65: Diferencial relativo do risco de pobreza das pessoas no grupo etário 18-59 que vivem em agregados familiares quase sem emprego (2016)



Fonte: Eurostat, SILC.

Todos os Estados-Membros recorrem a métodos de verificação de recursos, juntamente com outras condições de elegibilidade para os regimes de rendimento mínimo. Requisitos de elegibilidade mais rigorosos implicam uma menor cobertura¹⁰⁰ e vice-versa. A verificação dos recursos é uma das formas mais utilizadas para orientar os recursos para as pessoas que vivem em situação de pobreza¹⁰¹. A verificação das condições de recursos permite determinar os recursos (rendimento, ativos, bens imobiliários ou bens móveis) de todos os membros do agregado familiar e não apenas dos requerentes diretos. Na maioria dos Estados-Membros, o limiar utilizado para verificar as condições de recursos é o nível máximo da prestação fornecida (e o apoio efetivo corresponde à diferença entre o nível máximo da prestação e o rendimento da pessoa ou do agregado familiar), enquanto vários Estados-Membros também não têm em conta uma parte dos ganhos, o que influencia positivamente a cobertura dos regimes e contribui para reduzir a pobreza no trabalho. Outras condições de elegibilidade, como as relativas à residência, também afetam a cobertura dos regimes (uma vez que podem

¹⁰⁰ Número de pessoas que cumprem os requisitos de elegibilidade e poderiam beneficiar de um regime de rendimento mínimo.

¹⁰¹ Difere do conceito teórico de «rendimento básico universal», em que é garantido um determinado nível de rendimento a todos os cidadãos, independentemente da sua situação. Para mais informações, ver relatório anual da Comissão Europeia (2018), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2018*, p. 142.

implicar uma redução da cobertura das pessoas em situação de mobilidade no país ou dos sem abrigo).

Os beneficiários do rendimento mínimo têm maior dificuldade em aceder a vários serviços prestados em espécie O acesso aos serviços (medido pelas necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, a sobrecarga dos custos de habitação e a não participação na formação relacionada com a atividade profissional¹⁰²) é uma componente essencial das estratégias integradas de inclusão ativa. Em 2016, o acesso a estes serviços para pessoas entre os 18 e os 59 anos em risco de pobreza em agregados familiares quase sem emprego era, em geral, inferior ao das pessoas do mesmo grupo etário que não corriam risco de pobreza nem viviam em agregados familiares quase sem emprego. Analisando o desempenho dos serviços, a Finlândia, a Hungria e o Reino Unido são os únicos Estados-Membros em que o diferencial no acesso aos serviços estava abaixo da média da UE em 2016 nos três domínios. Em contrapartida, na Grécia e na Letónia, as lacunas de acesso estão acima da média da UE nas três áreas examinadas. Concretamente, as maiores disparidades em termos de necessidades de cuidados médicos não satisfeitas registam-se na Letónia (14,8 p.p.) e na Grécia (34,1 pp), enquanto as mais baixas encontravam-se na Dinamarca, em Espanha, nos Países Baixos e no Reino Unido (menos de 1 p.p.). No domínio da habitação, as maiores disparidades na taxa de sobrecarga dos custos da habitação foram observadas na Dinamarca, na Grécia, na Áustria e na Itália (mais de 50 p.p.), enquanto em Malta, em Chipre, na Irlanda e na Finlândia se registaram as disparidades menos significativas (menos de 20 p.p.)¹⁰³. No domínio da educação de adultos, em 2016, a Suécia e a Dinamarca registaram diferenciais negativos, revelando um melhor acesso das pessoas em risco de pobreza de agregados familiares com muito baixa intensidade de trabalho, sendo o diferencial nulo em Malta e no Reino Unido. As maiores disparidades observaram-se na Letónia, em Espanha e na Lituânia (acima de 16 p.p.).

O acesso a habitação de boa qualidade tem vindo a melhorar desde 2008, mas, em alguns países, uma parte significativa da população refere problemas de qualidade na respetiva habitação. Na UE, em 2017, 13,1 % da população afirmava viver numa habitação com fugas no telhado, humidade nas paredes, pavimentos ou fundações, ou apodrecimento dos caixilhos das janelas e do pavimento. Menos 2,3 p.p. menos do que em 2016¹⁰⁴. Esta

¹⁰² Do módulo ad hoc EU-SILC da UE relativo ao acesso aos serviços, de 2016. Motivos considerados para efeitos da avaliação comparativa: «não estão disponíveis cursos ou programas adequados» e «não posso pagar».

¹⁰³ São apresentados a seguir elementos mais exaustivos sobre a questão das necessidades de cuidados médicos não satisfeitas e do acesso à habitação.

¹⁰⁴ Dados provenientes das EU-SILC.

componente de privação habitacional¹⁰⁵ é um problema grave em cinco Estados-Membros (Chipre, Portugal, Hungria, Letónia e Eslovénia), onde mais de 20 % da população dá conta de problemas de qualidade da respetiva habitação. Em 2017, a Roménia registou uma melhoria considerável, com a percentagem da população a declarar não ter banheira ou chuveiro, nem sanita com autoclismo no interior da respetiva habitação, a ser ainda considerável, nos 27,2 %. Na Letónia, na Bulgária e na Lituânia, a falta de banheira ou chuveiro e de sanita no interior da habitação para uso exclusivo do agregado familiar, é um problema que aflige cerca de 10 % da população.

A parte do rendimento disponível das famílias gasta nas despesas relacionadas com habitação continua a ser significativa em alguns Estados-Membros. Quando os custos de habitação são tomados em consideração, 156 milhões de pessoas estão em risco de pobreza, contra 85 milhões de pessoas antes de serem considerados esses custos. Esta situação afeta particularmente os agregados familiares com rendimentos mais baixos. Em 2017, 10,2 % dos agregados familiares da UE gastaram mais de 40 % do seu rendimento disponível em despesas de habitação, mas esta percentagem aumenta para 37,8 % quando se considera os agregados familiares em risco de pobreza. Apesar de uma ligeira melhoria em relação aos anos anteriores, a sobrecarga dos custos da habitação continua a ser mais elevada na Grécia, com 39,6 % em 2017. A Bulgária, a Dinamarca e a Alemanha são, a seguir à Grécia, os Estados-Membros com taxas mais elevadas de população com uma sobrecarga dos custos de habitação (mais de 15 % da população em cada país). O efeito é particularmente notório na Dinamarca e na Alemanha, onde a percentagem de pessoas em risco de pobreza é inferior à média da UE antes de considerados os custos de habitação, mas acima da média da UE quando esses custos são tidos em conta. Em contrapartida, na Estónia, na Irlanda, na Finlândia, em Chipre e em Malta, menos de 5 % da população vive em agregados sobrecarregados com despesas relacionadas com a habitação. Na maioria dos países, os inquilinos que arrendam a preços de mercado são consideravelmente mais sobrecarregados com custos relacionados com a habitação do que os proprietários com uma hipoteca ou um empréstimo (média da UE de 25,1 % para os inquilinos que pagam rendas no mercado, em comparação com cerca de 5 % para os proprietários).

¹⁰⁵ A taxa de privação de habitação é uma medida das instalações deficientes de uma habitação e é calculada por referência a agregados familiares que se deparam com, pelo menos, uma das seguintes situações: i) telhado com fugas, (ii) ausência de banheira ou chuveiro na habitação, (iii) ausência de sanita interior, (iv) uma habitação considerada demasiado escura.

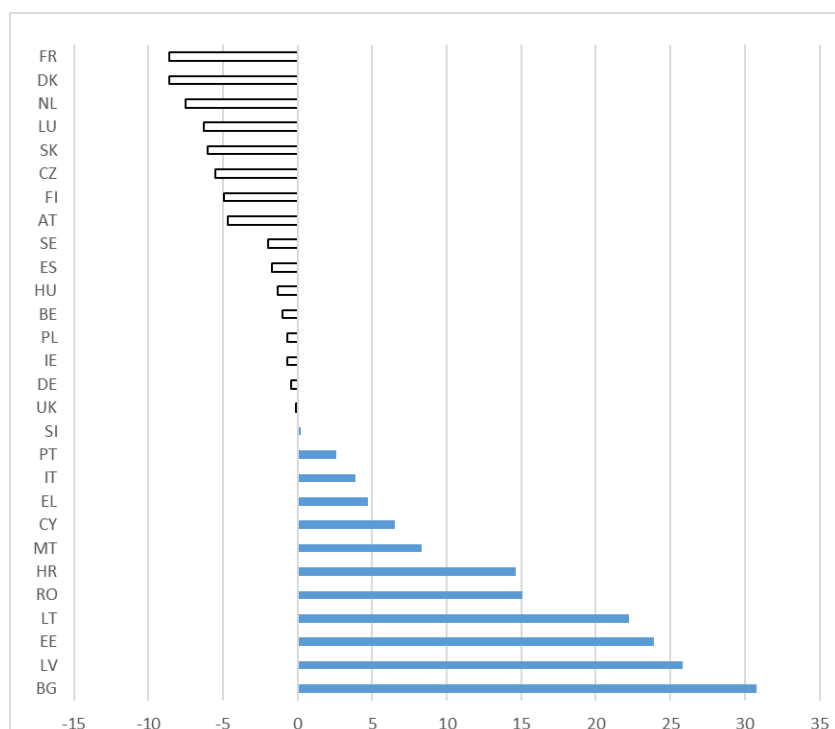
O aumento das rendas representa um encargo cada vez maior para as pessoas em situação de pobreza em alguns Estados-Membros. Em 2016, em sete países (Irlanda, Estónia, Lituânia, Eslovénia, Hungria, Áustria e Polónia), as rendas calculadas em termos reais aumentaram mais de 5 % desde 2015. O elevado preço das rendas pode agravar o risco de pobreza ou de exclusão social, em especial em países como a Eslovénia, a Irlanda, a Áustria e a Lituânia, onde o risco de pobreza dos inquilinos é significativamente maior do que o que correm os que são proprietários. Os números provenientes de fontes nacionais também podem ocultar desafios ao nível de determinadas cidades.

A recente evolução do fenómeno dos sem-abrigo indica que a situação não está a melhorar. As estimativas do número de sem-abrigo não são comparáveis por país, devido à falta de fontes oficiais e a diferentes metodologias para a sua contabilização. Os dados disponíveis só permitem acompanhar a evolução ao longo do tempo (utilizando-se, na maioria dos casos, 2017 ou 2016 como ano mais recente). No entanto, indicam um agravamento recente do fenómeno dos sem-abrigo em todos os 25 Estados-Membros abrangidos, exceto na Finlândia, onde a situação melhorou¹⁰⁶.

O rendimento das pensões proporciona aos idosos uma proteção relativa contra o risco de pobreza. Ao nível da UE, a taxa de risco de pobreza (AROP) dos mais velhos é mais baixa do que a das pessoas em idade ativa (14,6 % contra 16,7 % em 2017). Ao longo da última década, esta relação inverteu-se em relação ao período anterior à crise, parcialmente explicado pelo facto de a crise ter reduzido os níveis médios reais de rendimento disponível das famílias, especialmente na população em idade ativa em quase todos os países europeus, enquanto as pensões se mantiveram mais estáveis. No entanto, a privação material grave diminuiu também entre os idosos (de 7,4 % em 2008 para 6,3 % em 2017), o que indica que a diminuição da pobreza e da exclusão social não foi apenas um efeito relativo.

¹⁰⁶ Dados compilados pela FEANTSA, a federação nacional das organizações da sociedade civil que trabalham com os sem-abrigo na Europa. Ver FEANTSA (2018), *Third overview of housing exclusion in Europe*.

Gráfico 66: Percentagem da população 65+ anos em risco de pobreza ou exclusão social em relação à média da UE, 2017



Fonte: Eurostat, EU-SILC. Notas: os dados são normalizados (UE28 = 0). Os dados relativos à IE e UK referem-se a 2016.

O risco de pobreza e exclusão social das pessoas mais velhas tem vindo a diminuir de forma constante na maioria dos Estados-Membros. Globalmente, em 2017, havia menos 148 000 pessoas com mais de 65 anos em risco de pobreza ou de exclusão social, em comparação com os níveis anteriores à crise (2008). Esta melhoria oculta diferenças acentuadas entre os Estados-Membros, com reduções substanciais do risco de pobreza ou exclusão social na velhice em Chipre (-24,7 p.p. desde 2008), na Bulgária (-16,6 p.p.), na Roménia (-16,2 p.p.) e na Letónia (-14,9 p.p.), embora se tenham registado aumentos no Luxemburgo (+6,4 p.p.) e na Alemanha (+2,2 p.p.).

No entanto, é particularmente preocupante a situação das mulheres mais velhas, sendo que uma em cada cinco mulheres com mais de 65 anos está em risco de pobreza ou de exclusão social na UE. Em 2017, a taxa AROPE das mulheres variou entre os cerca de 10 % na Dinamarca, em França e nos Países Baixos e mais de 50 % na Bulgária, e mais de 40 % nos Estados Bálticos. As diferenças mais elevadas entre a taxa AROPE de homens e mulheres foram observadas na Lituânia (19.9 p.p.), na Estónia (19.7 p.p.), seguida da Letónia (16.6 p.p.) e da Bulgária (16.2 p.p.). As mulheres mais velhas têm rendimentos mais baixos do que os homens mais velhos: em 2016, o rendimento mediano das mulheres mais velhas foi 6 p.p. inferior ao dos homens na UE relativamente às pessoas mais jovens do mesmo sexo (90 %

para as mulheres e 96 % para os homens). Por conseguinte, não só as mulheres têm rendimentos mais baixos durante a sua vida ativa, como têm rendimentos mais baixos quando se reformam, o que contribui para a desigualdade de género no rendimento dos idosos.

Em média, na UE, as pessoas com mais de 65 anos têm rendimentos ligeiramente mais baixos do que os grupos etários mais jovens. O rendimento disponível mediano das pessoas com 65 anos ou mais era de 92 % do rendimento da população mais jovem em 2017. O rácio do rendimento médio relativo foi inferior a 75 % em cinco países (Dinamarca, Malta, Lituânia, Letónia e Estónia) e inferior a 80 % noutros quatro (Bélgica, Suécia, Chipre e República Checa). Em contrapartida, os homens mais velhos em nove Estados-Membros (Luxemburgo, Grécia, França, Espanha, Hungria, Itália, Áustria, Polónia e Roménia) e as mulheres mais velhas em dois Estados-Membros (Luxemburgo e Grécia) tinham um rendimento mediano superior ao dos homens com menos de 65 anos em 2017.

