Conselho
da União Europeia

Bruxelas, 27 de novembro de 2025
(OR. en)

15277/25

SOC 769
EMPL 507
EDUC 434
ECOFIN 1504

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	25 de novembro de 2025
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.° doc. Com.:	COM(2025) 958 final
Assunto:	PROPOSTA DE RELATÓRIO CONJUNTO SOBRE O EMPREGO DA COMISSÃO E DO CONSELHO

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2025) 958 final.

Anexo: COM(2025) 958 final

COMISSÃO
EUROPEIA

Estrasburgo, 25.11.2025
COM(2025) 958 final

PROPOSTA DE RELATÓRIO CONJUNTO SOBRE O EMPREGO DA COMISSÃO E DO CONSELHO

Índice

MENSAGENS-CHAVE 3

CAPÍTULO 1. TENDÊNCIAS SOCIAIS E DO MERCADO DE TRABALHO NA UE 30

CAPÍTULO 2. REFORMAS NOS DOMÍNIOS SOCIAL E DO EMPREGO — AÇÃO E DESEMPENHO DOS ESTADOS-MEMBROS 34

2.1 Orientação n.º 5: Dinamizar a procura de mão de obra 34

2.1.1 Indicadores-chave 34

2.1.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros 51

2.2. 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 53

2.2.1 Indicadores-chave 53

2.2.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros 88

2.3. Orientação n.º 7: Melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho e a eficácia do diálogo social 95

2.3.1 Indicadores-chave 95

2.3.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros 119

2.4. Orientação n.º 8: Promover a igualdade de oportunidades para todos, fomentar a inclusão social e combater a pobreza 124

2.4.1 Indicadores-chave 124

2.4.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros 151

CAPÍTULO 3. PRIMEIRA FASE DA ANÁLISE DO QUADRO DE CONVERGÊNCIA SOCIAL 158

3.1. Principais constatações horizontais 158

3.2. Primeira fase da análise específica por país 167

Bélgica 167

Bulgária 169

Chéquia 171

Dinamarca 173

Alemanha 175

Estónia 177

Irlanda 179

Grécia 181

Espanha 183

França 185

Croácia 187

Itália 189
Chipre 191
Letónia 193
Lituânia 195
Luxemburgo 197
Hungria 199
Malta 201
Países Baixos 203
Áustria 205
Polónia 207
Portugal 209
Roménia 211
Eslovénia 213
Eslováquia 215
Finlândia 217
Suécia 219

MENSAGENS-CHAVE

O Relatório Conjunto sobre o Emprego (RCE) da Comissão Europeia e do Conselho acompanha a situação social e do emprego na União e a aplicação das Orientações para o Emprego[1], em conformidade com o artigo 148.º do TFUE. O relatório apresenta igualmente uma panorâmica das recentes medidas políticas dos Estados-Membros nos domínios social e do mercado de trabalho e identifica os principais domínios prioritários de ação política que lhes estão associados, ao mesmo tempo que continua a colocar uma forte tónica na aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

O capítulo 1 do relatório traça uma breve panorâmica das principais tendências sociais e de emprego. O capítulo 2 analisa os desafios e as respostas políticas dos Estados-Membros em relação a cada uma das quatro orientações para o emprego. Também neste capítulo apresentam-se os avanços registados na consecução das grandes metas da UE e das metas nacionais para 2030. O capítulo 3 retira algumas conclusões horizontais e faz uma análise da situação em cada Estado-Membro com base nos princípios do Quadro de Convergência Social (QCS)[2]. Está em sintonia com o Regulamento (UE) 2024/1263, com base no qual a supervisão da Comissão no âmbito do Semestre Europeu inclui um quadro para identificar os riscos para a convergência social[3].

As respostas aos desafios identificados no presente relatório favorecem a convergência social ascendente. Apoia igualmente a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e a execução das estratégias da União da Igualdade[4]. Com base na proposta da Comissão, e na sequência de trocas de pontos de vista nos comités consultivos do Conselho, o relatório final será adotado pelo Conselho Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores (EPSCO).

O RCE acompanha os progressos realizados na consecução das grandes metas da UE e das metas nacionais a atingir até 2030 em matéria de emprego, competências e redução da pobreza (ver as caixas das metas no capítulo 2)[5]:

- **A UE está atualmente no bom caminho para cumprir a grande meta da taxa de emprego até 2030** Este é um facto apesar de um crescimento modesto (ainda que em aceleração) do PIB e de uma diminuição da intensidade de emprego do crescimento em relação aos níveis elevados registados em 2024[6]. A taxa de emprego da UE atingiu

---

[1] A última atualização das Orientações para o Emprego foi adotada pelo Conselho da União Europeia em 27 de outubro de 2025, JO L 2025/2254, 7.11.2025.

