



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 21 de março de 2018
(OR. en)

**Dossiê interinstitucional:
2018/0059 (NLE)**

**7416/18
ADD 3**

**SOC 164
EMPL 124**

NOTA DE ENVIO

de:	Secretário-Geral da Comissão Europeia, assinado por Jordi AYET PUIGARNAU, Diretor
data de receção:	14 de março de 2018
para:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretário-Geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	SWD(2018) 79 final
Assunto:	DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS - RELATÓRIO DE SÍNTESE que acompanha o documento Proposta de Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento SWD(2018) 79 final.

Anexo: SWD(2018) 79 final



Estrasburgo, 13.3.2018
SWD(2018) 79 final

DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO
CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS - RELATÓRIO DE SÍNTESE

que acompanha o documento

Proposta de Recomendação do Conselho

relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria

{COM(2018) 132 final}

Contexto - o Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Em 8 de março de 2016, a Comissão Europeia adotou uma Comunicação onde propôs um primeiro esboço preliminar do futuro Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹. A Comunicação expõe a lógica subjacente à iniciativa, o seu papel, o seu âmbito de aplicação e a sua natureza².

Nesta base, a Comissão lançou, entre março e 31 de dezembro de 2016, uma ampla consulta pública destinada a recolher opiniões sobre o projeto apresentado no intuito de as integrar na sua proposta final. A consulta visava debater os direitos sociais existentes, a evolução das realidades do mundo do trabalho e das sociedades e o papel do Pilar no âmbito da dimensão social da União Económica e Monetária. Em 23 de janeiro de 2017, teve lugar uma conferência europeia que encerrou o processo de consulta³ e incidiu essencialmente em como garantir proteção social a todas as pessoas, independentemente da sua forma de emprego.

As partes interessadas afirmaram que uma proteção social adequada e sustentável deve abranger todas as pessoas independentemente da sua situação no emprego, prestar a devida atenção aos mais vulneráveis, assentar numa abordagem integrada das prestações e dos serviços fornecidos, bem como garantir cuidados de saúde acessíveis e sustentáveis que tenham em conta as circunstâncias nacionais, cuidados de longa duração de qualidade assentes, nomeadamente, em serviços de cuidados ao domicílio e de proximidade, e habitação e apoio aos sem-abrigo com vista à sua reinserção social. Prestações de desemprego adequadas e com uma duração razoável, em combinação com regimes de rendimento mínimo garantido, deverão proporcionar uma cobertura de proteção social sólida e conducente à reinserção no mercado de trabalho. Os regimes de pensões devem proporcionar uma proteção adequada contra a pobreza na velhice, assegurando ao mesmo tempo a sua sustentabilidade na perspetiva de proteger as gerações futuras e consagrar os recursos necessários a uma infância sem pobreza.⁴

Também outras instituições da UE contribuíram para os debates sobre este assunto. Enquanto o Comité Económico e Social Europeu⁵ (considera imperativo que o debate lançado pela Comissão Europeia sobre o desenvolvimento de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais abranja também a situação dos trabalhadores em novas formas de emprego e, sobretudo, analise formas de reconhecer o seu estatuto e garantir que usufruem de um acesso adequado a sistemas de segurança social e proteção social) e o Comité das Regiões⁶ (defende que as novas formas de emprego ou a introdução de novas normas mínimas comuns da UE devem sempre prever níveis adequados de proteção social) contribuíram de forma pertinente para o debate, o Parlamento Europeu⁷ foi mais longe e defendeu a elaboração de uma recomendação

¹ COM(2016) 127 final.

² A Comunicação foi acompanhada de dois documentos de trabalho dos serviços da Comissão: o primeiro descreve as principais tendências da economia, do mercado de trabalho e da sociedade que estão na base do Pilar e às quais este deverá contribuir para dar respostas; o segundo recorda o acervo jurídico da UE mais relevante. Documentos de trabalho dos serviços da Comissão «*Key economic, employment and social trends behind the European Pillar of Social Rights*», (SWD(2016) 51), e «*The EU social acquis*» (SWD(2016) 50), de 8 de março de 2016.

³ [Sítio Web da Conferência](#).

⁴ SWD(2017) 206 final, [disponível em linha](#).

⁵ Parecer do CESE SOC/542, [available online](#)

⁶ Parecer do CR 2868/2016, [disponível em linha](#).