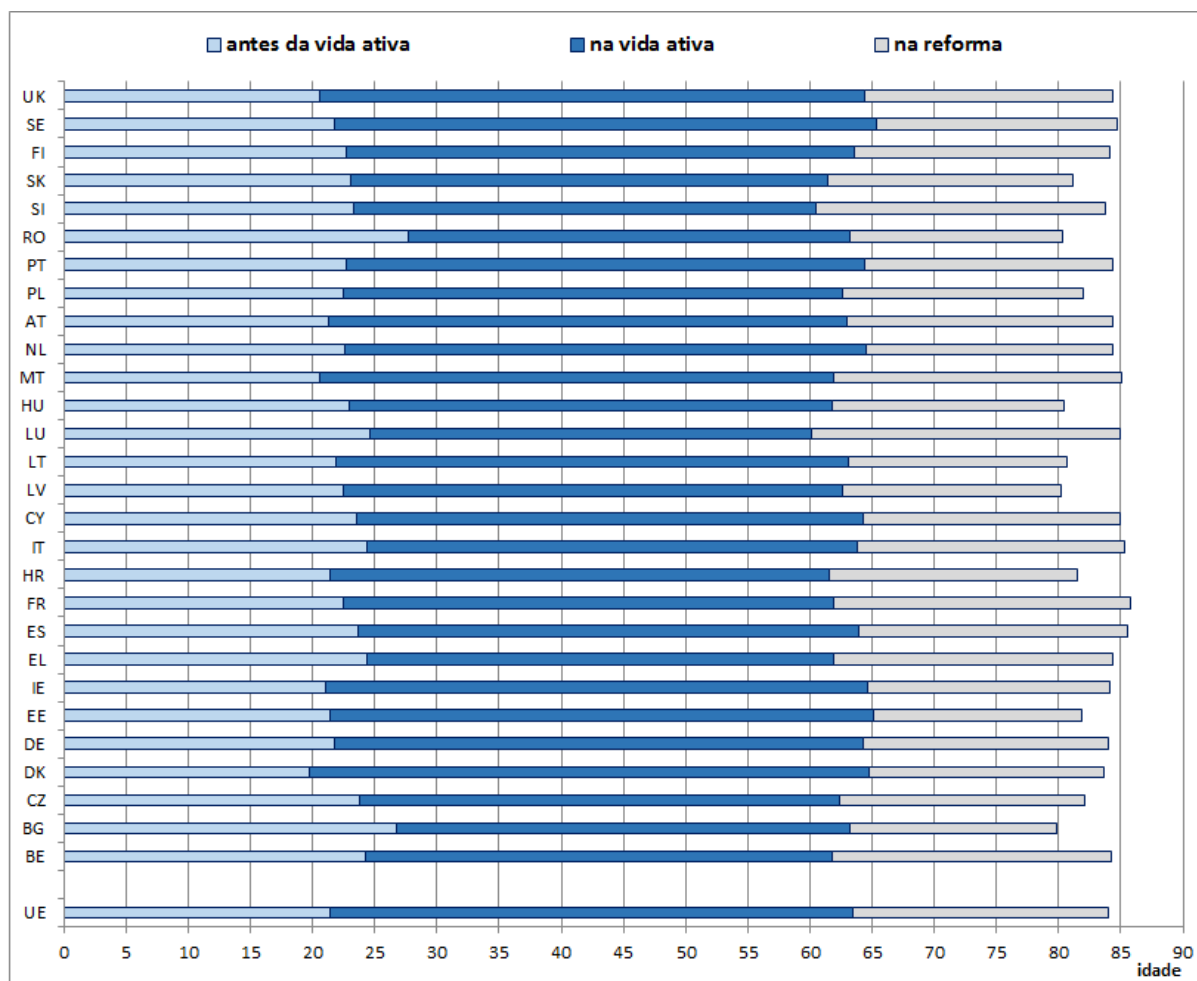
Embora, em média, as pensões correspondam a mais de metade do rendimento do trabalho em fim de carreira, a capacidade de substituição do rendimento das pensões varia significativamente entre os Estados-Membros. Em 2017, a taxa de substituição agregada (ARR)¹⁰⁷ foi, em média, de 59 % na UE, com diferenças significativas entre os países. O rácio variou entre mais de 80 % no Luxemburgo e menos de 40 % na Irlanda, na Bulgária e na Croácia¹⁰⁸.

Num contexto de aumento da esperança de vida, as pensões têm de ser adaptadas; porque a vida ativa começa mais tarde e é mais longa e, em termos globais, as pessoas vivem mais tempo. Para além da redução da pobreza e da substituição dos rendimentos, a terceira dimensão relevante da adequação das pensões é a duração da reforma. O rácio entre o tempo passado na reforma e o tempo passado a trabalhar é, em média, 51 % na UE. O gráfico 67 dá conta do tempo de vida médio antes de se começar a trabalhar, durante a vida ativa e depois da reforma nos Estados-Membros (com base numa estimativa do início do emprego/entrada no mercado de trabalho, uma estimativa da idade média de saída do mercado de trabalho e da esperança de vida aos 60 anos).

¹⁰⁷ Rácio da mediana das pensões individuais brutas dos 65-74 anos em relação à mediana dos ganhos brutos individuais dos 50-59 anos.

¹⁰⁸ Os dados da HR e IE são de 2016.

Gráfico 67: Tempo de vida gasto em diferentes formas de atividade, 2017



Fonte: Relatório sobre o Envelhecimento Demográfico 2018, para os dados relativos às entradas e saídas do mercado de trabalho; Eurostat, para projeções da esperança de vida. Nota: «em atividade» significa entre a idade à entrada e a idade à saída do mercado de trabalho.

Os trabalhadores independentes ou com empregos atípicos estão frequentemente sujeitos a condições de acesso e aquisição de direitos de pensão menos favoráveis do que aqueles que exercem a sua atividade a tempo inteiro com contratos de duração indeterminada. Os dados do inquérito SHARE¹⁰⁹ permitem medir o impacto do trabalho por conta própria no rendimento de reforma e no nível de vida, comparando a situação dos trabalhadores por conta própria reformados¹¹⁰ e dos trabalhadores por conta de outrem reformados na maioria dos Estados-Membros¹¹¹. Os trabalhadores por conta própria reformados dão conta de rendimentos mais baixos do que os trabalhadores por conta de

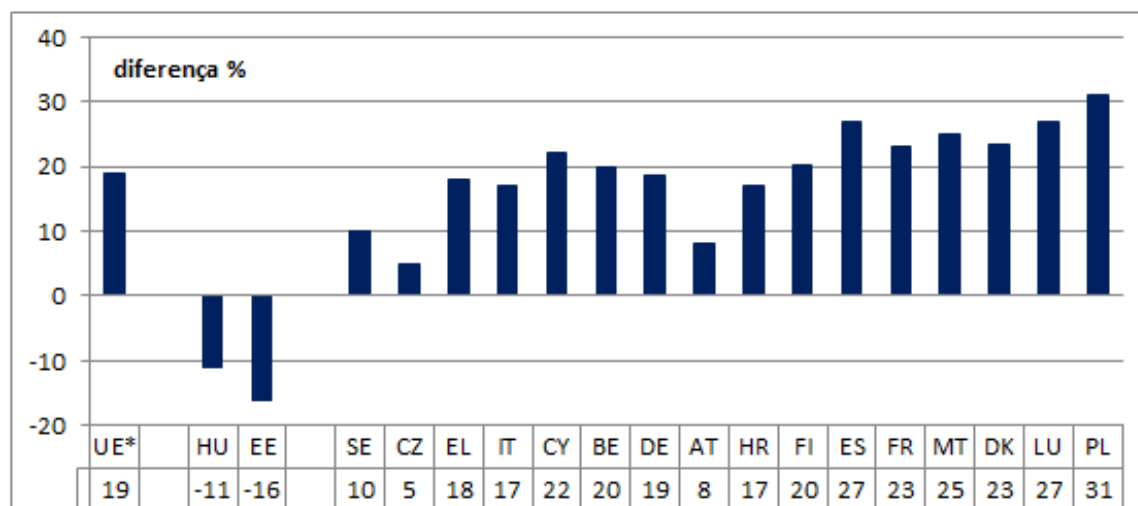
¹⁰⁹ Inquérito sobre Saúde, Envelhecimento e Reforma na Europa. Fonte: SHARE wave 7, 2017.

¹¹⁰ Para efeitos desta comparação, entende-se por «trabalhador por conta própria reformado» os reformados que tenham feito 50 % ou mais das suas carreiras profissionais como independentes.

¹¹¹ O Inquérito sobre Saúde, Envelhecimento e Reforma na Europa (SHARE) é uma base de dados pluridisciplinar e transnacional de microdados sobre saúde, estatuto socioeconómico e redes sociais e familiares de mais de 120 000 indivíduos com mais de 50 anos (mais de 297 000 entrevistas). O SHARE abrange 27 países europeus. O inquérito SHARE wave 7 exclui IE, NL e UK. Em alguns Estados-Membros, a dimensão das amostras não permite uma comparação.

outrem reformados, em quase todos os países abrangidos. As maiores disparidades de rendimento verificam-se no Luxemburgo, na Dinamarca e em França e, em nove países, a diferença é superior a 20 %. Apenas na Hungria e na Estónia os trabalhadores por conta própria reformados beneficiam de rendimentos ligeiramente mais elevados do que os trabalhadores por conta de outrem reformados (ver gráfico 68 infra). As disparidades de rendimento, juntamente com maiores desigualdades de rendimentos¹¹², conduzem a níveis substancialmente mais elevados de risco de pobreza para os trabalhadores por conta própria reformados, em média cerca do dobro do dos trabalhadores por conta de outrem reformados. Os trabalhadores por conta própria reformados têm pensões mais baixas do que os trabalhadores por conta de outrem reformados em todos os países observados e, apesar do rácio património-rendimento superior, estão mais expostos a dificuldades financeiras na velhice. O índice de dificuldades financeiras, que mede a dificuldade de realizar as suas atividades numa escala de 1 a 4, atinge, em média, 2,3 para os trabalhadores por conta própria reformados e 2,1 trabalhadores por conta de outrem reformados nos Estados-Membros inquiridos¹¹³.

Gráfico 68: Diferença percentual relativa entre o rendimento disponível equivalente mediano dos trabalhadores por conta de outrem reformados e o dos trabalhadores por conta própria reformados, 2017

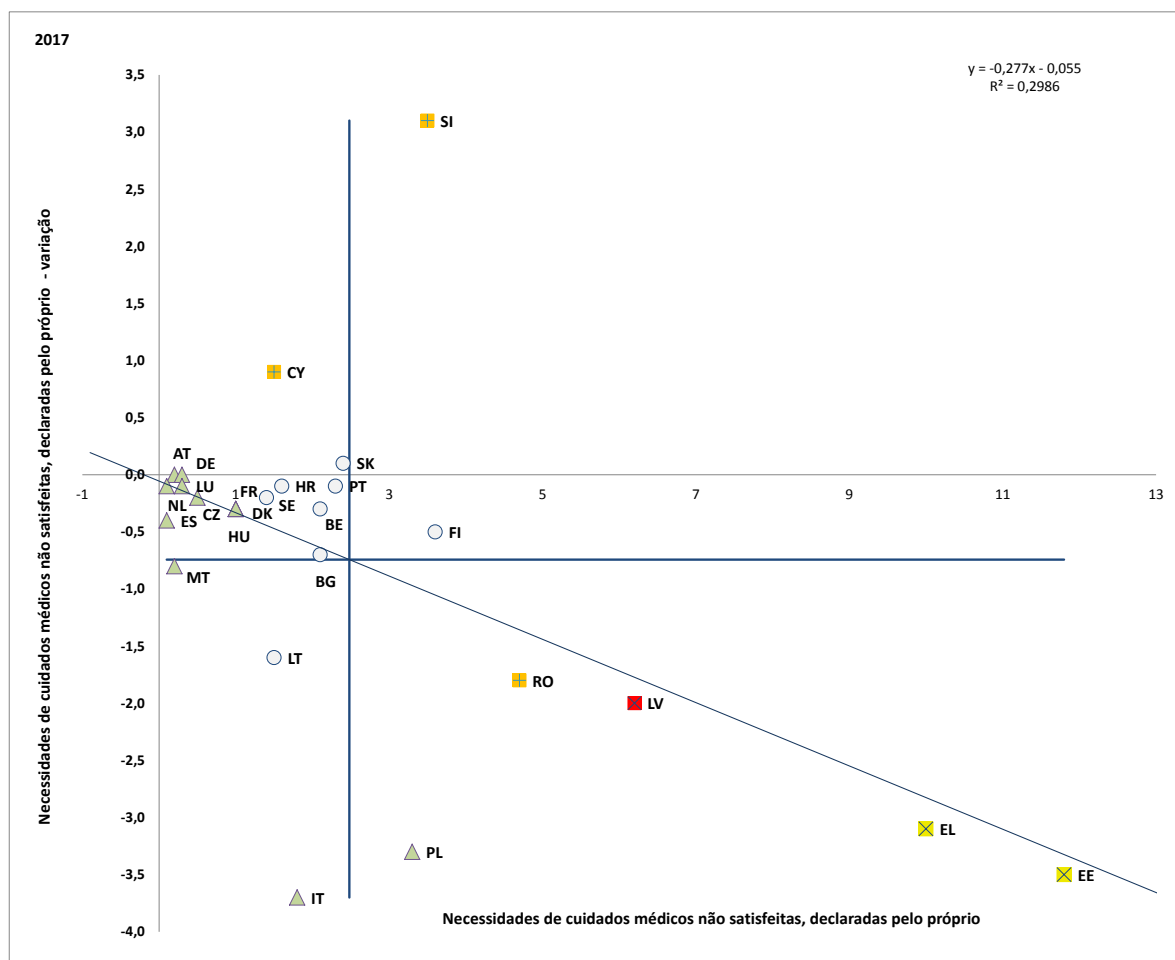


Fonte: SHARE. Notas: UE * não inclui IE, NL e UK. As dimensões das amostras em BG, LV, LT, PT, RO, SI e SK não permitem estabelecer uma distinção entre os reformados.

