

Bruxelas, 21 de junho de 2024
(OR. en)

**Dossiê interinstitucional:
2024/0599(NLE)**

**11462/24
ADD 1**

**SOC 493
EMPL 299
ECOFIN 750
EDUC 240**

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	19 de junho de 2024
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2024) 599 final – ANEXO
Assunto:	ANEXO da Proposta de DECISÃO DO CONSELHO relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2024) 599 final – ANEXO.

Anexo: COM(2024) 599 final – ANEXO



COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 19.6.2024
COM(2024) 599 final

ANNEX

ANEXO

da

Proposta de DECISÃO DO CONSELHO

relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

ANEXO

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

Os Estados-Membros devem promover ativamente uma economia social de mercado sustentável e facilitar e apoiar o investimento na criação de empregos de qualidade, tirando igualmente partido do potencial associado às transições digital e ecológica, à luz dos grandes objetivos da UE e nacionais para 2030 em matéria de emprego. Para o efeito, devem reduzir os obstáculos com que as empresas se deparam na contratação de pessoal, promover o empreendedorismo responsável e o verdadeiro trabalho por conta própria e, em especial, apoiar a criação e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, nomeadamente através do acesso ao financiamento. Os Estados-Membros devem promover ativamente o desenvolvimento da economia social, incluindo de empresas sociais, e explorar todas as suas potencialidades. Devem desenvolver medidas e estratégias pertinentes para a economia social, fomentar a inovação social e incentivar modelos empresariais que criem oportunidades de emprego de qualidade e gerem benefícios sociais, nomeadamente a nível local, incluindo na economia circular e nos territórios mais afetados pela transição para uma economia verde, mediante, entre outros, apoio financeiro e técnico específico.

Para reforçar a resiliência face a eventuais choques económicos e/ou no mercado de trabalho, são também importantes regimes de tempo de trabalho reduzido bem concebidos e disposições semelhantes. Podem também prestar apoio às transformações estruturais, facilitando e apoiando os processos de reestruturação e a reafetação de mão de obra proveniente de setores em declínio para setores emergentes, aumentando assim a produtividade, preservando os empregos e ajudando a modernizar a economia, nomeadamente através do desenvolvimento das competências adequadas. Devem ser considerados incentivos eficazes à contratação e à transição, bem como medidas de melhoria de competências e requalificação dos trabalhadores, a fim de apoiar a criação de emprego de qualidade e as transições ao longo da vida profissional, e de dar resposta à escassez de mão de obra e de competências, tendo também em conta as transformações digitais e ecológicas, as alterações demográficas e o impacto da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia.

A tributação deve deixar de incidir tanto no trabalho e passar a incidir noutras fontes mais propícias ao emprego e ao crescimento inclusivo e consonantes com os objetivos climáticos e ambientais, tendo em conta o efeito redistributivo do sistema fiscal, ao mesmo tempo que se salvaguardam receitas para assegurar uma proteção social adequada e despesas favoráveis ao crescimento.

Os Estados-Membros, nomeadamente os que dispõem de salários mínimos nacionais, devem promover a negociação coletiva para a fixação desses salários e assegurar uma participação efetiva dos parceiros sociais de forma transparente e previsível, possibilitando um ajustamento adequado dos salários à evolução da produtividade e fomentando salários justos que permitam um nível de vida digno, prestando especial atenção aos grupos de rendimentos mais baixos e médios, numa perspetiva de convergência socioeconómica ascendente. Os mecanismos de fixação dos salários devem igualmente ter em conta as condições socioeconómicas, incluindo o crescimento do emprego, a competitividade, o poder de compra e os desenvolvimentos regionais e setoriais. Dentro do respeito das práticas nacionais e da autonomia dos parceiros sociais, os Estados-Membros e os parceiros sociais devem assegurar que todos os trabalhadores tenham salários adequados ao beneficiarem, direta ou indiretamente, de convenções coletivas ou de salários mínimos nacionais adequados, tendo em conta o seu impacto na competitividade, na criação de emprego de qualidade, no poder de compra, e na pobreza no trabalho.