[2] Na sequência dos debates realizados no Conselho EPSCO de junho de 2023 sobre a introdução de um Quadro de Convergência Social (QCS) e sobre as mensagens-chave do COEM e do CPS, elaboradas com base no trabalho realizado pelo grupo de trabalho conjunto específico COEM-CPS de outubro de 2022 a maio de 2023.

[3] Ver artigo 3.º, n.º 3, alínea b), do Regulamento (UE) 2024/1263 relativo à coordenação eficaz das políticas económicas e à supervisão orçamental multilateral. Além disso, o considerando 8 do mesmo regulamento refere que «*[n]o âmbito da sua análise integrada da evolução social e do emprego no contexto do Semestre Europeu, a Comissão avalia os riscos para a convergência social ascendente nos Estados-Membros e acompanha os progressos realizados na aplicação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais com base no painel de indicadores sociais e nos princípios do Quadro de Convergência Social*».

[4] A Estratégia para a Igualdade de Género 2020-25, o Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-25, o Quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos 2020-30, a Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ+ 2026-30 e a Estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência 2021-30.

[5] As grandes metas da UE para 2030 foram bem acolhidas pelos dirigentes da UE na Cimeira Social do Porto, de maio de 2021, e pelo Conselho Europeu de junho de 2021.

[6] Ver Previsões económicas europeias — outono de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

75,8 % em 2024, isto é, mais 0,5 p.p. do que em 2023, ficando apenas 2,2 p.p. aquém da meta de 78 % para 2030. A maioria dos Estados-Membros continuou a avançar na consecução das respetivas metas nacionais de emprego em 2024, sendo que sete deles já as concretizaram ou excederam.

- **Há que envidar esforços adicionais significativos para alcançar a meta da UE em matéria de competências.** A percentagem de adultos que participam em aprendizagens todos os anos registou apenas alguns progressos limitados na UE (com base no Inquérito sobre a Educação de Adultos, AES). Aumentou de 37,4 % em 2016 para 39,5 % em 2022, mas continua a ser mais de 20 p.p. inferior à grande meta da UE de 60 % a atingir até 2030. Os dados do Inquérito às Forças de Trabalho (IFT) apontam para um aumento global da participação de adultos em aprendizagens entre 2022 e 2024. A maioria dos Estados-Membros regista atrasos na concretização das respetivas metas nacionais. Esta dimensão é fundamental para concretizar a ambição da Europa de se manter competitiva, inovadora e inclusiva, atendendo igualmente às tendências demográficas. Afigura-se particularmente urgente intensificar a intervenção política com vista a reforçar a independência estratégica da União.

- **Apesar de progressos notáveis, impõem-se esforços redobrados para cumprir o objetivo de redução da pobreza.** O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social na UE em 2024 diminuiu em cerca de 2,9 milhões em relação a 2019. Este facto constitui um êxito assinalável, tendo em conta a crise da COVID-19, os elevados custos da energia e a inflação. O aumento substancial do rendimento disponível bruto real das famílias (RDBF) *per capita* em 2024 a nível da UE poderá contribuir ainda mais para este objetivo. Não obstante, continua a estar longe da grande meta da UE, que consiste numa redução de, pelo menos, 15 milhões de pessoas em risco até 2030. Embora dois Estados-Membros tenham alcançado as respetivas metas nacionais em 2024 e outros 14 registem alguns progressos desde 2019, em 11 Estados-Membros o número de pessoas em risco foi mais elevado em 2024 do que em 2019[7]. Neste contexto, seria necessário acelerar significativamente os esforços até ao final da década. Este aspeto é essencial tendo em conta a ambição de erradicar a pobreza na União até 2050[8].