¹¹² O rácio S80/S20 dos trabalhadores por conta própria reformados supera em um terço o dos trabalhadores por conta de outrem reformados.

¹¹³ UE-28 exceto IE, NL e UK.

Gráfico 69: Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (indicador-chave do painel social)



Fonte: Eurostat, SILC. Período: níveis de 2017 e variações anuais em relação a 2016. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Não estavam disponíveis dados para IE e UK em 26 de outubro de 2018.

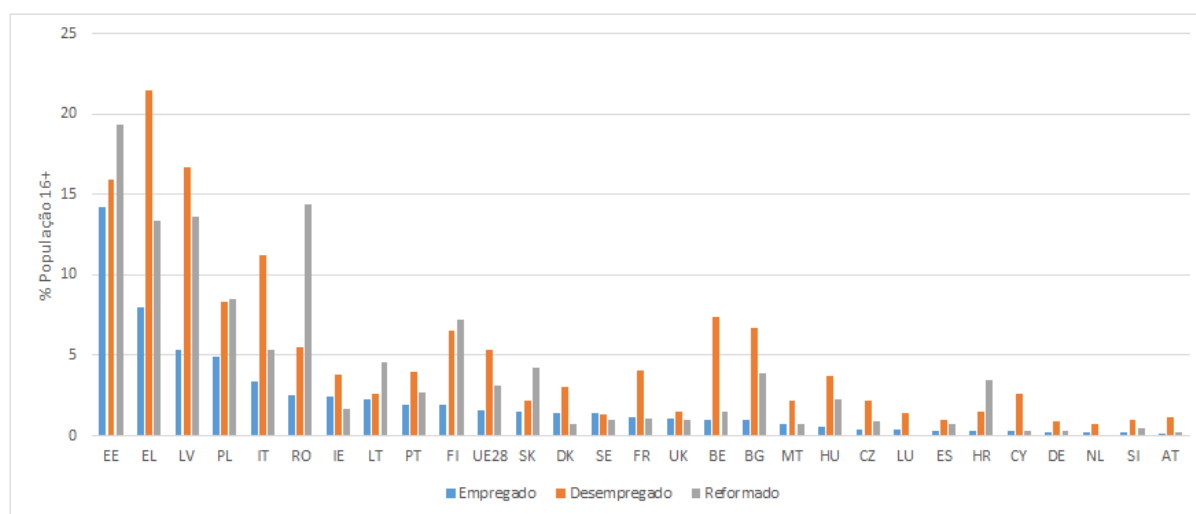
Há sinais de convergência na percentagem da população que declara necessidades de cuidados médicos não satisfeitas¹¹⁴. Invertendo uma tendência anterior, verificou-se uma fraca correlação negativa entre o nível e as variações nas necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, com os países em que as necessidades não satisfeitas são as mais elevadas a registar a tendência mais positiva (ver gráfico 69). Em alguns Estados-Membros, os custos e o tempo de espera continuam a constituir importantes obstáculos ao acesso a cuidados de saúde.

¹¹⁴ As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio dizem respeito à avaliação subjetiva, feita pela própria pessoa, da sua necessidade de ser examinada ou receber um tratamento para um tipo específico de cuidados de saúde, mas que não o fez ou que não o tentou fazer devido às seguintes três razões: «razões financeiras», «lista de espera» e «distância a percorrer demasiado longa». Os problemas que as pessoas declaram na obtenção de cuidados quando estão doentes refletem, frequentemente, obstáculos significativos à prestação de cuidados de saúde.

Não obstante, a percentagem da população da UE que declara necessidades de cuidados médicos não satisfeitas devido a custos demasiado elevados, tempo de espera excessivo ou distância a percorrer diminuiu, em 2017, para 1,6%. A percentagem de pessoas afetadas continuou a exceder 5 % na Estónia e na Grécia (mais de 10 %) e na Letónia. Em 2017, registaram-se aumentos apenas na Eslovénia, em Chipre e na Eslováquia.

A situação profissional pode também ser importante para explicar um acesso problemático aos cuidados médicos em alguns países. Embora a maioria dos países não apresente diferenças significativas em função da situação profissional, em alguns deles os desempregados (e, em menor medida, os pensionistas) podem deparar-se com maiores dificuldades no acesso aos cuidados de saúde (ver gráfico 70). Mesmo nos países em que a percentagem de necessidades não satisfeitas em toda a população é inferior à média da UE, os números sugerem que os desempregados podem ter dificuldades de acesso a cuidados médicos (por exemplo, Bélgica, França, Itália e Hungria).

Gráfico 70: Necessidades de exames médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio em função da situação profissional (2016)

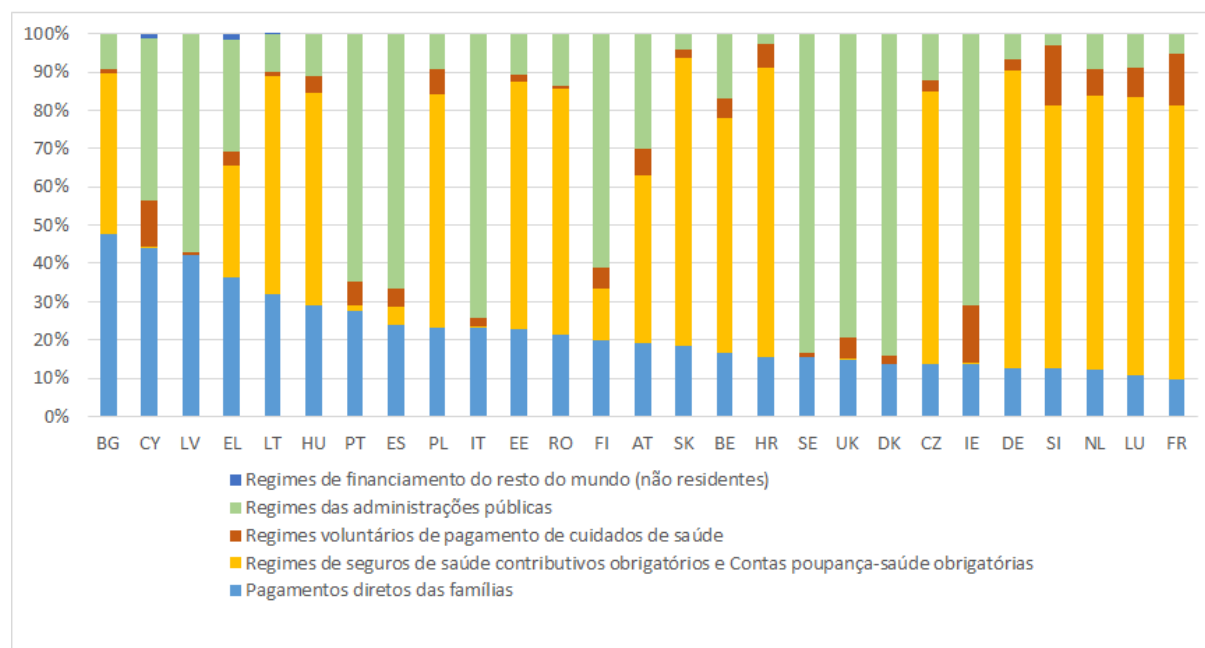


Fonte: Eurostat [hlth_silc_13].

Os anos de vida saudável (aos 65 anos) continuaram a aumentar na UE, de 9,8 anos para os homens e 10,1 anos para as mulheres. Embora o maior número de anos de vida saudável aos 65 anos possa ser esperado na Suécia, em Malta e na Irlanda (cerca de 12 anos para ambos os sexos), a esperança de vida saudável é particularmente baixa na Letónia, na Eslováquia e na Croácia (cerca de 5 anos).

Os cuidados de saúde são financiados através de diferentes regimes, sendo que a importância relativa de cada regime varia entre os Estados-Membros. Em 2016, os pagamentos diretos¹¹⁵, ou seja, as despesas de saúde das famílias (incluindo com produtos médicos) não reembolsadas por qualquer regime ou pagas em comparticipação de custos no âmbito de um regime organizado, medidas em percentagem das atuais despesas de saúde, é superior a 30 % na Bulgária, na Grécia, em Chipre, na Letónia e na Lituânia (gráfico 71).

Gráfico 71: Despesas de saúde por fonte de financiamento, 2016



Fonte: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Notas: os dados são coligidos nos termos previstos no Regulamento (CE) n.º 2015/359 da Comissão no que se refere às estatísticas das despesas e do financiamento dos cuidados de saúde (Manual das Contas do Sistema de Saúde de 2011).

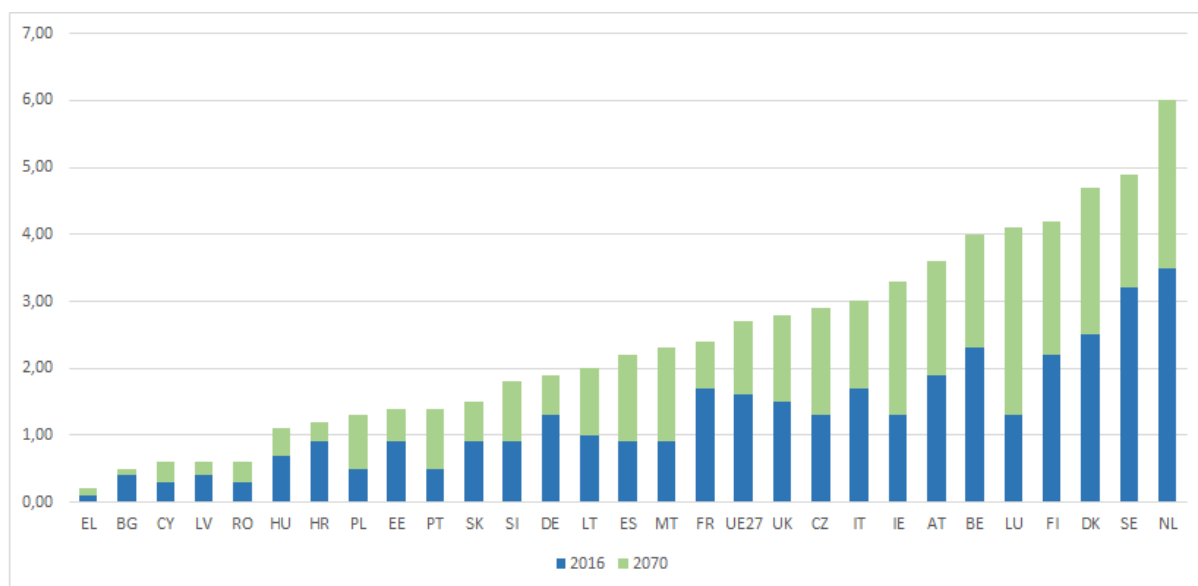
As necessidades de cuidados continuados (LTC) têm vindo a aumentar à medida que a população da UE envelhece. Nas próximas seis décadas (até 2070), o número de europeus com 80 anos ou mais deverá duplicar e o rácio de dependência dos idosos (as pessoas com 65+ anos em relação às pessoas na faixa etária dos 15-64) deverá passar de 29,6 % em 2016 para 51,2 % em 2070¹¹⁶ (a UE passará de 3,3 para apenas 2 pessoas em idade ativa por cada pessoa 65+ anos). O risco de dependência é mais elevado à medida que se avança na velhice, maior é a fragilidade (60 % de pessoas na faixa dos 75-84 anos e 70 % das que têm 85 anos ou mais têm uma incapacidade).

¹¹⁵ As despesas não reembolsáveis (out-of-pocket) correspondem a pagamentos diretos de bens e serviços, a partir do rendimento principal ou da poupança das famílias, quando o pagamento é feito pelo utente no momento da compra dos bens ou do usufruto do serviço sem qualquer reembolso ou comparticipação de custos no âmbito de um regime organizado.

¹¹⁶ Relatório sobre o Envelhecimento Demográfico 2018, Comissão Europeia.

Prevê-se um aumento significativo das necessidades de cuidados continuados. Os cuidados continuados representam a rubrica das despesas sociais que cresce com maior rapidez em comparação com a saúde e as pensões. As despesas públicas na UE no setor dos cuidados continuados deverão aumentar de 1,6 % para 2,7 % do PIB entre 2016 e 2070, com variações acentuadas em toda a UE (ver gráfico 72).

Gráfico 72: Projeção das despesas públicas com cuidados continuados em % do PIB, 2016 e 2070



Fonte: com base nos dados do Relatório de 2018 sobre o Envelhecimento Demográfico. Nota: Cenário de referência AWG

A sustentabilidade a longo prazo dos cuidados de saúde irá também constituir um desafio para os Estados-Membros que dependem agora fortemente de cuidados informais. A reserva de cuidadores informais está a diminuir devido à mudança dos padrões familiares (menos crianças, familiares que vivem longe), com o aumento do emprego feminino e o aumento da idade de reforma. Os cuidados informais também acarretam custos importantes para a economia, uma vez que os cuidadores informais reduzem ou abandonam o emprego formal e, por conseguinte, pagam poucos ou nenhuns impostos e contribuições sociais. Também há desafios para recrutar e fidelizar cuidadores. O setor é afetado pela prevalência do trabalho a tempo parcial e dos contratos temporários, o que reduz a sua atratividade.