Orientação n.º 6: Reforçar a oferta de mão de obra e melhorar o acesso ao emprego e à aquisição de aptidões e competências ao longo da vida

No contexto das transições digital e ecológica, das alterações demográficas e da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, os Estados-Membros devem promover a sustentabilidade, a

produtividade, a competitividade, a empregabilidade e o desenvolvimento do capital humano, fomentando a aquisição de aptidões e competências ao longo da vida e respondendo às necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho, tendo igualmente em conta os grandes objetivos da União e nacionais em matéria de competências para 2030. Os Estados-Membros devem também modernizar e investir nos respetivos sistemas de educação e formação para proporcionar educação e formação inclusivas e de elevada qualidade, incluindo o ensino e a formação profissionais, melhorar os resultados escolares e a oferta das aptidões e competências necessárias para as transições ecológica e digital, bem como assegurar o acesso à aprendizagem digital, à formação linguística (por exemplo, no caso dos refugiados, incluindo os provenientes da Ucrânia, ou para facilitar o acesso ao mercado de trabalho nas regiões transfronteiriças) e a aquisição de competências empresariais. Os Estados-Membros devem trabalhar em conjunto com os parceiros sociais, os prestadores de ensino e formação, as empresas e outras partes interessadas, também no contexto do plano de ação para fazer face à escassez de mão de obra e de competências apresentado pela Comissão em março de 2024, para corrigir as deficiências estruturais dos sistemas de educação e formação e melhorar a sua qualidade e relevância para o mercado de trabalho, incluindo através de apoio financeiro e técnico específico. Contribuir-se-ia assim também para as transições ecológica e digital, apresentando uma resposta à inadequação de competências e à escassez de mão de obra, nomeadamente no que diz respeito a atividades relacionadas com as indústrias de impacto zero e digitais, incluindo as pertinentes para a segurança económica da UE, e as relacionadas com a transição ecológica, como a implantação de energias renováveis ou a renovação de edifícios.

Deve ser dada especial atenção à resposta à queda no desempenho educativo dos jovens, especialmente no domínio das competências básicas. É necessário tomar medidas para dar resposta aos desafios que se colocam à profissão docente, nomeadamente no que diz respeito à sua atratividade, colmatando a escassez de professores e a necessidade de investimento nas competências digitais dos professores e formadores. Além disso, os sistemas de educação e formação devem dotar todos os aprendentes de competências essenciais, incluindo competências básicas e digitais, bem como de competências transversais e pensamento crítico face à ameaça da desinformação, a fim de estabelecer as bases para a adaptabilidade e a resiliência ao longo da vida, assegurando ao mesmo tempo que os professores estejam preparados para fomentar essas competências junto dos aprendentes. Os Estados-Membros devem apoiar os adultos em idade ativa no acesso à formação e aumentar os incentivos para as pessoas procurarem formação e a motivação para o fazerem, mediante, se for caso disso, contas de aprendizagem individuais transferíveis nas transições profissionais, bem como através de um sistema fiável de avaliação da qualidade da formação. Os Estados-Membros devem explorar a utilização de microcredenciais para apoiar a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade. Devem criar condições para que todos possam antecipar e adaptar-se melhor às necessidades do mercado de trabalho, em especial através de uma contínua requalificação e melhoria de competências dos trabalhadores e da prestação de orientação e aconselhamento integrados, com vista a apoiar transições justas e equitativas para todos, reforçar o emprego, os resultados sociais e a produtividade, colmatar a escassez de mão de obra e a inadequação de competências, melhorar a resiliência global da economia aos choques e facilitar os possíveis ajustamentos necessários.