⁷ Resolução do PE 2016/2095, [disponível em linha](#).

que englobe todas as pessoas em todas as formas de emprego e todos os trabalhadores por conta própria».

A iniciativa sobre a garantia de acesso à proteção social

Foram realizadas várias consultas das partes interessadas com vista a reunir elementos para a elaboração desta iniciativa. Este processo incluiu uma consulta dos parceiros sociais europeus em duas fases, em conformidade com o artigo 154.º do TFUE, e uma consulta pública aberta.

1. Resultados da avaliação de impacto inicial

A Comissão recebeu nove contributos para a avaliação de impacto inicial de pessoas em nome individual e de entidades dos Países Baixos (6), da Bélgica, da Alemanha e do Reino Unido. As reações de pessoas e de associações dos Países Baixos insistem na subsidiariedade e na vontade dos trabalhadores por conta própria de serem responsáveis pelas suas decisões, nomeadamente no que toca ao seguro contra riscos. Uma organização empresarial do Reino Unido considera que os regimes voluntários são mais fáceis de instituir nos Estados-Membros a curto e médio prazo (2-5 anos), mas exigem implementação a nível nacional, podendo ser difícil aos governos chegar a acordo sobre esta questão. O contributo da EuroHealthNet centra-se no papel importante da proteção social para o objetivo de redução das desigualdades na saúde, e as associações de cúpula da segurança social alemã (DSV) apoiam a reflexão sobre o acesso à proteção social e sobre a viabilidade dos sistemas de proteção social num mundo laboral em mutação.

2. Resultados da primeira fase de consulta dos parceiros sociais

A primeira fase da consulta dos parceiros sociais foi lançada em 29 de abril e encerrada em 23 de junho de 2017.

Os sindicatos que responderam à consulta foram a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), o Eurocadres e a Confederação Europeia dos Quadros (CEC), a Confederação Europeia dos Sindicatos Independentes (CESI), a Confederação europeia das artes e espetáculos (EAEA) e a Federação Europeia de Jornalistas (FEJ). É de assinalar que a resposta da CES contemplou também os pareceres de 10 das suas organizações sindicais setoriais.

Do lado dos empregadores, foram recebidas respostas da BusinessEurope, do Centro Europeu dos Empregadores e Empresas que prestam Serviços Públicos (CEEP), da União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME), do Conselho dos Empresários Europeus das Indústrias da Metalurgia, Engenharia e Novas Tecnologias (CEEMET), o Conselho dos Municípios e Regiões da Europa (CMRE), o grupo dos empregadores do setor químico europeu (ECEG), da Confederação Europeia de Hotéis, Restaurantes e Cafés (HOTREC), da Representação junto da UE do comércio grossista, retalhista e internacional (Eurocommerce), do Grupo de Empregadores das Organizações Profissionais Agrícolas da CE (GEOPA-COPA) e da *World Employment Confederation* (WEC).

Identificação dos problemas relacionados com o acesso à proteção social

Essencialmente, todos os parceiros sociais concordaram com a existência de problemas relacionados com o acesso à proteção social dos trabalhadores em formas atípicas de emprego e dos trabalhadores por conta própria.

No entanto, os empregadores sublinharam que o agrupamento de formas muito diferentes de trabalho na categoria de empregos «atípicos» não é adequado, uma vez que ignora a diversidade entre estas formas e a necessidade e a vontade dos trabalhadores em questão, também no que respeita ao acesso à proteção social (BusinessEurope). A WEC salientou a heterogeneidade dos trabalhadores por conta própria. A UEAPME apelou à realização de um exercício rigoroso de levantamento das políticas nacionais, da disponibilidade e da oferta de regimes de proteção social específicos, e das taxas de adesão repartidas por diferentes grupos. A CEEP realçou os diferentes modelos sociais e do mercado de trabalho, que explicam os diferentes níveis de proteção.

Por outro lado, os sindicatos consideraram que a identificação dos problemas vai no bom sentido, mas pode, no entanto, ser melhorada, especificando que as novas formas de trabalho implicam empregos de má qualidade e condições precárias, que se traduzem mais numa falta de proteção contra riscos de vida do que em verdadeiras oportunidades de emprego (CES, Eurocadres). As questões poderão ser alargadas ao direito à negociação coletiva, a uma remuneração justa para todos e à liberdade de associação para todos os trabalhadores (FEJ). Os sindicatos sublinharam também que deverá ser assegurada coerência com as propostas relativas às informações sobre o sistema de segurança social no quadro da Diretiva relativa à Informação Escrita (CES, Eurocadres).