3.4.2. Resposta política

As reformas empreendidas em vários Estados-Membros visam reforçar a abordagem da inclusão ativa. Alguns Estados-Membros estão a melhorar a prestação integrada de serviços (como a assistência social, o emprego e outros serviços sociais), em especial através de uma abordagem centrada no indivíduo, para dar resposta às necessidades complexas das pessoas mais vulneráveis. Na Bulgária, está em curso a criação de centros de emprego e assistência social que prestam serviços integrados e móveis¹¹⁷. Até fevereiro de 2018, 73 centros estabelecidos com o apoio do FSE estavam operacionais¹¹⁸ e prestavam serviços de emprego e assistência social. Em 2018, os centros passaram a oferecer contratos de integração profissional para os desempregados de longa duração, relacionando os desempregados de longa duração com serviços de emprego específicos e reencaminhando-os para serviços prestados por outras instituições. Na Irlanda, o plano de ação para as famílias desempregadas (*Action Plan for Jobless Households*) alarga os serviços de ativação às pessoas que não trabalham, mas que não são definidas como desempregadas no quadro das medidas tradicionais. Centra-se, em especial, na melhoria das taxas de emprego das famílias com filhos — tanto a família nuclear tradicional, como a família monoparental e as pessoas com deficiência. Na Finlândia, os balcões únicos de orientação para os jovens («*Ohjaamo*»), que inicialmente operavam ao abrigo do FSE, foram institucionalizados e estão a ser desenvolvidos com a rede de apoio psicossocial. Na Grécia, abriram em 2017 os primeiros os centros comunitários, que funcionam como balcões únicos para os serviços sociais a nível municipal. Estes centros apoiam a implementação do regime de rendimento de solidariedade social (SSI), que liga os beneficiários a serviços sociais complementares. Em fevereiro de 2018, já estavam operacionais 203 dos 240 centros previstos. Além disso, cada vez mais municípios de toda a UE prestam serviços sociais integrados, centrados em necessidades complexas dos grupos vulneráveis (por exemplo, pontos de entrada únicos em Atenas ou serviços de promoção da saúde em Essen). Estas intervenções foram apoiadas pelo FSE.

Os Estados-Membros continuam a trabalhar para melhorar a adequação de algumas prestações, embora em alguns casos se tenham verificado atrasos. Na Lituânia, as prestações garantidas pelo Estado, bem como as prestações relacionadas com a família, foram aumentadas em 2018. Na Bulgária, um aumento de 15 % do rendimento mínimo em 2018 seguiu-se a um congelamento de nove anos. Na continuidade do plano plurianual de combate

¹¹⁷ Equipas conjuntas dos serviços de assistência social e de emprego oferecem serviços integrados de âmbito geral aos desempregados em zonas remotas da Bulgária.

¹¹⁸ Com o apoio do FSE.

à pobreza estabelecido em 2013, em França, o rendimento mínimo (*Revenu de solidarité active — RSA*) foi objeto de um aumento de 1,6 % em setembro de 2017 e de 1 % em abril de 2018. Estes aumentos são os últimos de uma série que permitiu um aumento do rendimento mínimo em relação à inflação e são complementados por uma atenção renovada na ativação dos beneficiários (*Garantie d'activité*), no âmbito do plano recentemente anunciado de combate à pobreza. No entanto, na Roménia, a prevista consolidação das prestações sociais existentes foi adiada para abril de 2019, enquanto na Croácia a aplicação da nova lei relativa à segurança social só entrará em vigor em dezembro de 2019. O plano de melhoria do rendimento mínimo previsto pela Letónia (apresentado em maio de 2018 e que entrará em vigor em 2020) ainda não foi adotado pelo governo. No Luxemburgo, um projeto de lei destina-se a reorganizar o mecanismo do rendimento mínimo garantido (RMG), com o objetivo de reduzir as elevadas armadilhas de inatividade geradas pelo regime atual e resolver os problemas da sobrecarga dos custos da habitação e do rendimento insuficiente dos agregados familiares monoparentais.

A cobertura da proteção social aumenta em vários Estados-Membros. A Bélgica adotou uma lei que suprime as limitações de acesso a regimes de pensões das empresas para os jovens e as pessoas com contratos de curta duração. Outros países preveem introduzir, ou já introduziram, medidas a favor dos trabalhadores por conta própria e dos proprietários de pequenas empresas. Estas medidas incluem uma redução das contribuições abaixo de um determinado limiar (Letónia, Polónia), a cobertura dos trabalhadores independentes pelo regime de seguro de desemprego (França) ou a possibilidade de incluir trabalhadores independentes num seguro de acidentes de trabalho através de uma carta social das plataformas em linha (França, ver também capítulo 3.3.2).

As medidas destinadas a combater a desigualdade de rendimentos e a pobreza no trabalho têm incidências na configuração dos regimes fiscais e na adequação das prestações. Para além da fixação de um salário mínimo, as políticas de redução das desigualdades relacionadas com os sistemas fiscais e de prestações podem também contribuir para atenuar a pobreza no trabalho. Na Lituânia, foi adotada, em junho de 2018, uma reforma do regime do imposto fixo sobre o rendimento, que introduz uma estrutura progressiva, com dois escalões, que deverá contribuir para reduzir as desigualdades de rendimentos. Na Letónia, a introdução do imposto progressivo sobre o rendimento das pessoas singulares é acompanhada de deduções do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e das pessoas dependentes. A reforma proposta pela República Checa para reformular o sistema de

tributação do rendimento das pessoas singulares deverá torná-lo mais progressivo, nomeadamente através da adição de uma nova taxa a 23 % para os rendimentos mais elevados.

Alguns Estados-Membros adotaram medidas específicas para fazer face à pobreza infantil. Em Espanha, o orçamento de 2018 atribui 100 milhões EUR à luta contra a pobreza extrema, com especial atenção para as famílias com filhos. A lei lituana relativa às prestações para crianças introduz um sistema universal de abono por filho a cargo. Além disso, será paga uma prestação familiar aos agregados familiares com três ou mais filhos a cargo, independentemente do seu rendimento. Na Letónia, foi introduzido um suplemento ao abono de família para as famílias com dois ou mais filhos. A Grécia adotou uma reforma do sistema de prestações familiares, que substitui as duas prestações anteriores (o «abono familiar unificado» e «abono para famílias numerosas») por uma prestação familiar única sujeita a condição de recursos. Esta reforma visa orientar melhor os recursos para os que deles mais necessitam e promover a equidade junto das crianças que beneficiam de apoio.

Foram tomadas medidas de inclusão social para as pessoas com deficiência, a fim de completar as políticas de emprego e prevenir o sofrimento decorrente da pobreza. Para melhorar a eficiência e garantir que as pessoas recebem as prestações a que têm direito, a Espanha conclui a fase de teste do cartão social universal, que permite a recolha num só instrumento de informações sobre todas as prestações que uma pessoa recebe, bem como a indicação de outras prestações a que possa ter direito. Para 2018, a Estónia instituiu um subsídio de capacidade de trabalho para as pessoas que não podem trabalhar ou cuja capacidade é limitada. Em 2017, Malta implementou uma nova reforma das pensões de invalidez que introduziu um sistema de pagamento em três níveis, por força do qual as pessoas que não podem trabalhar devido a incapacidade poderão beneficiar de um aumento mensal regular até que a sua pensão atinja o equivalente ao salário mínimo. Uma lei do governo polaco de 2016 prevê uma subvenção de 4 000 złoty (cerca de 940 EUR) para os pais de uma criança com deficiência grave no seu primeiro ano de vida. Em Portugal, foi adotado em 2017 um novo Modelo de Apoio à Vida Independente (MAVI), financiado através do FSE, pelo qual todas as pessoas com uma incapacidade de 60 % ou mais têm direito a 40 horas semanais de assistência pessoal consubstanciada em apoio para cuidados pessoais, saúde, nutrição, viagens, ensino superior, formação profissional, atividades culturais, desporto, procura de emprego, participação em atividades sociais e cívicas. Além disso, em 2017, o governo português reuniu três prestações de invalidez — o subsídio de invalidez, a

pensão social de invalidez e a pensão de invalidez — numa prestação única, a prestação social para a inclusão. A Roménia passou a utilizar o indicador social de referência para calcular o subsídio de invalidez, em vez do índice de preços no consumidor, o que deu origem a um aumento das prestações para adultos com deficiência.

Alguns Estados-Membros empreenderam reformas no domínio do acesso à habitação. A Dinamarca adotou um plano de ação para combater o problema dos sem-abrigo, com base no reforço das medidas preventivas e na melhoria dos apoios para ajudar as pessoas a sair da situação de sem-abrigo. A Grécia introduziu uma nova prestação de habitação sujeita a condições de recursos, destinada às famílias com baixos rendimentos que vivem em habitações arrendadas e às que pagam uma hipoteca. A Espanha adotou um plano nacional que inclui ajuda às famílias com baixos rendimentos, para pagar a renda e prevenir o despejo, apoio financeiro aos jovens que adquirem casas em zonas escassamente povoadas e auxílios à renovação de habitações para grupos vulneráveis específicos. O governo sueco atribuiu fundos adicionais para apoiar as organizações sem fins lucrativos que ajudam os jovens adultos sem-abrigo.

A dinâmica das reformas dos sistemas de pensões está a evoluir para dar resposta aos desafios da adequação. Embora as medidas que visam melhorar a sustentabilidade financeira continuem a ter prioridade nas preocupações de muitos Estados-Membros em matéria de pensões, este processo foi acompanhado de medidas de ajustamento da composição dos regimes de pensões, a fim de dar resposta a certos desafios fundamentais do mercado de trabalho e do sistema de pensões: salvaguardar a adequação das pensões, combinar o trabalho com a pensão e adaptar os direitos de pensão a categorias específicas de trabalhadores.

Alguns Estados-Membros continuam a centrar-se no reequilíbrio da duração das pensões com a esperança de vida. Por exemplo, a reforma de 2017 na República Checa limitou a 65 anos o aumento em curso da idade de reforma, que deve estar efetivo em 2030, para introduzir uma ligação à esperança de vida após a idade de reforma, ainda que seja necessária legislação suplementar para instituir essa ligação. Outros países estão a reforçar os requisitos relativos à duração das carreiras contributivas. Na Lituânia, por exemplo, a duração do período contributivo aumentará gradualmente, passando de 30 anos em 2017 para 35 anos em 2027. Em contrapartida, a Polónia reintroduziu idades de reforma diferenciadas para homens e mulheres (65 e 60 anos, respetivamente) a partir de outubro de 2017. Esta situação

provocou um forte aumento da taxa de utilização das pensões, uma vez que as pensões de reforma concedidas às mulheres são, em média, muito inferiores às dos homens¹¹⁹.

Outras medidas de reforma do sistema de pensões visam reduzir a pobreza (por exemplo, garantias mínimas) **e melhorar o nível dos rendimentos** (por exemplo, indexação favorável, reforço do papel das pensões complementares). A Letónia, Malta e a Roménia subiram os valores mínimos não tributáveis, o que deverá beneficiar os titulares de pensões mais baixas. As pensões mínimas aumentaram na Bulgária, na Polónia e na Roménia, onde ocorreu um aumento significativo de 30 % em 2017. Foram adotadas outras medidas, como salvaguardas adicionais para os pensionistas com carreiras longas. Por exemplo, em 2017, a Áustria aumentou a pensão mínima de 883 EUR para 1 000 EUR por mês para as pessoas com, pelo menos, 30 anos de contribuições¹²⁰.

A melhoria da eficácia dos cuidados de saúde através de uma melhor coordenação e do reforço do papel dos cuidados primários tornou-se um princípio orientador em vários Estados-Membros. Na Estónia, os atuais planos para os centros de saúde e as redes hospitalares procuram criar equipas multidisciplinares, redefinir o papel dos médicos de família em relação aos especialistas e melhorar a formação. A Irlanda está a intensificar o investimento em capital, nomeadamente através da criação de centros de cuidados primários em todo o país. A Bulgária e a França apresentaram, no outono de 2018, importantes propostas de reforma do sistema de saúde, incluindo uma maior eficiência dos cuidados hospitalares e uma melhor integração dos cuidados de saúde. Na Eslováquia, prosseguem os esforços para reforçar o papel dos médicos de clínica geral e evitar consultas desnecessárias nos médicos especialistas. Na Letónia, está em curso a transformação das práticas de cuidados primários em centros de saúde de maior dimensão com três a seis médicos de família, pelo menos dois enfermeiros e, potencialmente, especialistas, pelo que são necessárias reformas para reconfigurar os serviços em meio hospitalar. Na Croácia, a integração funcional dos hospitais (ainda em fase piloto) e a melhoria dos cuidados primários deverão melhorar a qualidade dos serviços, trazer poupança e estabilidade financeira e aumentar o nível de segurança e a satisfação dos doentes. Na Áustria, em 2021 serão abertos 75 centros baseados em equipas multiprofissionais.

¹¹⁹ Comissão Europeia e Comité da Proteção Social (2018). Relatório de 2018 sobre a adequação das pensões: atual e futura adequação dos rendimentos na velhice na UE.

¹²⁰ Ibidem.

Estão a ser tomadas medidas para melhorar a formação e as condições de trabalho dos profissionais de saúde. Em Itália, as competências dos médicos de clínica geral, dos especialistas e dos enfermeiros foram combinadas para prestar cuidados à comunidade. De igual modo, a Hungria e a Suécia têm um papel importante a desempenhar no reforço da oferta de competências no setor dos cuidados de saúde e na melhoria das condições de trabalho e dos salários. Na Roménia, em 1 de março de 2018, os salários brutos dos médicos e enfermeiros foram consideravelmente aumentados (70 % e 172 % respetivamente). Na Letónia, o governo prevê aumentos substanciais (quase para o triplo) dos salários dos profissionais da saúde até 2023. Além disso, na Letónia, na Polónia, em Portugal e na Roménia, estão em curso de lançamento medidas para atrair médicos e enfermeiros para as zonas rurais ou periurbanas.

As medidas específicas para melhorar o acesso aos cuidados de saúde incluem a redução dos pagamentos diretos, em especial das comparticipações, em alguns Estados-Membros. Um exemplo neste domínio é Chipre, que adotou, em 2017, uma reforma importante para garantir o acesso universal aos cuidados de saúde até 2020. Na Estónia, o reembolso adicional dos custos dos medicamentos sujeitos a receita médica foi alargado a partir de 2018. Na Lituânia, foram tomadas várias medidas em 2017 para reduzir os pagamentos diretos de medicamentos e aumentar a transparência da política farmacêutica. Estas medidas incluem uma redução do IVA sobre os medicamentos caros e limites aos diferenciais entre os preços a que os medicamentos são postos à venda nas farmácias e os seus preços de referência, a promoção dos medicamentos genéricos e a utilização racional dos medicamentos.