As políticas europeias apoiam significativamente o crescimento económico inclusivo e sustentável, a resiliência e a coesão económica, social e territorial. A Comissão está a pôr em prática uma série de iniciativas específicas para este efeito, de onde se destacam o Roteiro para Empregos de Qualidade, a União das Competências, o Plano de Habitação a Preços Acessíveis e a Estratégia de Combate à Pobreza. No âmbito da Bússola para a Competitividade, a Comissão identificou a promoção de competências e empregos de qualidade como um dos cinco facilitadores horizontais necessários para contribuir para a competitividade em todos os setores. No âmbito do atual quadro financeiro plurianual, o Fundo Social Europeu Mais é o principal veículo de financiamento europeu no domínio

[7] Os dois Estados-Membros que atingiram os seus objetivos nacionais são a SE e a IE. Os 14 Estados-Membros que realizaram alguns progressos desde 2019 são os seguintes: PT, EL, BG, PL, IT, RO, HU, HR, CZ, NL, BE, CY, EE e LV. Os 11 Estados-Membros nos quais o número de pessoas em risco foi mais elevado em 2024 do que em 2019 são: FR, DE, ES, SK, FI, AT, DK, LT, SI, LU e MT.

[8] Ver o discurso sobre o estado da União de 2025 proferido pela presidente da Comissão Europeia, Ursula von der Leyen, em 10 de setembro de 2025.

social, complementado por outros instrumentos, como o Erasmus+. No que respeita à infraestrutura, é complementado por financiamento do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), do Mecanismo Interligar a Europa (MIE) e do Fundo para uma Transição Justa (FTJ). O Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) também promove a coesão social através do apoio a reformas e investimentos, melhorando a competitividade e a resiliência dos Estados-Membros[9]. Todos estes instrumentos de financiamento da UE contribuem para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

A primeira fase da análise do Quadro de Convergência Social mostra:

i. **Uma tendência contínua de convergência ascendente no que respeita ao desempenho do mercado de trabalho em todos os Estados-Membros, em 2024.** Ainda assim, afigura-se necessário continuar a melhorar os resultados em matéria de emprego de determinados grupos sub-representados, relativamente aos quais não se observa uma clara tendência de convergência ascendente entre os países (por exemplo, no caso dos jovens e das pessoas com deficiência);

ii. **Ligeiras melhorias a nível da UE em matéria de competências, embora persistam riscos para a convergência ascendente neste domínio.** Observa-se um número relativamente elevado de aspetos críticos, por exemplo, em relação ao abandono escolar precoce, à participação dos adultos em aprendizagens e aos níveis de competências digitais;

iii. Ligeiras melhorias da taxa de risco de pobreza ou exclusão social, da desigualdade de rendimentos e do rendimento disponível bruto real das famílias *per capita* a nível da UE, mas sem sinais de convergência ascendente entre os Estados-Membros neste domínio.

A análise horizontal e específica por país sobre a convergência social ascendente que conduz a estas conclusões principais baseia-se nos princípios do Quadro de Convergência Social (QCS). Os desafios dos Estados-Membros em matéria social, de competências e do mercado de trabalho são analisados para identificar potenciais riscos para a convergência social ascendente. A análise assenta nos instrumentos analíticos acordados com os Estados-Membros (o painel de indicadores sociais e a metodologia de cores acordada no âmbito do RCE).

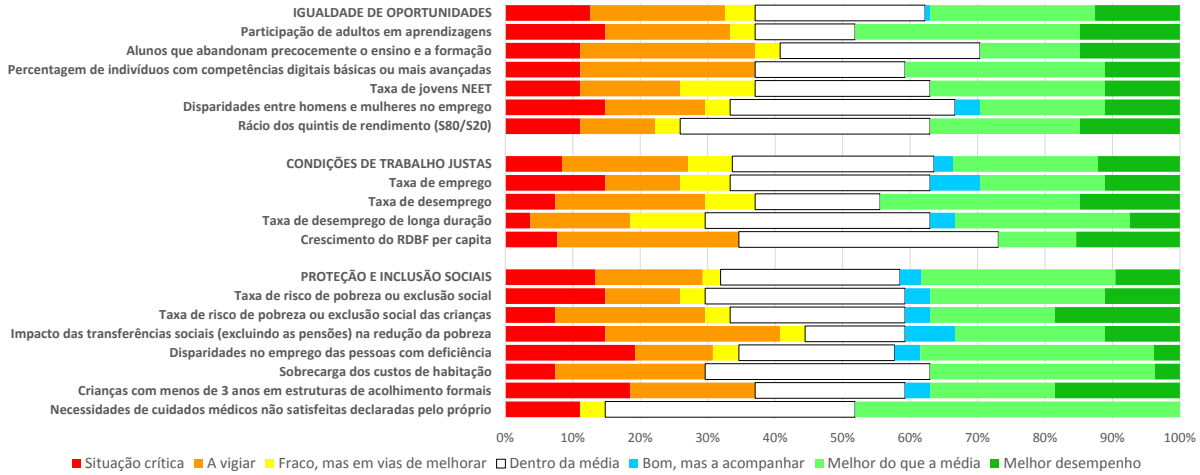
Nove Estados-Membros serão sujeitos à segunda fase da análise do Quadro de Convergência Social. São eles a Bulgária, a Grécia, Espanha, Itália, a Lituânia, o Luxemburgo e a Roménia, que também se encontravam na segunda fase no ano passado. Além disso, a Letónia e a Finlândia entram neste grupo pela primeira vez este ano[10]. A