Os Estados-Membros devem promover a igualdade de oportunidades para todos, combatendo as desigualdades nos sistemas de educação e formação, incluindo em termos de cobertura regional. Em especial, as crianças devem ter acesso a educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade e a preços comportáveis, em conformidade com as novas «metas de Barcelona» e a Garantia Europeia para a Infância. Os Estados-Membros devem elevar os níveis globais de qualificação, reduzir o número de pessoas que abandonam precocemente o ensino e a formação, apoiar a igualdade de acesso ao ensino das crianças de grupos desfavorecidos e de zonas remotas, aumentar a atratividade do ensino e da formação profissionais, apoiar o acesso ao ensino superior e as taxas de conclusão e aumentar o número de diplomados, especialmente mulheres, nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática. O alto desempenho e a excelência nos resultados educativos também devem ser apoiados, tendo em conta o papel que desempenham na promoção do potencial de inovação futuro

da UE. Os Estados-Membros devem facilitar a transição dos jovens do ensino para o emprego mediante a oferta de estágios e de aprendizagens de qualidade, bem como aumentar a participação de adultos na aprendizagem contínua, em especial entre os aprendentes oriundos de meios desfavorecidos e os menos qualificados. Tendo em conta as novas exigências impostas pelas sociedades digitais, verdes e em envelhecimento, os Estados-Membros devem atualizar e aumentar a oferta de programas de ensino e formação profissionais iniciais e contínuos flexíveis e a adesão por parte das pessoas a esses programas, reforçar a aprendizagem em contexto laboral nos respetivos sistemas de ensino e formação profissionais, designadamente através de programas de aprendizagem acessíveis, de qualidade e eficazes, e prestar apoio aos adultos pouco qualificados para que mantenham a sua empregabilidade. Além disso, devem tornar o ensino superior e, sempre que pertinente, a investigação, mais relevantes para o mercado de trabalho, melhorar os processos de monitorização e previsão de competências, aumentar a visibilidade e facilitar a comparação das competências e das qualificações, inclusive das que são obtidas no estrangeiro, assegurar uma utilização mais coerente das classificações a nível da UE (por exemplo, a ESCO), e facilitar o reconhecimento e a validação de aptidões e competências adquiridas fora dos sistemas formais de educação e formação, designadamente para os refugiados e as pessoas que beneficiam do estatuto de proteção temporária. Para além de utilizar o potencial inexplorado da mão de obra interna da UE, a atração de talentos e competências de fora da UE através de uma gestão da migração e da prevenção de condições de trabalho abusivas pode contribuir igualmente para fazer face à escassez atual e futura de mão de obra e de competências, incluindo as relacionadas com a transição ecológica e digital, como as que são necessárias nos setores da ciência, tecnologia, engenharia e matemática, dos cuidados de saúde e dos cuidados continuados.

Os Estados-Membros devem prestar aos desempregados e às pessoas inativas uma assistência eficaz, atempada, coordenada e personalizada, baseada no apoio à procura de emprego, na formação, na melhoria de competências e requalificação e no acesso a outros serviços de apoio, prestando especial atenção aos grupos vulneráveis e às pessoas afetadas pelas transições ecológica e digital ou por choques do mercado de trabalho. Devem ser empreendidas o mais rapidamente possível, e o mais tardar após 18 meses de desemprego, estratégias abrangentes que incluam avaliações individuais e aprofundadas dos desempregados, a fim de prevenir e reduzir significativamente o desemprego estrutural e de longa duração. O desemprego dos jovens e o problema dos jovens que não trabalham, não estudam, nem seguem uma formação (jovens NEET) devem continuar a ser combatidos mediante a prevenção do abandono precoce do ensino e da formação e uma melhoria estrutural da transição escola-trabalho, inclusive através da aplicação integral da Garantia para a Juventude reforçada, que deve também favorecer oportunidades de emprego de qualidade para os jovens. Além disso, os Estados-Membros devem intensificar esforços, nomeadamente para salientar a forma como as transições ecológica e digital oferecem uma perspetiva renovada para o futuro e oportunidades para os jovens no mercado de trabalho.