Alguns Estados-Membros visam uma abordagem holística dos cuidados continuados. A Bulgária adotou um plano de ação para a execução da estratégia nacional de cuidados continuados, que inclui o reforço do quadro institucional para a prestação e o desenvolvimento de serviços sociais integrados. A Polónia concebeu uma política social para os idosos dependentes baseada num sistema de apoio das instituições públicas aos cuidadores informais e numa rede de serviços comunitários e institucionais.

Para aumentar o número de cuidadores, os Estados-Membros propõem diferentes opções de medidas. A República Checa instituiu uma licença especial (remunerada até três meses) para os cuidadores informais de familiares dependentes. A Estónia prevê a possibilidade de cinco dias de licença adicionais para os cuidadores empregados (familiares, cônjuges, parceiros registados ou cuidador) por ano civil. Na Alemanha, o ensino e a formação de enfermeiros estão a ser reformados a fim de estabelecer um programa curricular e uma formação comuns para enfermeiros em cuidados de saúde, cuidados pediátricos e cuidados continuados, bem como para reduzir a escassez de mão-de-obra.

ANEXOS

Anexo 1. Painel social - indicadores-chave, níveis

	Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho														
	Abandono precoce do sistema de ensino e de formação (% da população 18-24 anos)			Disparidades entre homens e mulheres no emprego (p.p.)			Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)			Risco de pobreza ou exclusão social (%)			Jovens NEET (% da população 15-24)		
Ano	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
UE28	11,0	10,7	10,6	11,6	11,6	11,5	5,2	5,2	5,1	23,8	23,5	22,5 e	12,0	11,6	10,9
AE19	11,6	11,1	11,0	11,2	11,2	11,2	5,2	5,2	5,1	23,1	23,1	22,1 e	12,2	11,7	11,2
UEnp	9,8	9,5	9,4	10,7	10,6	10,5	5,1	5,0	5,0	24,3	23,8	22,9	11,7	11,0	10,4
AEnp	10,1	9,5	9,4	10,4	10,3	10,1	5,0	5,0	4,9	23,6	23,1	22,3	11,5	10,8	10,2
BE	10,1	8,8	8,9 b	8,3	9,3	9,8 b	3,8	3,8	3,8	21,1	20,7	20,3	12,2	9,9	9,3 b
BG	13,4	13,8	12,7	6,6	7,3	8,0	7,1	7,7 b	8,2	41,3	40,4 b	38,9	19,3	18,2	15,3
CZ	6,2	6,6	6,7	16,6	16,0	15,8	3,5	3,5	3,4	14,0	13,3	12,2	7,5	7,0	6,3
DK	7,8	7,2 b	8,8 b	7,6	6,7 b	6,5 b	4,1	4,1	4,1	17,7	16,8	17,2	6,2	5,8 b	7,0 b
DE	10,1	10,3	10,1	8,7	8,2	7,9	4,8	4,6	4,5	20,0	19,7	19,0	6,2	6,7	6,3
EE	12,2	10,9	10,8	7,9	8,2	7,3	6,2	5,6	5,4	24,2	24,4	23,4	10,8	9,1	9,4
IE	7,0	6,2	5,1 b	12,3	12,1	12,1	4,5	4,4	:	26,0	24,2	:	14,3	12,6	10,9 b
EL	7,9	6,2	6,0	18,0	19,0	19,7	6,5	6,6	6,1	35,7	35,6	34,8	17,2	15,8	15,3
ES	20,0	19,0	18,3	11,2	11,5	11,9	6,9	6,6	6,6	28,6	27,9	26,6	15,6	14,6	13,3
FR	9,2	8,8	8,9	7,2	7,5	7,9	4,3	4,3	4,4	17,7	18,2	17,1	12,0	11,9	11,5
HR	2,8 u	2,8 u	3,1	9,5	9,6	10,6	5,2	5,0	5,0	29,1	27,9	26,4	18,1	16,9	15,4
IT	14,7	13,8	14,0	20,0	20,1	19,8	5,8	6,3	5,9	28,7	30,0	28,9	21,4	19,9	20,1
CY	5,2	7,6	8,5	8,3	9,7	9,5	5,2	4,9	4,6	28,9	27,7	25,2	15,3	16,0	16,1
LV	9,9	10,0	8,6	4,1	2,9	4,3	6,5	6,2	6,3	30,9	28,5	28,2	10,5	11,2	10,3
LT	5,5	4,8	5,4	2,4	1,9	1,0	7,5	7,1	7,3	29,3	30,1	29,6	9,2	9,4	9,1
LU	9,3 b	5,5	7,3	11,7 b	11,0	7,9	4,3	5,0 b	5,0	18,5	19,8 b	21,5	6,2 b	5,4	5,9
HU	11,6 b	12,4	12,5	13,7	14,0	15,3	4,3	4,3	4,3	28,2	26,3	25,6	11,6 b	11,0	11,0
MT	20,2	19,2	17,7 b	26,8	25,5	24,1	4,2	4,2	4,2	22,4	20,1	19,2	10,5	8,8	8,6 b
NL	8,2	8,0	7,1	11,1	11,0	10,5	3,8	3,9 b	4,0	16,4	16,7 b	17,0	4,7	4,6	4,0
AT	7,3	6,9	7,4	8,2	7,8	8,0	4,0	4,1	4,3	18,3	18,0	18,1	7,5	7,7	6,5
PL	5,3	5,2	5,0	13,8	14,2	14,6	4,9	4,8	4,6	23,4	21,9	19,5	11,0	10,5	9,5
PT	13,7	14,0	12,6	6,7	6,8	7,5	6,0	5,9	5,7	26,6	25,1	23,3	11,3	10,6	9,3
RO	19,1	18,5	18,1	17,5	17,6	17,1	8,3	7,2	6,5	37,4	38,8	35,7	18,1	17,4	15,2
SI	5,0	4,9	4,3	8,6	6,6	7,2	3,6	3,6	3,4	19,2	18,4	17,1	9,5	8,0	6,5
SK	6,9	7,4	9,3	14,7	14,2	12,8	3,5	3,6	3,5	18,4	18,1	16,3	13,7	12,3	12,1
FI	9,2	7,9	8,2	2,1	3,3	3,5	3,6	3,6	3,5	16,8	16,6	15,7	10,6	9,9	9,4
SE	7,0	7,4	7,7	4,2	3,8	4,0	4,1	4,3	4,3	18,6	18,3	17,7	6,7	6,5	6,2
UK	10,8	11,2	10,6	11,2	11,0	10,3	5,2	5,1	:	23,5	22,2	:	11,1	10,9	10,3

Fonte: Eurostat

Nota: UEnp e AEnp referem-se a médias não ponderadas para a UE e a área do euro.

b: interrupção nas séries cronológicas; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Anexo 1 (Continuação). Painel social - indicadores-chave, níveis

	Mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas														
	Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)			Taxa de desemprego (% população ativa 15-74 anos)			Taxa de desemprego de longa duração (% população ativa 15-74 anos)			RDBF real per capita (2008 = 100)			Ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro solteiro com um salário médio (PPS)		
Ano	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2014	2015	2016
UE28	70,1	71,1	72,2	9,4	8,6	7,6	4,5	4,0	3,4	98,7	100,7	102,5	:	:	:
AE19	69,0	70,0	71,0	10,9	10,0	9,1	5,5	5,0	4,4	96,7	98,0	99,5	:	:	:
UEnp	70,0	71,1	72,5	9,7	8,7	7,6	4,8	4,1	3,4	97,7	100,2	103,5	19063	19267	19671
AEnp	69,6	70,6	72,0	10,5	9,7	8,6	5,3	4,7	4,0	94,4	96,2	98,4	20118	20574	20987
BE	67,2	67,7	68,5 b	8,5	7,8	7,1 b	4,4	4,0	3,5 b	96,7	96,3	97,0	24355	24772	25082
BG	67,1	67,7	71,3	9,2	7,6	6,2	5,6	4,5	3,4	110,4	120,1	133,6	8164	8742	9329
CZ	74,8	76,7	78,5	5,1	4,0	2,9	2,4	1,7	1,0	100,9	104,9	108,2	13496	13809	14111
DK	76,5	77,4 b	76,9 b	6,2	6,2	5,7	1,7	1,4 b	1,3 b	104,1	107,5	110,9	25491	26170	26568
DE	78,0	78,6	79,2	4,6	4,1	3,8	2,0	1,7	1,6	104,2	105,3	106,9	25935	26528	27040
EE	76,5	76,6	78,7	6,2	6,8	5,8	2,4	2,1	1,9	101,0	105,7	109,4	13048	13741	14373
IE	69,9	71,4	73,0	10,0	8,4	6,7	5,3	4,2	3,0	89,8	92,0	93,7	24726	24994	25510
EL	54,9	56,2	57,8	24,9	23,6	21,5	18,2	17,0	15,6	70,4	69,4	68,7	18169	18447	18577
ES	62,0	63,9	65,5	22,1	19,6	17,2	11,4	9,5	7,7	90,3	92,7	94,3	21999	22584	23077
FR	69,5	70,0	70,6	10,4	10,1	9,4	4,6	4,6	4,2	100,3	100,8	102,3	23761	24291	24579
HR	60,6	61,4	63,6	16,1	13,4	11,1	10,2	6,6	4,6	:	:	:	:	12789	13113
IT	60,5	61,6	62,3	11,9	11,7	11,2	6,9	6,7	6,5	88,5	89,6	90,7	20597	20762	21070
CY	67,9	68,7	70,8	15,0	13,0	11,1	6,8	5,8	4,5	75,9	78,0	82,1	:	:	:
LV	72,5	73,2	74,8	9,9	9,6	8,7	4,5	4,0	3,3	91,6	98,5	103,9	6994	8502	10082
LT	73,3	75,2	76,0	9,1	7,9	7,1	3,9	3,0	2,7	103,5	108,2	114,6	9912	10517	11151
LU	70,9 b	70,7	71,5	6,5	6,3	5,6	1,9 b	2,2	2,1	103,1	102,5	101,5	31367	31922	32320
HU	68,9	71,5	73,3	6,8	5,1	4,2	3,1	2,4	1,7	101,2	103,4	109,8	11256	11480	11712
MT	69,0	71,1	73,0	5,9	5,2	4,6	2,4	1,9	1,6	:	:	:	21284	21218	21243
NL	76,4	77,1	78,0	6,9	6,0	4,9	3,0	2,5	1,9	98,9	100,1	101,5	27800	28570	28768
AT	74,3	74,8	75,4	5,7	6,0	5,5	1,7	1,9	1,8	96,4	95,2	96,3	25379	26039	26859
PL	67,8	69,3	70,9	7,5	6,2	4,9	3,0	2,2	1,5	113,4	117,7	124,8	12606	13221	13757
PT	69,1	70,6	73,4	12,6	11,2	9,0	7,2	6,2	4,5	92,0	94,7	97,0	16207	16043	15984
RO	66,0	66,3	68,8	6,8	5,9	4,9	3,0	3,0	2,0	100,4	102,8	114,2	8621	8987	9609
SI	69,1	70,1	73,4	9,0	8,0	6,6	4,7	4,3	3,1	92,8	94,6	99,1	14741	14958	15049
SK	67,7	69,8	71,1	11,5	9,7	8,1	7,6	5,8	5,1	101,8	105,8	108,6	11698	12106	12446
FI	72,9	73,4	74,2	9,4	8,8	8,6	2,3	2,3	2,1	101,4	102,6	103,5	24154	24346	24545
SE	80,5	81,2	81,8	7,4	6,9	6,7	1,5	1,3	1,2	111,6	113,3	115,9	25612	25892	25992
UK	76,8	77,5	78,2	5,3	4,8	4,4	1,6	1,3	1,1	100,0	104,4	103,5	28255	28770	29177

Fonte: Eurostat, OCDE

Nota: UEnp e AEnp referem-se a médias não ponderadas para a UE e a área do euro. O RDBF real per capita é medido pelo «rendimento não ajustado» (sem incluir as transferências sociais em espécie) e sem correção pelo poder de compra padrão (PPS). Os rendimentos líquidos de um trabalhador solteiro que aufera o salário médio a tempo inteiro devem ser lidos e interpretados em conjugação com outros indicadores, tais como a taxa de pobreza no trabalho, o rácio entre o quinto e o primeiro decil da distribuição salarial (D5/D1) e outros indicadores do ODE/MDPS e do QAC pertinentes. Para este indicador, são utilizadas médias de 3 anos para atenuar as flutuações de curto prazo.

b: interrupção nas séries cronológicas; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Anexo 1 (Continuação). Painel social - indicadores-chave, níveis