[9] O Fundo Social Europeu Mais dispõe de um orçamento (2020-27) de cerca de 142 mil milhões de EUR, incluindo cofinanciamento nacional. De um modo geral, abarca investimentos nos domínios de intervenção abrangidos pelas Orientações para o Emprego. Apoios adicionais, com incidência em infraestruturas, provêm do FEDER e do FTJ. No total, cerca de 163,7 mil milhões de EUR afetados aos Estados-Membros no âmbito do MRR contribuem para financiar despesas sociais, o que representa aproximadamente 25 % do total de despesas estimadas (em 13 de novembro de 2025). As categorias de despesas sociais são definidas e aplicadas com base na metodologia adotada pela Comissão em consulta com o Parlamento Europeu e os Estados-Membros no Regulamento Delegado 2021/2105.

[10] No caso da Letónia, esta entrada deve-se ao aumento da percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), bem como das taxas de desemprego e de desemprego de

Croácia, a Estónia e a Hungria, que no ano passado integraram a segunda fase da análise, não figuram este ano[11]. Os serviços da Comissão efetuarão, numa segunda fase, uma análise mais aprofundada (recorrendo a um conjunto mais vasto de dados quantitativos e qualitativos) dos países em relação aos quais foram identificados riscos potenciais para a convergência social ascendente.

Emprego, competências e desafios sociais em todos os Estados-Membros da UE por indicador principal do painel de indicadores sociais



Nota: faltam dados relativos a alguns indicadores para alguns países – ver quadro 3.1.1 na secção 3.1. O comprimento dos segmentos de cores diferentes dentro de uma barra é proporcional à percentagem de Estados-Membros com a classificação correspondente. A explicação dos elementos das legendas consta do anexo 6.

Apesar das crescentes incertezas económicas e geopolíticas, o mercado de trabalho da UE manteve-se resiliente em 2024 e no início de 2025, com um crescimento moderado, mas ainda robusto, do emprego. Globalmente, em 2024, o emprego total aumentou em 1,7 milhões de pessoas na UE, passando para 219,4 milhões. A taxa de emprego (no grupo etário 20-64) atingiu 75,8 % em 2024, voltando a crescer para um máximo histórico de 76,2 % no T2-2025. Embora a sua taxa de crescimento homóloga tenha desacelerado, o crescimento positivo refletiu a resiliência do mercado de trabalho num contexto de incerteza.

---

longa duração. Está também relacionada com um impacto reduzido e decrescente das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza e com uma acentuada deterioração do número de crianças com menos de 3 anos em estruturas formais de acolhimento de crianças. No caso da Finlândia, a indicação para a segunda fase da análise está sobretudo associada à deterioração relativa das taxas de desemprego e de desemprego de longa duração.

[11] A Estónia, a Hungria e a Croácia, que também figuravam na segunda fase da análise no ano passado, não carecem dessa análise este ano. A Estónia em virtude das melhorias registadas na desigualdade de rendimentos, no rendimento disponível das famílias, na taxa AROPE, no impacto das transferências sociais na redução da pobreza e nas necessidades de cuidados médicos não satisfeitas. A Hungria também não se encontra na segunda fase da análise porque os dados mais recentes dão provas de melhorias no que respeita ao abandono precoce da educação e da formação, à taxa AROPE (em geral e a das crianças), às disparidades no emprego das pessoas com deficiência e à taxa de desemprego de longa duração. No caso da Croácia, verifica-se uma interrupção nas séries cronológicas em 2024 em todos os indicadores sociais baseados nas EU-SILC, o que não permite interpretar variações de forma significativa. Em especial, a rutura estrutural está na origem da indicação de situação «a vigiar» no que respeita à taxa AROPE, em geral e a das crianças.

Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego na UE (no grupo etário 15-74) caiu para um mínimo histórico de 5,9 % em 2024.

O crescimento do emprego registado em 2024 foi principalmente impulsionado por uma maior participação da população ativa e, em muito menor grau, por uma taxa de desemprego mais baixa. A criação de emprego concentrou-se nos serviços e no setor público. O trabalho por conta própria (em percentagem do emprego total) na UE tem vindo a diminuir de forma constante, com variações setoriais e nacionais. De um modo geral, observou-se uma convergência ascendente gradual em termos de taxas de emprego nos Estados-Membros da UE. Ao mesmo tempo, persistiram disparidades regionais significativas nos e entre os países. Muitas das regiões com taxas de emprego relativamente baixas são rurais, escassamente povoadas ou periféricas.

Um mercado de trabalho resiliente, apesar das incertezas económicas e geopolíticas

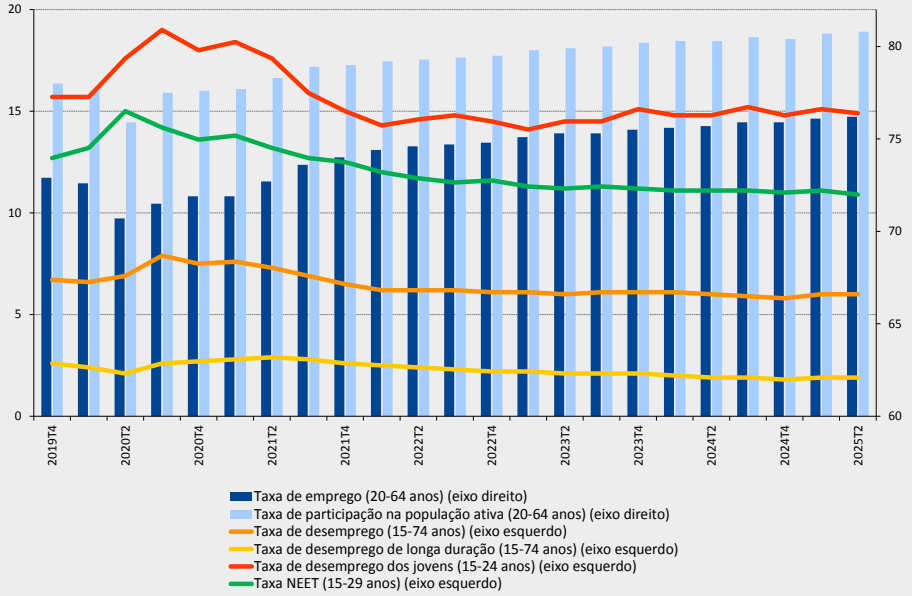
76,2 %
taxa de emprego (20-64 anos) no T2-2025 (+0,5 p.p. em termos homólogos)

80,8 %
taxa de participação da população ativa (20-64 anos) no T2-2025 (+0,5 p.p. em termos homólogos)

6,0 %
taxa de desemprego (15-74 anos) no T2-2025 (inalterada em termos homólogos)

14,9 %
taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) no T2-2025 (+0,1 p.p. em termos homólogos)

Principais indicadores do mercado de trabalho na UE-27 (%, dados trimestrais)



Fonte: Eurostat [lfsi_emp_q], [une_rt_q], [une_ltu_q] e [lfsi_neet_q]. Dados corrigidos de sazonalidade, sem ajustamento de efeitos de calendário.

O lento crescimento da produtividade do trabalho constitui um desafio para a competitividade da UE e para a coesão social, tal como foi também salientado no relatório Draghi[12]. Este aspeto é ainda mais evidente no contexto de uma evolução demográfica adversa, com implicações para o potencial de crescimento da União, a capacidade de criação de emprego e o nível de vida dos cidadãos da UE. Nas últimas duas décadas e meia, o crescimento da produtividade tem vindo a desacelerar de forma constante[13]. Em 2024, a produtividade do trabalho por hora aumentou apenas 0,2 %, após uma diminuição de 0,8 % no ano anterior. As previsões apontam para melhorias em 2025, 2026 e 2027 que poderão, na

[12] Relatório Draghi: *A competitiveness strategy for Europe*, 9 de setembro de 2024.
[13] Foi, em média, de 1,7 % por ano no período 2000-07, descendo para 1,2 % no período 2010-19 e apenas 0,1 % no período 2021-24.

maioria dos Estados-Membros, compensar as perdas registadas desde 2023[14]. Para reforçar a sua competitividade e autonomia estratégica, a UE tem de aumentar a capacidade de inovação, nomeadamente através do reforço do capital humano, em consonância com a evolução das necessidades. Este aspeto é bem evidenciado na Bússola para a Competitividade da Comissão[15], na iniciativa União das Competências[16], , no Plano de Ação para um Continente da IA[17] e na Estratégia de Aplicação da IA[18]. O aumento do investimento privado apoiado por uma União dos Mercados de Capitais mais aprofundada pode também contribuir para melhorar a produtividade do trabalho.