Os Estados-Membros devem visar a supressão de obstáculos e desincentivos – e a concessão de incentivos – à participação no mercado de trabalho, em especial para as pessoas com baixos rendimentos, as que auferem a segunda fonte de rendimento no agregado familiar (frequentemente mulheres) e as que estão mais afastadas do mercado de trabalho, incluindo as oriundas de meios da migração e os ciganos marginalizados. Tendo em conta a elevada escassez de mão de obra em determinadas profissões e setores (designadamente os setores das ciência, tecnologia, engenharia e matemática, dos cuidados de saúde e dos cuidados continuados, da educação, dos transportes e da construção) os Estados-Membros devem contribuir para fomentar a oferta de mão de obra, nomeadamente através da promoção de salários e condições de trabalho adequados, assegurando que a conceção dos sistemas fiscais e de prestações promovem a participação no mercado de trabalho e que as políticas de mercado de trabalho em vigor são eficazes e acessíveis, respeitando o papel dos parceiros sociais. Os Estados-Membros devem também apoiar a criação de ambientes de trabalho adaptados às necessidades das pessoas com deficiência, inclusive através de um apoio financeiro e técnico específico, de ações de informação e sensibilização, e de serviços que lhes permitam participar

no mercado de trabalho e na sociedade. As disparidades da taxa de emprego e salariais entre homens e mulheres devem ser colmatadas e os estereótipos de género devem ser eliminados. Os Estados-Membros devem garantir a igualdade de género e uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, nomeadamente garantindo a igualdade de oportunidades e a progressão na carreira, bem como eliminando os obstáculos ao acesso a cargos de liderança a todos os níveis do processo decisório e combatendo a violência e o assédio no trabalho, um problema que afeta principalmente as mulheres. Há que garantir a transparência salarial e a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual. É necessário promover a conciliação da vida profissional, familiar e privada, tanto para as mulheres como para os homens, em especial através do acesso a cuidados continuados e a serviços de educação e acolhimento na primeira infância a preços comportáveis e de qualidade, bem como políticas adequadas que deem resposta às alterações introduzidas ao mundo do trabalho pela digitalização. Os Estados-Membros devem garantir que os pais e outras pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados possam usufruir de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis adequados que lhes permitam conciliar o trabalho com a vida familiar e privada, e devem promover um exercício equilibrado desses direitos entre ambos os progenitores.

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

A fim de tirar partido de uma mão de obra produtiva e dinâmica e de novos padrões de trabalho e modelos empresariais, os Estados-Membros devem colaborar com os parceiros sociais na definição de condições de trabalho justas, transparentes e previsíveis, garantindo o equilíbrio entre direitos e obrigações. Devem reduzir e prevenir a segmentação nos mercados de trabalho, combater o trabalho não declarado e o falso trabalho por conta própria e promover a transição para modelos de emprego sem termo. As disposições em matéria de proteção do emprego, o direito do trabalho e as instituições devem proporcionar não só um quadro favorável à contratação de mão de obra, mas também a flexibilidade necessária para que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções da conjuntura económica, protegendo, simultaneamente, os direitos laborais e garantindo a proteção social, um nível adequado de segurança e ambientes de trabalho seguros, saudáveis e bem adaptados para todos os trabalhadores. A promoção da utilização de regimes de trabalho flexíveis, como o teletrabalho, pode contribuir para níveis de emprego mais elevados e mercados de trabalho mais inclusivos. Além disso, os Estados-Membros devem prestar apoio aos trabalhadores, às empresas e a outros intervenientes na transformação digital, nomeadamente através da promoção da adoção de ferramentas de inteligência artificial (IA) éticas e de confiança. Podem incluir-se aqui políticas para melhorar as competências e a requalificação dos trabalhadores para novas profissões, bem como incentivos às empresas para que desenvolvam e implantem tecnologias com potencial para aumentar a produtividade, complementar o trabalho humano e atenuar a escassez de mão de obra em setores críticos. De forma geral, e em particular no contexto digital, é importante garantir o respeito pelos direitos dos trabalhadores em termos de tempo de trabalho, condições de trabalho, saúde mental no trabalho e equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. Deem ser evitadas relações de trabalho conducentes a condições laborais precárias, nomeadamente nos casos que envolvam trabalhadores de plataformas, assegurando a equidade, a transparência e a responsabilização na utilização de algoritmos e combatendo a utilização abusiva de contratos atípicos. Importa garantir, nos casos de despedimento sem justa causa, o acesso a mecanismos eficazes e imparciais de resolução de litígios e um direito de recurso acompanhado, se for caso disso, de indemnizações adequadas.