	Apoio público / Proteção social e inclusão social											
	Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (%)			Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (%)			Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio (%)			Indivíduos com competências digitais básicas ou mais avançadas (% da população 16 - 74 anos)		
Ano	2015	2016	2017	2014	2015	2016	2015	2016	2017	2015	2016	2017
UE28	33,7	33,2	32,4 e	28,4	30,3	32,9	3,2	2,5	1,6 e	55,0	56,0	57,0
AE19	33,1	32,3	31,3 e	32,3	33,9	38,2	2,6	2,3	1,3 e	:	:	:
UEnp	35,2	34,3	33,4	27,3	28,0	29,9	3,4	3,1	2,5	55,2	55,6	57,3
Aenp	35,0	34,2	32,5	29,2	29,4	32,3	3,4	3,4	2,7	56,7	57,0	59,7
BE	44,2	41,1	39,5	48,8	50,1	43,8	2,4	2,4	2,1	60,0	61,0	61,0
BG	22,5	17,9 b	19,9	11,2	9,0	12,5	4,7	2,8 b	2,1	31,0	26,0	29,0
CZ	42,3	40,5	42,4	4,4	2,9	4,7	0,8	0,7	0,5	57,0	54,0	60,0
DK	52,7	52,2	51,0	69,6	77,3	70,0	1,3	1,3	1,0	75,0	78,0	71,0
DE	33,5	34,8	33,2	27,5	25,9	32,6	0,5	0,3	0,3	67,0	68,0	68,0
EE	22,3	24,9	27,3	19,5	21,5	30,2	12,7	15,3	11,8	65,0	60,0	60,0
IE	55,0	52,2	:	27,4	30,6	28,6	2,8	2,6	:	44,0	44,0	48,0
EL	16,1	15,9	15,8	12,8	11,4	8,9	12,3	13,1	10,0	44,0	46,0	46,0
ES	26,6	24,4	23,9	37,0	39,7	39,3	0,6	0,5	0,1	54,0	53,0	55,0
FR	43,1	42,4	44,8	39,5	41,8	48,9	1,2	1,3	1,0	57,0	56,0	57,0
HR	35,5	28,6	24,8	17,1	11,8	15,6	1,9	1,7	1,6	51,0	55,0	41,0
IT	21,7	21,4	19,4	22,9	27,3	34,4	7,2	5,5	1,8	43,0	44,0	u
CY	36,2	35,6	35,9	25,5	20,8	24,9	1,5	0,6	1,5	43,0	43,0	50,0
LV	17,6	21,6	21,9	21,6	22,8	28,3	8,4 b	8,2	6,2	49,0	50,0 b	48,0
LT	22,4	21,5	23,2	22,9	9,7	15,2	2,9	3,1	1,5	51,0	52,0	55,0
LU	43,8	39,1 b	35,5	49,0	51,9	50,9	0,9	0,4 b	0,3	86,0	86,0	85,0
HU	42,0	43,8	46,4	14,3	15,3	15,6	2,6	1,3	1,0	50,0	51,0	50,0
MT	31,2	30,7	29,1	18,2	17,9	31,4	0,8	1,0	0,2	52,0	49,0	56,0
NL	48,0	42,5 b	39,7	44,6	46,3	53,0	0,1	0,2 b	0,1	72,0	77,0	79,0
AT	45,7	46,4	42,2	16,0	22,2	20,5	0,1	0,2	0,2	64,0	65,0	67,0
PL	23,1	24,5	37,5	5,6	5,4	7,8	7,3	6,6	3,3 b	40,0	44,0	46,0
PT	26,1	24,0	22,5	44,9	47,2	49,9	3,0	2,4	2,3	48,0	48,0	50,0
RO	13,3	14,2	16,6	2,6	9,4	17,4	9,4	6,5	4,7	26,0	28,0	29,0
SI	42,3	42,8	44,6	37,3	37,4	39,5	0,2	0,4	3,5	51,0	53,0	54,0
SK	35,3	31,0	29,1	6,5	1,1	0,5	2,1	2,3	2,4	53,0	55,0	59,0
FI	53,7	57,0	56,9	33,2	32,6	32,6	4,3 b	4,1	3,6	74,0	73,0	76,0
SE	45,3	45,8	46,1	56,7	64,0	51,0	1,3	1,6	1,4	72,0	69,0 b	77,0
UK	43,3	43,4	:	28,9	30,4	28,5	2,8	1,0	:	67,0	69,0	71,0

Fonte: Eurostat

Nota: UEnp e AEnp referem-se a médias não ponderadas para a UE e a área do euro.

b: interrupção nas séries cronológicas; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Anexo 2. Painel social - indicadores-chave, variações e distância em relação à UE

Ano	Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho														
	Abandono precoce do sistema de ensino e formação (% da população 18-24 anos)			Disparidades entre homens e mulheres no emprego (p.p.)			Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)			Risco de pobreza ou exclusão social (%)			Jovens NEET (% da população 15-24 anos)		
	2017			2017			2017			ap			2017		
	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE
UE28	-0,1	1,2	0,0	-0,1	1,0	0,0	-0,1	0,1	0,0	-1,0	-0,4	0,0	-0,7	0,5	0,0
AE19	-0,1	1,6	0,0	0,0	0,7	0,1	-0,1	0,1	0,0	-1,0	-0,8	0,0	-0,5	0,8	0,2
UEnp	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0	-1,0	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0
AEnp	-0,1	0,0	0,0	-0,2	-0,4	-0,1	-0,1	0,0	0,0	-0,8	-0,6	0,2	-0,6	-0,2	0,1
BE	0,1 b	-0,5	0,2	0,5 b	-0,7	0,6	0,0	-1,2	0,1	-0,4	-2,6	0,6	-0,6 b	-1,1	0,1
BG	-1,1	3,3	-1,0	0,7	-2,5	0,8	0,5	3,2	0,6	-1,5	16,0	-0,5	-2,9	4,9	-2,2
CZ	0,1	-2,7	0,2	-0,2	5,3	-0,1	-0,1	-1,6	0,0	-1,1	-10,7	-0,1	-0,7	-4,1	0,0
DK	1,6 b	-0,6	1,7	-0,2 b	-4,0	-0,1	0,0	-0,9	0,1	0,4	-5,7	1,4	1,2 b	-3,4	1,9
DE	-0,2	0,7	-0,1	-0,3	-2,6	-0,2	-0,1	-0,5	0,0	-0,7	-3,9	0,3	-0,4	-4,1	0,3
EE	-0,1	1,4	0,0	-0,9	-3,2	-0,8	-0,2	0,4	-0,1	-1,0	0,5	0,0	0,3	-1,0	1,0
IE	-1,1 b	-4,3	-1,0	0,0	1,6	0,1	:	:	:	:	:	:	-1,7 b	0,5	-1,0
EL	-0,2	-3,4	-0,1	0,7	9,2	0,8	-0,5	1,1	-0,4	-0,8	11,9	0,2	-0,5	4,9	0,2
ES	-0,7	8,9	-0,6	0,4	1,4	0,5	0,0	1,6	0,1	-1,3	3,7	-0,3	-1,3	2,9	-0,6
FR	0,1	-0,5	0,2	0,4	-2,6	0,5	0,1	-0,6	0,2	-1,1	-5,8	-0,1	-0,4	1,1	0,3
HR	0,3	-6,3	0,4	1,0	0,1	1,1	0,0	0,0	0,1	-1,5	3,5	-0,5	-1,5	5,0	-0,8
IT	0,2	4,6	0,3	-0,3	9,3	-0,2	-0,4	0,9	-0,3	-1,1	6,0	-0,1	0,2	9,7	0,9
CY	0,9	-0,9	1,0	-0,2	-1,0	-0,1	-0,3	-0,4	-0,2	-2,5	2,3	-1,5	0,1	5,7	0,8
LV	-1,4	-0,8	-1,3	1,4	-6,2	1,5	0,1	1,3	0,2	-0,3	5,3	0,7	-0,9	-0,1	-0,2
LT	0,6	-4,0	0,7	-0,9	-9,5	-0,8	0,2	2,3	0,3	-0,5	6,7	0,5	-0,3	-1,3	0,4
LU	1,8	-2,1	1,9	-3,1	-2,6	-3,0	0,0	0,0	0,1	1,7	-1,4	2,7	0,5	-4,5	1,2
HU	0,1	3,1	0,2	1,3	4,8	1,4	0,0	-0,7	0,1	-0,7	2,7	0,3	0,0	0,6	0,7
MT	-1,5 b	8,3	-1,4	-1,4	13,6	-1,3	0,0	-0,8	0,1	-0,9	-3,7	0,1	-0,2 b	-1,8	0,5
NL	-0,9	-2,3	-0,8	-0,5	0,0	-0,4	0,1	-1,0	0,2	0,3	-5,9	1,3	-0,6	-6,4	0,1
AT	0,5	-2,0	0,6	0,2	-2,5	0,3	0,2	-0,7	0,3	0,1	-4,8	1,1	-1,2	-3,9	-0,5
PL	-0,2	-4,4	-0,1	0,4	4,1	0,5	-0,2	-0,4	-0,1	-2,4	-3,4	-1,4	-1,0	-0,9	-0,3
PT	-1,4	3,2	-1,3	0,7	-3,0	0,8	-0,2	0,7	-0,1	-1,8	0,4	-0,8	-1,3	-1,1	-0,6
RO	-0,4	8,7	-0,3	-0,5	6,6	-0,4	-0,7	1,5	-0,6	-3,1	12,8	-2,1	-2,2	4,8	-1,5
SI	-0,6	-5,1	-0,5	0,6	-3,3	0,7	-0,2	-1,6	-0,1	-1,3	-5,8	-0,3	-1,5	-3,9	-0,8
SK	1,9	-0,1	2,0	-1,4	2,3	-1,3	-0,1	-1,5	0,0	-1,8	-6,6	-0,8	-0,2	1,7	0,5
FI	0,3	-1,2	0,4	0,2	-7,0	0,3	-0,1	-1,5	0,0	-0,9	-7,2	0,1	-0,5	-1,0	0,2
SE	0,3	-1,7	0,4	0,2	-6,5	0,3	0,0	-0,7	0,1	-0,6	-5,2	0,4	-0,3	-4,2	0,4
UK	-0,6	1,2	-0,5	-0,7	-0,2	-0,6	:	:	:	:	:	:	-0,6	-0,1	0,1

Fonte: Eurostat.

Nota: UEnp e AEnp referem-se a médias não ponderadas para a UE e a área do euro. Em 26 de outubro de 2018, ainda não estavam disponíveis as estimativas da significância estatística das variações dos indicadores baseados no inquérito LFS e nas SILC.

b: interrupção nas séries cronológicas; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Anexo 2 (Continuação) Painel social - indicadores-chave, variações e distância em relação à UE

Ano	Mercados de trabalho dinâmicos e condições de trabalho justas														
	Taxa de emprego (% população 20-64 anos)			Taxa de desemprego (% população ativa 15-74 anos)			Taxa de desemprego de longa duração (% população ativa 15-74 anos)			RDBF real per capita (2008 = 100)			Ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro solteiro com um salário médio		
	2017			2017			2017			2016			2016		
	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE
EU28	1,1	-0,3	-0,4	-1,0	0,0	0,1	-0,6	0,0	0,1	1,9	-1,0	-1,4	:	:	:
EA19	1,0	-1,5	-0,5	-0,9	1,5	0,2	-0,6	1,0	0,1	1,5	-4,1	-1,8	:	:	:
UEnp	1,5	0,0	0,0	-1,1	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0	3,3	0,0	0,0	2,6	0,0	0,0
AEnp	1,4	-0,6	-0,1	-1,1	0,9	0,0	-0,7	0,7	0,0	2,3	-5,1	-1,0	1,9	-1	-0,6
BE	0,8 b	-4,0	-0,7	-0,7 b	-0,5	0,4	-0,5 b	0,1	0,2	0,7	-6,5	-2,6	0,1	5411	-2,4
BG	3,6	-1,2	2,1	-1,4	-1,4	-0,3	-1,1	0,0	-0,4	11,2	30,0	7,9	8,6	-10342	6,0
CZ	1,8	6,0	0,3	-1,1	-4,7	0,0	-0,7	-2,4	0,0	3,1	4,6	-0,2	2,2	-5560	-0,3
DK	-0,5 b	4,4	-2,0	-0,5	-1,9	0,6	-0,1 b	-2,1	0,6	3,2	7,4	-0,1	1,3	6896	-1,3
DE	0,6	6,7	-0,9	-0,3	-3,8	0,8	-0,1	-1,8	0,6	1,5	3,4	-1,8	1,7	7369	-0,9
EE	2,1	6,2	0,6	-1,0	-1,8	0,1	-0,2	-1,5	0,5	3,6	5,9	0,3	5,2	-5298	2,7
IE	1,6	0,5	0,1	-1,7	-0,9	-0,6	-1,2	-0,4	-0,5	1,9	-9,9	-1,5	2,0	5839	-0,6
EL	1,6	-14,7	0,1	-2,1	13,9	-1,0	-1,4	12,2	-0,7	-1,1	-34,9	-4,4	0,0	-1094	-2,5
ES	1,6	-7,0	0,1	-2,4	9,6	-1,3	-1,8	4,3	-1,1	1,8	-9,2	-1,5	1,9	3406	-0,6
FR	0,6	-1,9	-0,9	-0,7	1,8	0,4	-0,4	0,8	0,3	1,4	-1,3	-1,9	0,6	4908	-2,0
HR	2,2	-8,9	0,7	-2,3	3,5	-1,2	-2,0	1,2	-1,3	:	:	:	2,3	-6558	-0,3
IT	0,7	-10,2	-0,8	-0,5	3,6	0,6	-0,2	3,1	0,5	1,2	-12,8	-2,1	0,7	1399	-1,9
CY	2,1	-1,7	0,6	-1,9	3,5	-0,8	-1,3	1,1	-0,6	5,3	-21,4	2,0	:	:	:
LV	1,6	2,3	0,1	-0,9	1,1	0,2	-0,7	-0,1	0,0	5,6	0,4	2,2	7,4	-9590	4,8
LT	0,8	3,5	-0,7	-0,8	-0,5	0,3	-0,3	-0,7	0,4	6,0	11,1	2,7	6,5	-8521	4,0
LU	0,8	-1,0	-0,7	-0,7	-2,0	0,4	-0,1	-1,3	0,6	-1,0	-2,1	-4,3	0,7	12649	-1,8
HU	1,8	0,8	0,3	-0,9	-3,4	0,2	-0,7	-1,7	0,0	6,1	6,2	2,8	4,5	-7960	1,9
MT	1,9	0,5	0,4	-0,6	-3,0	0,5	-0,3	-1,8	0,4	:	:	:	0,4	1572	-2,2
NL	0,9	5,5	-0,6	-1,1	-2,7	0,0	-0,6	-1,5	0,1	1,4	-2,0	-1,9	1,2	9097	-1,4
AT	0,6	2,9	-0,9	-0,5	-2,1	0,6	-0,1	-1,6	0,6	1,1	-7,3	-2,2	2,1	7188	-0,4
PL	1,6	-1,6	0,1	-1,3	-2,7	-0,2	-0,7	-1,9	0,0	6,1	21,3	2,8	4,9	-5915	2,3
PT	2,8	0,9	1,3	-2,2	1,4	-1,1	-1,7	1,1	-1,0	2,5	-6,5	-0,8	-0,6	-3688	-3,2
RO	2,5	-3,7	1,0	-1,0	-2,7	0,1	-1,0	-1,4	-0,3	11,1	10,7	7,8	8,5	-10063	6,0
SI	3,3	0,9	1,8	-1,4	-1,0	-0,3	-1,2	-0,3	-0,5	4,8	-4,4	1,5	1,2	-4622	-1,4
SK	1,3	-1,4	-0,2	-1,6	0,5	-0,5	-0,7	1,7	0,0	2,6	5,0	-0,7	3,1	-7225	0,5
FI	0,8	1,7	-0,7	-0,2	1,0	0,9	-0,2	-1,3	0,5	0,9	0,0	-2,4	0,3	4874	-2,3
SE	0,6	9,3	-0,9	-0,2	-0,9	0,9	-0,1	-2,2	0,6	2,3	12,4	-1,0	1,5	6321	-1,1
UK	0,7	5,7	-0,8	-0,4	-3,2	0,7	-0,2	-2,3	0,5	-0,9	0,0	-4,2	0,9	9506	-1,6

Fonte: Eurostat, OECD.