Ramos mais importantes dos serviços de proteção social e de emprego

Os sindicatos consideram que todos ramos são igualmente importantes e promovem uma abordagem integrada e holística em matéria de proteção social, não obstante os pontos referidos anteriormente sobre a distinção entre os domínios de ação, incluindo todos ramos abrangidos pela Convenção n.º 102 da OIT (e pelo Regulamento relativo à coordenação dos sistemas de segurança social). Caso seja necessário estabelecer prioridades, a CEC favorecerá os ramos que não beneficiam de uma proteção universal. O acesso a serviços de emprego conexos deve ser concedido a todas as pessoas.

Do lado dos empregadores, as opiniões são díspares. A BusinessEurope considera que a questão pressupõe que haja uma iniciativa da UE neste domínio (que a organização não favorece). A Eurocommerce questiona a viabilidade da classificação de ramos da proteção social, e a COPA dá prioridade aos acidentes de trabalho e às doenças profissionais. A HOTREC refere-se à proteção social como uma incumbência nacional, mas salienta que as competências, a educação e a formação devem ser facilmente acessíveis a todos os cidadãos.

Âmbito de aplicação pessoal de uma iniciativa da UE

Em geral, os sindicatos manifestam-se favoráveis a um vasto âmbito de aplicação pessoal e à inclusão numa iniciativa da UE de todos os trabalhadores em formas atípicas de emprego, bem como dos trabalhadores por conta própria. No entanto, alguns defendem, em primeiro lugar, uma definição de princípios que permitam estabelecer um entendimento comum a nível da UE da natureza jurídica das diferentes formas de emprego (CCE, CESI).

Os empregadores mostram grande relutância em relação a esta questão, porque não são a favor duma iniciativa da UE (BusinessEurope), porque remetem par o princípio da subsidiariedade (HOTREC) ou ainda porque consideram que o âmbito de aplicação pessoal dependerá da natureza da iniciativa em questão (EuroCommerce). O CMRE sublinha a necessidade de maior clareza na definição da natureza jurídica das diferentes formas de emprego, ao passo que o COPA reservaria uma iniciativa legislativa da UE para todos os

trabalhadores em formas atípicas de emprego, mas incluiria os trabalhadores por conta própria apenas no âmbito de uma recomendação.

Legislação da UE e instrumentos a nível da UE

A BusinessEurope, a UEAPME e a EuroCommerce não consideram que sejam necessárias ou pertinentes alterações à legislação da UE neste domínio. O método aberto de coordenação e o processo do Semestre Europeu, nomeadamente os parâmetros que lhes servem de referência, são as ferramentas mais adequadas para a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas. O objetivo deve ser o de melhorar as estratégias políticas nacionais através da aprendizagem de práticas relevantes noutros países. Outras organizações de empregadores chamam a atenção para o diálogo social setorial (COPA), as competências dos Estados-Membros e os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade (CEEMET, ECEG, Eurocommerce, WEC e CEEP).

Os sindicatos consideram que devem ser introduzidas melhorias à legislação da UE. A CES e a CESI defendem ser necessária uma melhor aplicação da legislação vigente, em especial a nível nacional. A CEC menciona a necessidade de reduzir os encargos administrativos que podem decorrer da prestação de informações relativas à situação no emprego de uma pessoa, e garantir a devida transferibilidade de todos os direitos.

Disponibilidade para encetar negociações

Todos os sindicatos manifestaram a sua disponibilidade para encetar negociações. No entanto, caso os parceiros sociais da UE não cheguem a acordo para negociar, ou as negociações não conduzam a um resultado positivo, os sindicatos instam a Comissão a apresentar uma proposta legislativa.

Os empregadores não tencionam iniciar um diálogo ao abrigo do artigo 155.º do TFUE porque não veem necessidade de ação a nível da UE, para além da aprendizagem interpares e do intercâmbio de práticas (BusinessEurope), ou porque consideram que a subsidiariedade prevalece nesta matéria (HOTREC, UAPME), que pode ser tratada mais eficazmente a nível dos governos nacionais (EuroCommerce) ou do diálogo social setorial (COPA). O CEEP salienta que, em primeiro lugar, é preciso definir indicadores válidos.