As políticas devem procurar melhorar e apoiar a participação no mercado de trabalho, a correspondência entre a oferta e a procura de mão de obra e as transições no mercado de trabalho, tendo inclusivamente em conta a evolução demográfica, nomeadamente nas regiões desfavorecidas. Os Estados-Membros devem ativar e capacitar eficazmente as pessoas que podem participar no mercado de trabalho, em especial os grupos sub-representados, como as mulheres ou os jovens, bem como pessoas em situações vulneráveis, como as pessoas menos qualificadas, os desempregados de longa duração, as pessoas com deficiência, as pessoas oriundas da imigração, incluindo as que

beneficiam do estatuto de proteção temporária, os ciganos marginalizados e os trabalhadores mais velhos. Devem reforçar a eficácia e o âmbito das políticas ativas do mercado de trabalho, direcionando-as com maior precisão, alargando o seu alcance e cobertura e articulando-as mais eficazmente com os serviços sociais, a formação e o apoio ao rendimento a favor dos desempregados enquanto estes estão à procura de emprego, com base nos respetivos direitos e responsabilidades. Os Estados-Membros devem utilizar da melhor maneira o apoio técnico e o financiamento da UE para reforçar a capacidade dos serviços públicos de emprego para que possam prestar assistência atempada e personalizada aos candidatos a emprego, responder às necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho e implementar uma gestão baseada no desempenho, apoiando a sua capacidade de utilizar dados e tecnologias digitais. Os serviços privados de emprego também têm um papel a desempenhar a este respeito.

Os Estados-Membros devem garantir aos desempregados prestações de desemprego adequadas, por um período razoável, em função das respetivas contribuições e das regras de elegibilidade nacionais. As prestações de desemprego não devem desincentivar um rápido regresso ao mundo do trabalho e devem ser acompanhadas de políticas ativas do mercado de trabalho, incluindo medidas de melhoria de competências e requalificação, tendo igualmente em conta a escassez de mão de obra e de competências.

A mobilidade dos estudantes, aprendizes e trabalhadores deve ser aumentada e devidamente apoiada, particularmente no caso dos aprendentes do ensino e formação profissionais que dispõem de menos experiências de mobilidade, com o objetivo de reforçar as respetivas competências e empregabilidade, aproveitar plenamente as potencialidades do mercado de trabalho europeu e contribuir para a competitividade a nível da UE. Devem ser eliminados os obstáculos à mobilidade laboral no interior da UE, incluindo os procedimentos de reconhecimento de qualificações profissionais ou de transferência dos direitos adquiridos em matéria de segurança social. Devem ser asseguradas condições equitativas e dignas para todas as pessoas que exercem uma atividade transfronteiriça, evitando a discriminação e assegurando a igualdade de tratamento com os cidadãos da UE, aplicando a legislação nacional e da UE e intensificando a cooperação administrativa entre as administrações nacionais no que respeita aos trabalhadores móveis, tirando partido da assistência da Autoridade Europeia do Trabalho.

A mobilidade dos trabalhadores que exercem profissões críticas e dos trabalhadores transfronteiriços, sazonais e destacados deve ser apoiada em caso de encerramento temporário de fronteiras motivado por considerações de saúde pública. Os Estados-Membros devem continuar a participar em parcerias de talentos para reforçar as vias legais de migração mediante o lançamento de novos regimes de mobilidade, e prever uma política de integração eficaz para os trabalhadores e respetivas famílias que englobe a educação e a formação, incluindo a formação linguística, o emprego, a saúde e a habitação.