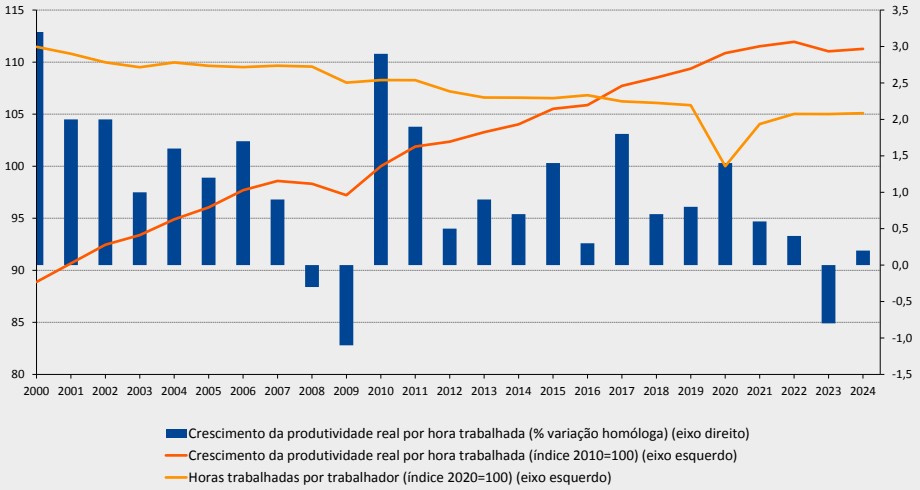
O baixo crescimento da produtividade do trabalho coloca desafios à competitividade da UE

Crescimento da produtividade do trabalho:

- **1,5 %** por ano em 2000–07
- **1,2 %** em 2010–19
- **0,1 %** em 2021–24

Em 2024, **as horas trabalhadas por trabalhador: 4,4 % abaixo dos níveis de 2004**

Principais indicadores da produtividade do trabalho na UE-27



Fonte: Eurostat [nama_10_lp_ulc]

Apesar de uma diminuição em relação ao pico atingido em 2022, a escassez de mão de obra e de competências continua a ser elevada. É crucial dar resposta a este desafio para impulsionar a competitividade, a agenda da UE para uma maior autonomia estratégica e o crescimento sustentável. A taxa de ofertas de emprego na UE diminuiu de 3,1 % no T2-2022 para 2,1 % no T2-2025, mantendo-se acima da média de 1,7 % registada antes da pandemia (2013-19). Segundo esta taxa, a escassez é particularmente acentuada nas atividades administrativas e nos serviços de apoio; nas atividades profissionais, científicas e técnicas; nos transportes; nos serviços de alojamento e restauração na construção; e na informação e

[14] Ver: Previsões económicas europeias — outono de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[15] Comunicação da Comissão Europeia intitulada «Uma Bússola para a Competitividade da UE», COM(2025) 30 final, de 29.1.2025.
[16] Comunicação da Comissão Europeia intitulada «A União das Competências», COM(2025) 90 final, de 5.3.2025.
[17] Comunicação da Comissão Europeia intitulada «Plano de Ação para um Continente da IA», COM(2025) 165 final, de 9.4.2025.
[18] Comunicação da Comissão Europeia intitulada «Estratégia de Aplicação da IA», COM(2025) 723 final, de 8.10.2025.

comunicação. Uma análise recente identificou 24 profissões pertinentes para a transição ecológica que registam insuficiências de mão de obra em vários Estados-Membros[19].