Âmbito da consulta

A CES lamenta que não existam propostas claras sobre a criação de postos de trabalho de qualidade, com indicadores comuns para o seu acompanhamento, incluindo no que respeita ao acesso à proteção social. Por conseguinte, considera que os principais aspetos identificados relativamente à insuficiência do acesso (disparidades no acesso à proteção social, falta de transferibilidade dos direitos e falta de transparência sobre os seus direitos de proteção social) constituem importantes desafios a que é preciso dar resposta, mas colocaria a tónica na redução das divergências entre os direitos sociais das pessoas no que respeita à proteção social e aos serviços de emprego.

Consulta adicional dos parceiros sociais

A DG Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão realizou reuniões bilaterais com todos os 16 parceiros sociais que apresentaram um contributo na primeira fase da consulta dos parceiros sociais. Estas reuniões tiveram lugar entre 14 de julho e 5 de setembro. As reuniões bilaterais visavam esclarecer questões técnicas e, sempre que possível, recolher informações complementares. As informações recebidas são apresentadas nos capítulos pertinentes do presente documento.

3. Resultados da segunda fase de consulta dos parceiros sociais

A segunda fase da consulta dos parceiros sociais foi lançada em 20 de abril e encerrada em 5 de janeiro de 2018.

Os sindicatos que responderam à consulta foram a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), o Eurocadres e a Confederação Europeia dos Quadros (CEC), a Confederação Europeia dos Sindicatos Independentes (CESI), a Confederação europeia das artes e espetáculos (EAEA), a *UNI Global Union Europa* e a *World Employment Condeferation* (WEC).

Do lado dos empregadores, foram recebidas respostas da BusinessEurope, do Centro Europeu dos Empregadores e Empresas que prestam Serviços Públicos (CEEP), da EuroCommerce, da União Europeia do Artesanato e das Pequenas e Médias Empresas (UEAPME), do Conselho dos Empresários Europeus das Indústrias da Metalurgia, Engenharia e Novas Tecnologias (CEEMET), do grupo dos empregadores do setor químico europeu (ECEG) e da Confederação Europeia de Hotéis, Restaurantes e Cafés (HOTREC).

Objetivos de cobertura, transferibilidade e transparência

Os sindicatos partilham os objetivos da iniciativa em matéria de cobertura, transferibilidade e transparência. Uma cobertura formal e efetiva reveste a maior importância para a CES, que acrescentaria igualmente o acesso a uma proteção social *adequada*. As contribuições e as prestações (dos trabalhadores por conta própria e dos trabalhadores em formas atípicas de emprego) devem ser, tanto quanto possível, equiparadas às dos contratos de trabalho convencionais (CESI). A associação dos direitos de proteção social às pessoas não deve conduzir à individualização da proteção social, devendo prevalecer a dimensão coletiva (EAEA). Há que assegurar a plena transferibilidade e a acumulação destes direitos e prestações, seja qual for a forma ou a duração do emprego (UNI Europa). Foi igualmente destacada a importância do acesso aos serviços de formação e emprego (Eurocadres). Todos os sindicatos chegaram a acordo quanto à necessidade de uma maior transparência.

Do lado dos empregadores, as opiniões são algo díspares. A maior parte das organizações de empregadores concorda, em grande medida, com os três objetivos, mas sublinha a competência dos Estados-Membros neste domínio (BusinessEurope, EuroCommerce, CEEP, CEEMET e UAPME).

O ECEG não partilha o ponto de vista de que os trabalhadores com contratos atípicos e os trabalhadores por conta própria têm um acesso limitado à proteção social e não vê necessidade de procurar uma definição comum de trabalhador a nível da UE.

A HOTREC concorda com a necessidade de maior transparência, mas alega que prevalece o princípio da subsidiariedade e preconiza, por conseguinte, um levantamento dos sistemas transferíveis a nível nacional.

Opções de cobertura formal obrigatória ou voluntária

Todos os sindicatos favorecem uma cobertura formal obrigatória, equiparada aos trabalhadores com contratos convencionais (CES, EAEA), tendo, porém, em conta as tradições nacionais (CEC).