Os Estados-Membros devem também esforçar-se por criar as condições propícias a novas formas e métodos de trabalho, concretizando, assim, o potencial que encerram de criação de emprego e garantindo simultaneamente a sua conformidade com os direitos sociais existentes. Devem prestar aconselhamento e orientações sobre os direitos e obrigações aplicáveis no contexto de contratos atípicos e de novas formas de trabalho, como o trabalho a partir de plataformas digitais e os regimes de teletrabalho permanente ou semipermanente. A este respeito, os parceiros sociais podem desempenhar um papel fundamental e os Estados-Membros devem ajudá-los a incluir e representar as pessoas que trabalham em novas e atípicas formas de trabalho. Os Estados-Membros devem também ponderar a prestação de apoio no contexto da verificação do cumprimento regulamentar – sob a forma de orientações ou formações específicas para as inspeções do trabalho – no que diz respeito aos desafios decorrentes de novas formas de organização do trabalho, incluindo a utilização de tecnologias digitais e de IA, tais como a gestão algorítmica, a vigilância dos trabalhadores e o teletrabalho.

Os Estados-Membros devem assegurar um ambiente propício ao diálogo social bipartido e tripartido a todos os níveis, incluindo a negociação coletiva, nos setores público e privado, em conformidade

com o direito e/ou as práticas nacionais, após consulta e em colaboração estreita com os parceiros sociais, respeitando a autonomia destes. Os Estados-Membros devem envolver os parceiros sociais de forma sistemática, significativa e atempada na conceção e na execução das políticas sociais e de emprego e, se for caso disso, das políticas económicas e de outras políticas públicas, nomeadamente na fixação e atualização dos salários mínimos nacionais. Os Estados-Membros devem promover uma cobertura da negociação coletiva mais abrangente, incluindo através da promoção da criação e do reforço das capacidades dos parceiros sociais, favorecer uma negociação coletiva eficaz a todos os níveis adequados e incentivar a coordenação nesses níveis e entre os diferentes níveis. Os parceiros sociais devem ser incentivados a negociar e celebrar convenções coletivas em matérias que lhes digam respeito, no pleno respeito da sua autonomia e do direito de ação coletiva.

Quando seja caso disso, e tomando como base as práticas nacionais existentes, os Estados-Membros devem ter em conta a experiência sobre emprego e questões sociais das organizações da sociedade civil pertinentes.

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

Os Estados-Membros devem promover mercados de trabalho inclusivos e abertos a todos, pondo em prática medidas eficazes para combater todas as formas de discriminação e fomentar a igualdade de oportunidades para todos, em especial para os grupos que estão sub-representados no mercado de trabalho, tendo igualmente em devida conta a dimensão regional e territorial. Devem garantir a igualdade de tratamento em matéria de emprego, proteção social, cuidados de saúde, educação e acolhimento na primeira infância, cuidados continuados, educação e acesso a bens e serviços, incluindo a habitação, independentemente do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual.

Os Estados-Membros devem modernizar os sistemas de proteção social, de forma a assegurarem uma proteção adequada, eficaz, eficiente e sustentável para todos, ao longo de todas as fases da vida, fomentando a inclusão social e a mobilidade social ascendente, incentivando a participação no mercado de trabalho, apoiando o investimento social e combatendo a pobreza, a exclusão social e as desigualdades, nomeadamente atuando ao nível da configuração dos seus sistemas fiscais e de prestações e através da avaliação do impacto distributivo das políticas. Completar as abordagens universais com abordagens específicas melhorará a eficácia dos sistemas de proteção social. A modernização dos sistemas de proteção social deve igualmente visar o aumento da sua resiliência perante desafios multifacetados. Deve ser dada especial atenção às famílias vulneráveis que são mais afetadas pelas transições ecológica e digital e pelo elevado custo de vida, incluindo os custos associados à energia. Os Estados-Membros devem colmatar as lacunas no acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e dos trabalhadores independentes, tendo em conta o crescimento das formas de trabalho atípicas.