Nota: UEnp e AEnp referem-se a médias não ponderadas para a UE e a área do euro. O RDBF real per capita é medido pelo «rendimento não ajustado» (sem incluir as transferências sociais em espécie) e sem correção pelo poder de compra padrão (PPS). Os rendimentos líquidos de um trabalhador solteiro que aufera o salário médio a tempo inteiro devem ser lidos e interpretados em conjugação com outros indicadores, tais como a taxa de pobreza no trabalho, o rácio entre o quinto e o primeiro decil da distribuição salarial (D5/D1) e outros indicadores do ODE/MDPS e do QAC pertinentes. Para este indicador, a distância em relação à média da UE é expressa pelo poder de compra padrão (PPS), enquanto as alterações são expressas em termos reais na moeda nacional; Para atenuar as flutuações de curto prazo, são utilizadas médias de 3 anos para os dois níveis e para as variações. Em 26 de outubro de 2018, ainda não estavam disponíveis as estimativas da significância estatística das variações dos indicadores baseados no inquérito LFS e nas SILC.

b: interrupção nas séries cronológicas; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Anexo 2 (Continuação) Painel social - indicadores-chave, variações e distância em relação à UE

Ano	Apoio público/ Proteção social e inclusão social											
	Impacto das transferências sociais(excluindo as pensões) na redução da pobreza (%)			Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (%)			Necessidades de cuidados médicos não satisfeita, declaradas pelo próprio (%)			Indivíduos com competências digitais básicas ou avançadas (% da população 16-74 anos)		
	2017			2016			2017			2017		
	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM/UE
EU28	-0,8	-1,0	-1,0	2,6	3,0	0,7	-0,9	-0,9	-0,2	1,0	-0,3	-0,3
AE19	-1,0	-2,1	-1,2	4,3	8,3	2,4	-1,0	-1,2	-0,3	:	:	:
UEnp	0,2	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0	1,3	0,0	0,0
AEnp	-0,7	-1,0	-0,9	2,9	2,4	1,0	-0,7	0,2	0,1	1,9	2,3	0,6
BE	-1,5	6,1	-1,7	-6,3	13,9	-8,2	-0,3	-0,4	0,4	0,0	3,7	-1,3
BG	1,9	-13,6	1,8	3,5	-17,4	1,6	-0,7	-0,4	0,0	3,0	-28,3	1,7
CZ	1,9	9,0	1,7	1,8	-25,2	-0,1	-0,2	-2,0	0,5	6,0	2,7	4,7
DK	-1,2	17,6	-1,4	-7,3	40,1	-9,2	-0,3	-1,5	0,4	-7,0	13,7	-8,3
DE	-1,6	-0,2	-1,8	6,7	2,7	4,8	0,0	-2,2	0,7	0,0	10,7	-1,3
EE	2,4	-6,1	2,2	8,7	0,3	6,8	-3,5	9,3	-2,8	0,0	2,7	-1,3
IE	:	:	:	-2,0	-1,3	-3,9	:	:	:	4,0	-9,3	2,7
EL	0,0	-17,6	-0,2	-2,5	-21,0	-4,4	-3,1	7,5	-2,4	0,0	-11,3	-1,3
ES	-0,5	-9,5	-0,7	-0,4	9,4	-2,3	-0,4	-2,4	0,3	2,0	-2,3	0,7
FR	2,4	11,4	2,3	7,1	19,0	5,2	-0,3	-1,5	0,4	1,0	-0,3	-0,3
HR	-3,8	-8,6	-3,9	3,8	-14,3	1,9	-0,1	-0,9	0,6	-14,0	-16,3	-15,3
IT	-1,9	-14,0	-2,1	7,1	4,5	5,2	-3,7	-0,7	-3,0	:	:	:
CY	0,3	2,5	0,1	4,1	-5,0	2,2	0,9	-1,0	1,6	7,0	-7,3	5,7
LV	0,3	-11,5	0,1	5,5	-1,6	3,6	-2,0	3,7	-1,3	-2,0	-9,3	-3,3
LT	1,6	-10,3	1,5	5,5	-14,7	3,6	-1,6	-1,0	-0,9	3,0	-2,3	1,7
LU	-3,6	2,1	-3,8	-1,0	21,0	-2,9	-0,1	-2,2	0,6	-1,0	27,7	-2,3
HU	2,6	13,0	2,4	0,3	-14,3	-1,6	-0,3	-1,5	0,4	-1,0	-7,3	-2,3
MT	-1,6	-4,3	-1,7	13,5	1,5	11,6	-0,8	-2,3	-0,1	7,0	-1,3	5,7
NL	-2,8	6,3	-3,0	6,7	23,1	4,8	-0,1	-2,4	0,6	2,0	21,7	0,7
AT	-4,2	8,7	-4,4	-1,7	-9,4	-3,6	0,0	-2,3	0,7	2,0	9,7	0,7
PL	13,1	4,1	12,9	2,4	-22,1	0,5	-3,3 b	0,8	-2,6	2,0	-11,3	0,7
PT	-1,5	-11,0	-1,7	2,7	20,0	0,8	-0,1	-0,2	0,6	2,0	-7,3	0,7
RO	2,4	-16,8	2,2	8,0	-12,5	6,1	-1,8	2,2	-1,1	1,0	-28,3	-0,3
SI	1,8	11,1	1,6	2,1	9,6	0,2	3,1	1,0	3,8	1,0	-3,3	-0,3
SK	-1,8	-4,3	-2,0	-0,6	-29,4	-2,5	0,1	-0,1	0,8	4,0	1,7	2,7
FI	-0,1	23,5	-0,3	0,0	2,7	-1,9	-0,5	1,1	0,2	3,0	18,7	1,7
SE	0,3	12,6	0,1	-13,0	21,1	-14,9	-0,2	-1,1	0,5	8,0	19,7	6,7
UK	:	:	:	-1,9	-1,4	-3,8	:	:	:	2,0	13,7	0,7

Fonte: Eurostat.

Nota: UEnp e AEnp referem-se a médias não ponderadas para a UE e a área do euro.

b: interrupção nas séries cronológicas; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações). Em 26 de outubro de 2018, ainda não estavam disponíveis as estimativas da significância estatística das variações dos indicadores baseados no inquérito LFS e nas SILC.

Anexo 3. Nota metodológica sobre a identificação das tendências e dos níveis no painel de avaliação

Em meados de 2015, a Comissão Europeia, o Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social chegaram a acordo sobre uma metodologia para avaliar o desempenho dos Estados-Membros no painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego. No âmbito do acordo, a metodologia visava fornecer, para cada indicador, uma medida da posição relativa de cada Estado-Membro na distribuição dos valores do indicador (pontuações) para a UE. A metodologia é aplicada conjuntamente aos níveis anuais (níveis) e às variações homólogas (variações), permitindo assim uma avaliação global do desempenho dos Estados-Membros.¹²¹

Em 2017, a Comissão, em concertação com o Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social, decidiu aplicar a metodologia ao painel de indicadores sociais que acompanha o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

Para cada indicador, os níveis e as variações são convertidos em pontuações normalizadas (também chamadas «pontuações z»), que aplicam o mesmo sistema de medição a todos os indicadores. Para esse efeito, os valores brutos dos níveis e das variações são normalizados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average } (MS \text{ indicator})]}{\text{standard deviation } (MS \text{ indicator})}$$

Em seguida, procede-se à análise das distribuições das pontuações (separadamente para os níveis e as alterações). Esta abordagem permite exprimir, para cada Estado-Membro, o valor bruto do seu indicador em termos do número de desvios-padrão em que se afasta da média (não ponderada). O desempenho de cada Estado-Membro é avaliado e classificado com base nas pontuações z resultantes, em função de um conjunto de limiares pré-definidos, que são fixados sob a forma de múltiplos do desvio-padrão.

A questão mais importante no âmbito desta abordagem reside na fixação dos limiares de demarcação. Dado que não podem ser formuladas hipóteses paramétricas sobre a distribuição dos valores brutos observados¹²², é comum utilizar uma «regra geral» para selecionar os limiares. De acordo com a análise dos indicadores-chave utilizados no painel, acordou-se em considerar o seguinte:

1. Uma pontuação inferior a -1 constitui um desempenho muito bom
2. Uma pontuação entre -1 e -0,5 constitui um bom desempenho
3. Uma pontuação entre -0,5 e 0,5 constitui um desempenho neutro
4. Uma pontuação entre 0,5 e 1 constitui um mau desempenho
5. Uma pontuação superior a 1 constitui um desempenho muito mau¹²³

¹²¹ Com exceção do novo indicador «ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro, solteiro, sem filhos que aufera um salário médio», para o qual são utilizadas as médias de 3 anos, para atenuar os níveis e as variações de curto prazo.

¹²² Foram realizados testes de normalidade e de distribuição T, que conduziram à rejeição de qualquer hipótese de distribuição.

¹²³ Numa distribuição normal, os limiares de demarcação escolhidos correspondem aproximadamente a 15 %, 30 %, 50 %, 70 % e 85 % da distribuição cumulativa.

Quadro 4: Limiares para as pontuações z

Limiares para as pontuações z					
	-1,0	0,5	0	0,5	1,0
	(inferior a)	(inferior a)	(entre)	(superior a)	(superior a)
	Avaliação				
Níveis	Muito baixo	Baixo	Na média	Elevado	Muito elevado
Variações	Muito abaixo da média	Abaixo da média	Na média	Acima da média	Muito acima da média

A combinação dos níveis e das variações permite classificar o desempenho global de um país de acordo com cada indicador numa das sete categorias a seguir indicadas. Os códigos de cores refletem-se nos correspondentes valores no corpo do relatório.

Os quadros a seguir apresentam a classificação baseada em pontuações z para os indicadores relativamente aos quais um valor baixo é classificado como um bom desempenho (por exemplo, taxa de desemprego, AROPE, etc.).

Melhores desempenhos	Pontuação inferior a -1,0 no que respeita a níveis e inferior a 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis muito superiores à média da UE e onde a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Acima da média	Pontuação entre -1,0 e -0,5 no que respeita a níveis e inferior a 1 no que respeita a variações <u>ou</u> pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e inferior a -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis superiores à média da UE e onde a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Bom, mas a acompanhar	Pontuação inferior a -0,5 no que respeita aos níveis e superior a 1,0 no que respeita a variações <i>e</i> com uma variação superior a zero ¹²⁴	Estados-Membros com níveis superiores ou muito superiores à média da UE, mas nos quais a situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Próximo da média/neutro	Pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e entre -1,0 e 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis situados na média e onde a situação não melhora nem se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Fraco, mas a melhorar	Pontuação superior a 0,5 no que respeita a níveis e inferior a -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis inferiores ou muito inferiores à média da UE, mas nos quais a situação melhora muito mais rapidamente do que a média da UE
A acompanhar	Pontuação entre 0,5 e 1,0 no que respeita a níveis e superior a -1,0 no que respeita a variações <u>ou</u> pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e superior a 1,0 no que respeita a variações (<i>e</i> com uma variação superior a zero. ¹²⁵)	Esta categoria reúne dois casos distintos: i) Estados-Membros com níveis inferiores à média da UE e onde a situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente; ii) Estados-Membros com níveis equivalentes à média da UE, mas nos quais a situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Situações críticas	Pontuação superior a 1,0 no que respeita a níveis e superior a -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis muito inferiores à média da UE e onde a situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente

Nível	Variação				
	Muito abaixo da média	Baixo da média	Na média	Acima da média	Muito acima da média
Muito baixo					
Baixo					
Na média					
Elevado					
Muito elevado					

¹²⁴ Esta última condição impede que um Estado-Membro que apresente um nível «baixo» ou «muito baixo» seja assinalado com desempenho «a deteriorar-se» quando apresenta uma variação «muito superior à média», mas ainda a melhorar.

¹²⁵ Esta última condição impede que um Estado-Membro que apresente um nível «próximo da média» seja assinalado com desempenho «a acompanhar» quando apresenta uma variação «muito superior à média», mas ainda a melhorar.

O quadro infra apresenta a classificação com base em «pontuações z» para os indicadores relativamente aos quais um valor elevado corresponde a um bom desempenho (por exemplo, taxa de emprego, participação em estruturas de acolhimento de crianças, etc).