Os empregadores exprimiram diferentes pontos de vista sobre estas opções. O ECEG concorda que a proteção social deve ser obrigatória, mas os trabalhadores devem ter o direito

de escolher a forma de cobertura (pública ou privada). A BusinessEurope salientou a liberdade de escolha para os trabalhadores por conta própria. O CEEP e a EuroCommerce privilegiam uma cobertura formal voluntária a fim de ter em conta a diversidade das formas de emprego e a heterogeneidade da categoria dos trabalhadores por conta própria. A HOTREC, a CEEMET e a UAPME referem que a subsidiariedade deve prevalecer.

Medidas adequadas para assegurar uma cobertura efetiva

Os sindicatos e os empregadores têm posições opostas quanto à ação mais adequada. Os sindicatos favorecem o alargamento e a adaptação dos sistemas existentes às pessoas em todas as formas de emprego (CES), tanto quanto possível, ao abrigo dos Tratados (CESI). Foi mencionada uma diretiva da UE impondo princípios e requisitos mínimos vinculativos (UNI Europa, EAEA), mas que não deve comprometer o acervo da UE em vigor, reduzir a proteção ao abrigo das normas nacionais existentes, nem conduzir a uma harmonização por baixo dos direitos.

Por outro lado, as organizações de empregadores opõem-se a ações juridicamente vinculativas neste domínio, argumentando que prevalece o princípio da subsidiariedade (ECEG, HOTREC), mas acolheriam favoravelmente a utilização do método aberto de coordenação, o Semestre Europeu, o intercâmbio de boas práticas, a aferição de desempenhos e o painel de indicadores sociais (BusinessEurope). Algumas organizações de empregadores (CEEP e EuroCommerce) consideraram adequada uma recomendação do Conselho.

Requisitos mínimos adequados para assegurar a transferibilidade e transparência

De acordo com os sindicatos, a evolução do mercado de trabalho exige a aplicação de certas normas mínimas comuns no domínio da proteção social (CESI). Deve ser garantida a plena transferibilidade dos direitos de proteção social, associando-os às pessoas, através de um cálculo e agregação equivalentes, sem todavia conduzir a uma individualização da proteção social (CES).

Alguns empregadores concordam com o princípio da transferibilidade de direitos, mas apelam a uma avaliação de impacto antes da criação de realidades juridicamente vinculativas (ECEG) ou alegam a prevalência da subsidiariedade, favorecendo um levantamento dos atuais sistemas transferíveis (HOTREC).

Outros recomendam que a UE se limite a disposições gerais (UAPME), ou gostariam de limitar a transferibilidade a direitos mínimos de proteção social (EuroCommerce). O custo administrativo da transferibilidade deve ser mantido a um nível mínimo, não devendo gerar custos adicionais para o novo empregador garantir os direitos transferidos (CEEP).

Disponibilidade para encetar negociações

Todos os sindicatos manifestaram a sua disponibilidade para encetar negociações. Contudo, a CES está convencida que já não existem condições para iniciar negociações formais, e outros sindicatos instam a Comissão a apresentar uma proposta legislativa antes das eleições europeias de 2019. Os empregadores não tencionam encetar um diálogo ao abrigo do artigo 155.º do TFUE porque não veem necessidade de ação a nível da UE.

4. Resultados da consulta pública

A consulta pública em linha decorreu de 20 de novembro de 2017 a 15 de janeiro de 2018. Foram recebidos 119 contributos de 62 organizações, 7 administrações, 37 cidadãos a título individual e 13 outras entidades (por exemplo, institutos de investigação, redes). A maior parte das respostas provieram de países com sistemas de proteção social bem desenvolvidos, como é o caso da Alemanha (18), Bélgica (16), França (15) e Suécia (14). Foram recebidas 15 posições escritas, sobretudo da Alemanha (5), Bélgica (4), França (2) e Reino Unido (2), abrangendo administrações centrais e regionais, prestadores de proteção social, cooperativas, organizações de trabalhadores por conta própria, um sindicato, uma organização não governamental e uma empresa.

Desafios

Concorda com os desafios identificados no documento?

Cerca de dois terços dos respondentes concordaram com os desafios identificados pela Comissão. O consenso foi mais alargado no que respeita às lacunas de cobertura efetiva, seguindo-se a complexidade regulamentar.