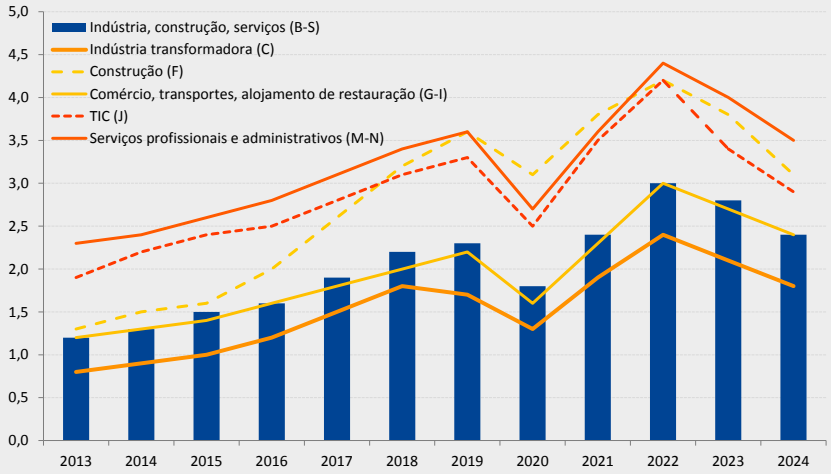
É provável que, em alguns setores, a escassez seja alimentada por fatores estruturais. Entre estes contam-se as alterações demográficas e a procura de competências no âmbito das transições ecológica e digital, bem como as más condições de trabalho em alguns setores. A mobilidade setorial continua a ser limitada, com apenas 1,8-3,9 % dos trabalhadores a mudar de setor de atividade anualmente, uma taxa que se mantém, de um modo geral, inalterada desde 2016[20]. É vital dar resposta a esta escassez para apoiar o crescimento, a produtividade e a dupla transição. Em 2024, a Comissão apresentou um plano de ação para combater a escassez de mão de obra e de competências na União, definido em estreita cooperação com os parceiros sociais[21]. Este plano de ação destaca a importância de ativar os grupos sub-representados, reforçar a melhoria de competências e a requalificação, reforçar a utilização de informações sobre competências, melhorar as condições de trabalho e aperfeiçoar os regimes de mobilidade dos trabalhadores para fazer face à escassez de mão de obra. No âmbito da União das Competências, a Comissão apresentou uma nova recomendação do Conselho sobre o capital humano.

Apesar de uma diminuição em relação ao pico atingido em 2022, a escassez de mão de obra na União continua a ser elevada

Taxas de ofertas de emprego na UE por atividade económica (%, dados anuais)

Taxas de ofertas de emprego nos 2,9 % ou mais em atividades administrativas e serviços de apoio; atividades profissionais, científicas e técnicas; serviços de alojamento e restauração construção; informação e comunicação em 2024

Escassez de mão de obra 5 % superior em 2024 em comparação com 2019



Nota: atividades da NACE 2, B-S [indústria, construção e serviços (exceto atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e organizações e organismos extraterritoriais), C (indústrias transformadoras), F (construção), G-I (comércio grossista e retalhista, transportes, alojamento e restauração), J (informação e comunicação), M-N (atividades profissionais, científicas e técnicas)].
Fonte: Eurostat [jvs_a_rate_r2]

A promoção da qualidade do emprego é fundamental para uma economia social de mercado competitiva, com uma produtividade elevada e maior coesão social. Para promover empregos de elevada qualidade, é essencial colmatar o défice de inovação e

[19] Considera-se que uma profissão enfrenta uma «escassez generalizada» se, pelo menos, cinco Estados-Membros comunicarem insuficiências de trabalhadores para a ocupar. Este é um indicador-chave de desempenho do Pacto da Indústria Limpa.
[20] Fulvimari A. et al., *Estimating labour market transition costs and social investment needs of the green transition — a new approach*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025 (a publicar).
[21] Comissão Europeia Comunicação intitulada «Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação», COM(2024) 131 final, de 20.3.2024.

materializar os facilitadores horizontais[22] referidos na Bússola para a Competitividade. Por sua vez, as instituições do mercado de trabalho desempenham também um papel importante. Tal como indicado no parecer do COEM ao Conselho EPSCO de junho de 2025[23], a qualidade do emprego comporta dimensões associadas a *rendimentos adequados e salários justos, segurança no emprego e na carreira, desenvolvimento de competências* e *progressão na carreira*. Trata-se de elementos interdependentes que, quando conjugados, podem criar um círculo virtuoso de capacitação pessoal, produtividade e crescimento económico. Ao mesmo tempo, a segurança e a saúde no trabalho, combinadas com o bem-estar no local de trabalho, a otimização da organização do tempo de trabalho, o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e a autonomia no trabalho, podem servir de base ao êxito pessoal, profissional e organizacional. Este êxito pode resultar, por exemplo, de uma maior criatividade e responsabilização, de uma maior motivação e produtividade e da diminuição da incidência do esgotamento profissional.