Os Estados-Membros devem desenvolver e integrar as três vertentes da inclusão ativa: apoios adequados ao rendimento, mercados de trabalho inclusivos e acesso a serviços de apoio de qualidade para dar resposta às necessidades individuais. Os sistemas de proteção social devem garantir prestações de rendimento mínimo adequadas para qualquer pessoa que não disponha de recursos suficientes e promover a inclusão social, apoiando e incentivando as pessoas a participarem ativamente no mercado do trabalho e na sociedade, inclusive através da prestação direcionada de serviços sociais. A disponibilidade de serviços acessíveis e de qualidade, a preços comportáveis, designadamente nas áreas da educação e do acolhimento na primeira infância, do acolhimento extraescolar, da educação, formação, da habitação e dos cuidados de saúde e continuados, constitui uma condição necessária para garantir a igualdade de oportunidades. Deve ser dada especial atenção à luta contra a pobreza e a exclusão social, incluindo a pobreza no trabalho, em consonância com as grandes metas da União e nacionais para 2030 em matéria de redução da pobreza. Em especial, devem combater-se a pobreza infantil e a exclusão social por meio de medidas abrangentes e integradas,

nomeadamente através da plena aplicação da Garantia Europeia para a Infância. Os Estados-Membros devem garantir que todas as pessoas, incluindo as crianças, têm acesso a serviços essenciais de boa qualidade. Às pessoas necessitadas ou em condições vulneráveis, devem igualmente garantir o acesso a habitações sociais adequadas e a preços comportáveis ou ajuda à habitação. Devem assegurar uma transição energética limpa e justa e abordar a pobreza energética como uma forma de pobreza cada vez mais expressiva, inclusive, se for caso disso, por meio de medidas de apoio específicas destinadas às famílias em situações vulneráveis. Os Estados-Membros devem utilizar eficazmente o apoio técnico e o financiamento da UE para investir na habitação social, na renovação das habitações e em serviços conexos e dar resposta à urgente necessidade de habitação digna e a preços acessíveis. Na prestação destes serviços, há que ter em conta as necessidades próprias das pessoas com deficiência, designadamente em termos de acessibilidade. A problemática dos sem-abrigo deve merecer respostas específicas que consistam na promoção do acesso a habitação permanente e na prestação de serviços de apoio.

Os Estados-Membros devem garantir o acesso, em tempo útil e a preços comportáveis, a cuidados de saúde, preventivos e curativos e a cuidados continuados de boa qualidade, salvaguardando ao mesmo tempo a sustentabilidade a longo prazo. No contexto de uma procura crescente de cuidados continuados, também associada à evolução demográfica, devem ser colmatadas as lacunas em matéria de adequação, bem como a escassez de mão de obra e as más condições de trabalho.

À luz da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, e em linha com a ativação da Diretiva 2001/55/CE do Conselho¹, os Estados-Membros devem continuar a proporcionar um nível adequado de proteção às pessoas deslocadas da Ucrânia. No caso dos menores não acompanhados, devem igualmente aplicar as medidas necessárias. Deve ser garantido o acesso das crianças deslocadas à educação e aos cuidados de apoio à infância, bem como a serviços essenciais, em conformidade com a Garantia Europeia para a Infância.

Num contexto de longevidade crescente e de evolução demográfica, os Estados-Membros devem garantir a adequação e a sustentabilidade dos sistemas de pensões para os trabalhadores por conta de outrem e independentes, assegurando a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens na aquisição e na acumulação de direitos de pensão, nomeadamente através de regimes complementares que garantam um rendimento adequado na velhice. As reformas dos sistemas de pensões devem ser sustentadas por políticas destinadas a reduzir a disparidade nas pensões de homens e mulheres e por medidas destinadas a prolongar a vida ativa, por exemplo elevando a idade efetiva de reforma e facilitando a participação no mercado de trabalho de pessoas mais velhas, e ser enquadradas no âmbito de estratégias de envelhecimento ativo. Os Estados-Membros devem estabelecer um diálogo construtivo com os parceiros sociais e outras partes interessadas relevantes e permitir um faseamento adequado das reformas.

¹ Diretiva 2001/55/CE do Conselho, de 20 de julho de 2001, relativa a normas mínimas em matéria de concessão de proteção temporária no caso de afluxo maciço de pessoas deslocadas e a medidas tendentes a assegurar uma repartição equilibrada do esforço assumido pelos Estados-Membros ao acolherem estas pessoas e suportarem as consequências decorrentes desse acolhimento (JO L 212 de 7.8.2001, p. 12).