Melhores desempenhos	Pontuação superior a 1,0 no que respeita a níveis e superior a -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis muito superiores à média da UE e onde a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Acima da média	Pontuação entre 1,0 e 0,5 no que respeita a níveis e superior a -1,0 no que respeita a variações <u>ou</u> pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e superior a 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis superiores à média da UE e onde a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Bom, mas a acompanhar	Pontuação superior a 0,5 no que respeita aos níveis e inferior a -1,0 no que respeita a variações <i>e</i> com uma variação inferior a zero ¹²⁶	Estados-Membros com níveis superiores ou muito superiores à média da UE, mas nos quais a situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Próximo da média/neutro	Pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e entre -1,0 e 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis situados na média e onde a situação não melhora nem se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Fraco, mas a melhorar	Pontuação inferior a -0,5 no que respeita a níveis e inferior a 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis inferiores ou muito inferiores à média da UE, mas nos quais a situação melhora muito mais rapidamente do que a média da UE
A acompanhar	Pontuação entre -0,5 e -1,0 no que respeita a níveis e inferior a 1,0 no que respeita a variações <u>ou</u> pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e inferior a -1,0 no que respeita a variações (e com uma variação inferior a zero ¹²⁷)	Esta categoria reúne dois casos distintos: i) Estados-Membros com níveis inferiores à média da UE e onde a situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente; ii) Estados-Membros com níveis equivalentes à média da UE, mas nos quais a situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Situações críticas	Pontuação inferior a 1,0 no que respeita a níveis e inferior a 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis muito inferiores à média da UE e onde a situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente

Nível	Variação				
	Muito acima da média	Acima da média	Na média	Abaixo da média	Muito abaixo da média
Muito elevado					
Elevado					
Na média					
Baixo					
Muito baixo					

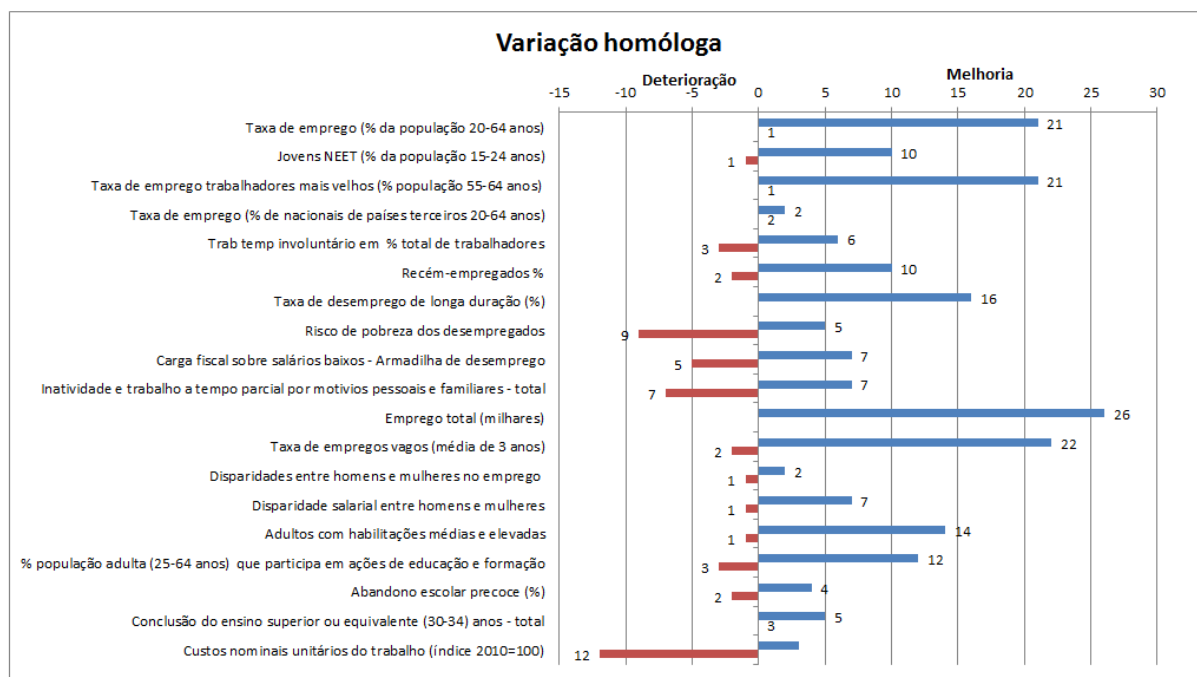
¹²⁶ Esta última condição impede que um Estado-Membro que apresente um nível «elevado» ou «muito elevado» seja assinalado como «a deteriorar-se» quando apresenta uma variação «muito inferior à média» mas ainda a melhorar.

¹²⁷ Esta última condição impede que um Estado-Membro que apresente um nível «próximo da média» seja assinalado com desempenho «a acompanhar» quando apresenta uma variação «muito inferior à média», mas ainda a melhorar.

Quadro de síntese dos limiares de demarcação

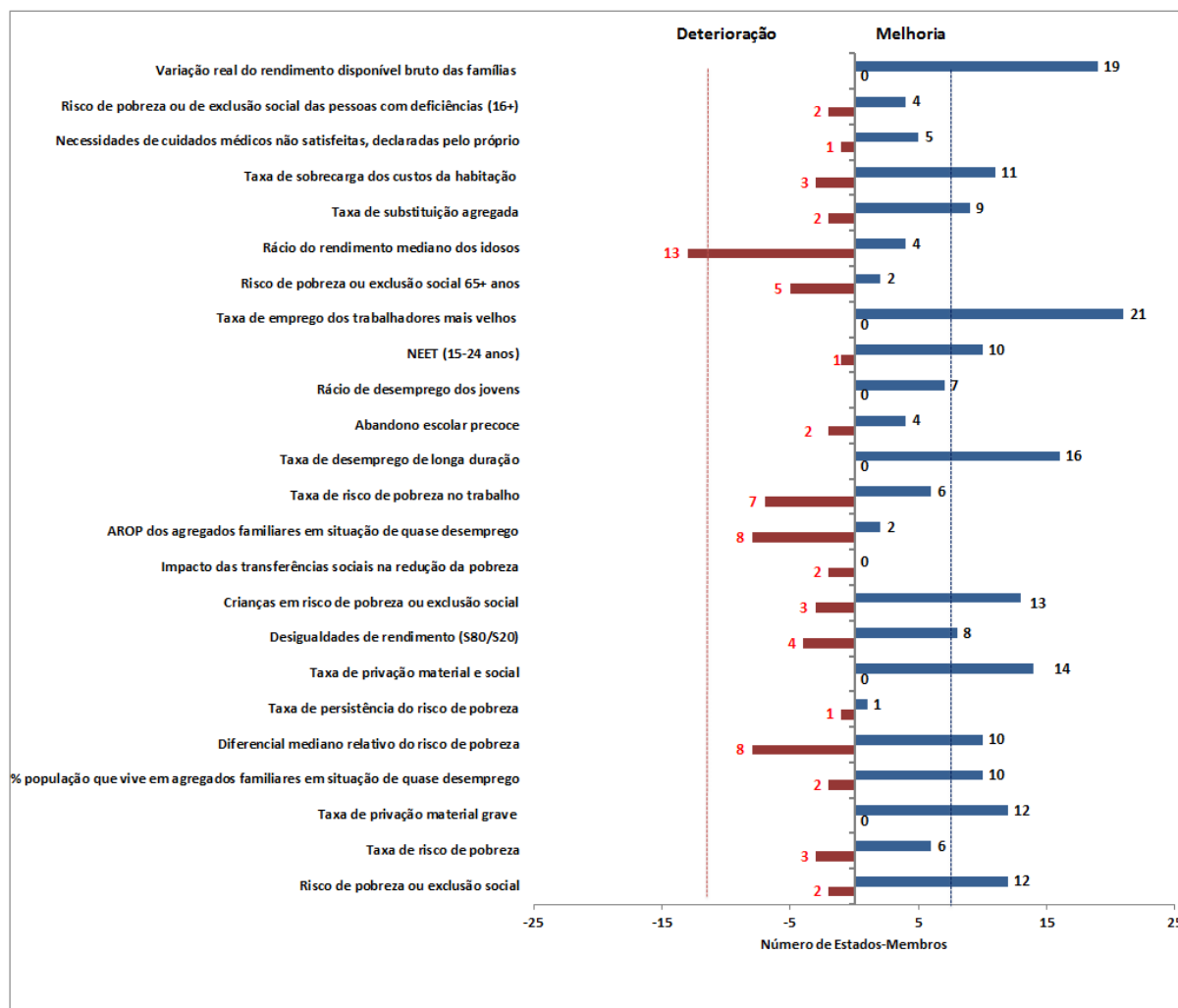
		Muito baixo	Baixo	Na média	Elevado	Muito elevado
Abandono precoce do ensino e da formação (% da população 18-24 anos)	Níveis	inferior a 5,4 %	inferior a 7,4 %	entre 7,4 % e 11,4 %	superior a 11,4 %	superior a 13,4 %
	Variações	inferior a -1,0	inferior a -0,5	entre -0,5 p.p. e 0,4 p.p.	superior a 0,4 p.p.	superior a 0,8 p.p.
Disparidades entre homens e mulheres no emprego (p.p.)	Níveis	inferior a 5,2 p.p.	inferior a 7,8 p.p.	entre 7,8 p.p. e 13,2 p.p.	superior a 13,2 p.p.	superior a 15,9 p.p.
	Variações	inferior a -1,0	inferior a -0,5	entre -0,5 p.p. e 0,4 p.p.	superior a 0,4 p.p.	superior a 0,9 p.p.
Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)	Níveis	inferior a 3,7	inferior a 4,3	entre 4,3 e 5,6	superior a 5,6	superior a 6,2
	Variações	inferior a -0,3	inferior a -0,2	entre -0,2 e 0,0	superior a 0,0	superior a 0,2
Risco de pobreza ou exclusão social (%)	Níveis	inferior a 16,1 %	inferior a 19,5 %	entre 19,5 % e 26,3 %	superior a 26,3 %	superior a 29,7 %
	Variações	inferior a -1,9	inferior a -1,4	entre -1,4 p.p. e -0,5 p.p.	superior a -0,5 p.p.	superior a 0,0 p.p.
Jovens NEET (% da população 15-24 anos)	Níveis	inferior a 6,5 %	inferior a 8,4 %	entre 8,4 % e 12,3 %	superior a 12,3 %	superior a 14,2 %
	Variações	inferior a -1,5	inferior a -1,1	entre -1,1 p.p. e -0,2 p.p.	superior a -0,2 p.p.	superior a 0,2 p.p.
Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)	Níveis	inferior a 67,0 %	inferior a 69,8 %	entre 69,8 % e 75,3 %	superior a 75,3 %	superior a 78,0 %
	Variações	inferior a 0,5 p.p.	inferior a 1,0 p.p.	entre 1,0 p.p. e 1,9 p.p.	superior a 1,9 p.p.	superior a 2,4 p.p.
Taxa de desemprego (% da população ativa 15-74 anos)	Níveis	inferior a 3,6 %	inferior a 5,6 %	entre 5,6 % e 9,6 %	superior a 9,6 %	superior a 11,7 %
	Variações	inferior a -1,7	inferior a -1,4	entre -1,4 p.p. e -0,8 p.p.	superior a -0,8 p.p.	superior a -0,4 p.p.
Taxa de desemprego de longa duração (% da população ativa 15-74 anos)	Níveis	inferior a 0,5 %	inferior a 1,9 %	entre 1,9 % e 4,8 %	superior a 4,8 %	superior a 6,3 %
	Variações	inferior a -1,3	inferior a -1,0	entre -1,0 p.p. e -0,4 p.p.	superior a -0,4 p.p.	superior a -0,1 p.p.
RDBF real per capita (2008 = 100)	Níveis	inferior a 90,7	inferior a 97,1	entre 97,1 % e 110,0	superior a 110,0	superior a 116,4
	Variações	inferior a 0,0 p.p.	inferior a 1,6 p.p.	entre 1,6 p.p. e 4,8 p.p.	superior a 4,8 p.p.	superior a 6,3 p.p.
Ganhos líquidos de um trabalhador a tempo inteiro solteiro com um salário médio (níveis em p.p., variações em moeda nacional em termos reais)	Níveis	inferior a 12 559	inferior a 16 115	entre 16 115 e 23 228	superior a 23 228	superior a 26 784
	Variações	inferior a -0,1 %	inferior a 1,2 %	entre 1,2 % e 3,9 %	superior a 3,9 %	superior a 5,2 %
Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (%)	Níveis	inferior a 22,0 %	inferior a 27,7 %	entre 27,7 % e 39,2 %	superior a 39,2 %	superior a 44,2 %
	Variações	inferior a -3,1	inferior a -1,5	entre -1,5 p.p. e 1,9 p.p.	superior a 1,9 p.p.	superior a 3,5 p.p.
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (%)	Níveis	inferior a 12,8 %	inferior a 21,4 %	entre 21,4 % e 38,4 %	superior a 38,4 %	superior a 46,9 %
	Variações	inferior a -3,6	inferior a -0,9	entre -0,9 p.p. e 4,6 p.p.	superior a 4,6 p.p.	superior a 7,4 p.p.
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio (%)	Níveis	inferior a 0,4 %	inferior a 1,0 %	entre 1,0 % e 3,9 %	superior a 3,9 %	superior a 5,4 %
	Variações	inferior a -2,2	inferior a -1,5	entre -1,5 p.p. e 0,0 p.p.	superior a 0,0 p.p.	superior a 0,7 p.p.
Indivíduos com competências digitais básicas ou mais avançadas (% da população 16-74 anos)	Níveis	inferior a 43,4 %	inferior a 50,4 %	entre 50,4 % e 64,3 %	superior a 64,3 %	superior a 71,3 %
	Variações	inferior a -3,0	inferior a -0,9	entre -0,9 p.p. e 3,5 p.p.	superior a 3,5 p.p.	superior a 5,6 p.p.

Anexo 4: Síntese das «tendências a acompanhar» em matéria de emprego e número de Estados-Membros que apresentam uma deterioração ou uma melhoria, segundo o Observatório de Desempenho do Emprego (ODE), 2018.



Nota: as variações referem-se ao período 2016-2017, exceto para a taxa de risco de pobreza dos desempregados, as armadilhas de desemprego e as disparidades salariais entre homens e mulheres, que dizem respeito a 2015-2016.

Anexo 5: Síntese das «tendências sociais a acompanhar» e número de Estados-Membros que apresentam uma deterioração ou uma melhoria em 2015-2016, tal como identificados pela atualização de agosto de 2018 do Monitor do desempenho em matéria de proteção social.



Nota: para os indicadores com base nas EU-SILC, as variações indicadas para 2015-2016 referem-se a 2014-2015 para os indicadores de rendimentos e de intensidade de trabalho do agregado familiar e para os indicadores de necessidades não satisfeitas de cuidados médicos. Para os indicadores baseados no LFS (taxa de desemprego de longa duração, abandono escolar precoce, rácio de desemprego jovem, jovens NEET (15-24), taxa de emprego (55-64)) e a privação material grave (em agosto de 2018, os dados ainda não eram definitivos para 2017 relativamente a vários Estados-Membros) as variações referem-se ao período 2016-2017.