	Concordo (número de respostas em 119 contributos)
Lacunas na cobertura formal	66
Lacunas na cobertura efetiva	78
Transferibilidade insuficiente	65
Transparência insuficiente	69
Complexidade regulamentar	75
Outros desafios	62

Princípios

«Considera que os seguintes princípios gerais devem ser prosseguidos por meio de uma possível iniciativa da UE?»

Na sua grande maioria, os respondentes concordam que os princípios devem ser prosseguidos por meio de uma eventual ação da UE, que inclua a garantia de uma proteção social adequada a todos os trabalhadores, independentemente da sua relação laboral, associe os direitos aos indivíduos ao longo da sua vida ativa e assegure a sua transferibilidade, disponibilizando informações transparentes e simplificando as formalidades administrativas. Apenas 14 dos respondentes concordaram com a opção «nenhuma ação necessária»

	Concordo (número de respostas em 119 contributos)
Independentemente do tipo e da duração da sua relação de trabalho, os trabalhadores por conta de outrem e, em condições comparáveis, os trabalhadores por conta própria, têm direito a uma proteção social	85

adequada	
Associar os direitos aos indivíduos ao longo da sua vida ativa (e não ao contrato de trabalho) e transferibilidade desses direitos	72
Tornar transparentes os direitos e a informação conexa	86
Simplificar as formalidades administrativas	82
Nenhuma ação necessária	14

Opções

Em relação às opções referidas, 69,7 % dos respondentes afirmaram que os direitos e as obrigações de proteção social devem ser obrigatórios para todos os tipos de trabalho, independentemente do tipo de contrato, e 56,3 % consideram que a proteção e as contribuições obrigatórias dos trabalhadores com contratos atípicos devem ser equiparadas às dos trabalhadores convencionais.

64,7 % dos respondentes consideram que os direitos e as obrigações de proteção social devem ser obrigatórios para todos os trabalhadores por conta própria, e 47,1 consideram que a proteção e as contribuições obrigatórias dos trabalhadores por conta própria devem equiparadas às dos trabalhadores convencionais.

Por último, 52,94 % dos respondentes consideram que a forma mais adequada de assegurar uma cobertura efetiva seria um regime único de proteção social abrangendo todos os trabalhadores. 54,6 % consideram mesmo que um regime único de proteção social é adequado para os trabalhadores por conta própria.

Instrumentos

Quase três quartos dos respondentes (72,3 %) sublinham a necessidade de uma ação a nível da UE. 54,6 % consideram a introdução de nova legislação da UE (por exemplo, uma diretiva) altamente eficaz. Apenas 4,2 % dos respondentes consideram que a introdução de legislação da UE não vinculativa (por exemplo, uma recomendação do Conselho) seria extremamente eficaz.

Impactos

De acordo com a grande maioria dos respondentes, o impacto de tornar **obrigatórios** os direitos de proteção social para todas as formas de emprego seria positivo para a sociedade, o mercado de trabalho, os trabalhadores, as finanças públicas e a economia da Europa,

«No seu entender, tornar obrigatórios os direitos de proteção social em todas as formas de emprego teria um impacto positivo, neutro ou negativo para a economia»

	Positivo (número de respostas em 119 contributos)
Competitividade	73

Resistência e capacidade de adaptação	72
Crescimento económico	72

mas bastante neutro para as pequenas e médias empresas (PME).

«No seu entender, tornar obrigatórios os direitos de proteção social em todas as formas de emprego teria um impacto positivo, neutro ou negativo para as pequenas e médias empresas (PME)»

	Neutro (número de respostas em 119 contributos)
Custos	51
Concorrência	45

Por outro lado, o impacto de tornar **voluntários** os direitos de proteção social onde existem atualmente lacunas teria um impacto neutro/negativo na sociedade europeia, o mercado de trabalho, os trabalhadores, as finanças públicas e a economia da Europa.

No seu entender, tornar voluntários os direitos de proteção social em áreas em que se verificam lacunas teria um impacto na economia»

	Negativo (número de respostas em 119 contributos)	Neutro (número de respostas em 119 contributos)
Competitividade	45	43
Resistência e capacidade de adaptação	49	40
Crescimento económico	49	41

mas bastante neutro para as pequenas e médias empresas (PME).

No seu entender, tornar voluntários os direitos de proteção social em áreas em que se verificam lacunas teria um impacto para as pequenas e médias empresas (PME)»

	Neutro (número de respostas em 119 contributos)
Custos	55
Concorrência	62