O acesso à proteção social é uma componente integrante da qualidade do emprego. Além disso, a *representação e a organização coletivas de interesses*, a *igualdade de género e a igualdade de oportunidades*, bem como os esforços para promover a *transição do trabalho não declarado/subdeclarado para o emprego formal*, são fatores cruciais para um mercado de trabalho justo e inclusivo. Um melhor desempenho em todas estas dimensões da qualidade do emprego é fundamental para garantir que a criação de emprego também tem em conta a qualidade e não apenas a quantidade. A qualidade do emprego é também influenciada por mudanças estruturais no mercado de trabalho. Entre estas contam-se a crescente digitalização do trabalho, a ecologização da economia, a evolução dos contratos de trabalho e das formas de trabalho, a evolução das culturas no local de trabalho e valores e objetivos societais mais vastos, como a não discriminação e a igualdade de oportunidades.

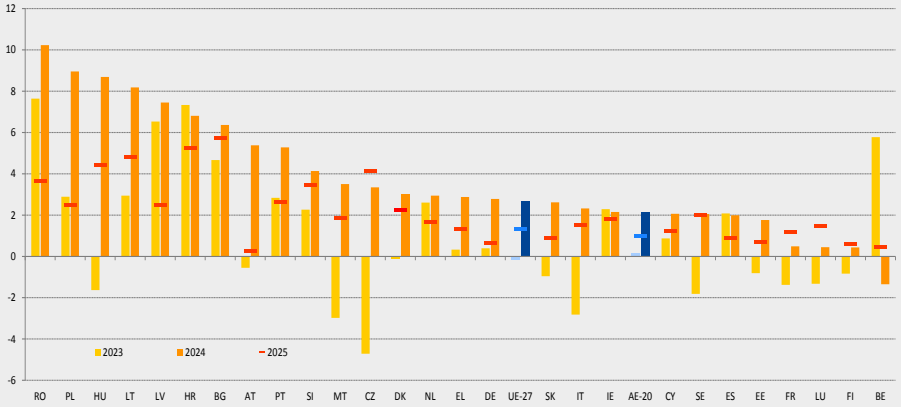
[22] Estes facilitadores horizontais incluem simplificar o quadro regulamentar, reduzir os encargos e favorecer a rapidez e a flexibilidade; explorar plenamente os benefícios de escala proporcionados pelo mercado único, eliminando obstáculos; proporcionar financiamento através de uma União da Poupança e dos Investimentos e de um orçamento da UE com um foco renovado; promover as competências e o emprego de qualidade, assegurando simultaneamente a justiça social; e melhorar a coordenação das políticas a nível nacional e da UE.
[23] Ver o parecer do Comité do Emprego sobre as dimensões da qualidade do emprego, apresentado ao Conselho «Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores» de junho de 2025.

Os salários reais estão a voltar a crescer, mas não recuperaram das perdas dos anos anteriores

A remuneração nominal por trabalhador aumentou 5,1 % em 2024 e **4,2 %** em 2025 (previsão)

Os salários reais aumentaram 2,7 % em 2024, e **1,3 %** em 2025 (previsão)

Ordenados e salários brutos reais por trabalhador
(variação anual em %; 2023, 2024 e 2025



Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO, ordenados e salários brutos nominais por trabalhador [hwwdw], deflacionador; Índice harmonizado de preços no consumidor [AMECO 5000 ZCPIH]. Emprego total (conceito nacional) [namq_10_a10_e]. Os dados para 2025 refletem projeções calculadas com base nas Previsões Económicas da primavera de 2025 da Comissão Europeia. A atualização dos ordenados e salários brutos por trabalhador [código AMECO: hwdw] com as previsões do outono não estava disponível em 19 de novembro, quando a última atualização foi possível.

O crescimento dos salários na UE manteve-se robusto em 2024, embora varie significativamente entre os Estados-Membros. O crescimento homólogo da remuneração nominal por trabalhador situou-se em 5,1 %, o que assinala uma diminuição do valor recorde de 6,1 % registado em 2023. O crescimento dos salários reais recuperou em 2024, situando-se em 2,7 %. Esta recuperação foi essencialmente apoiada pelo abrandamento da inflação e pelo forte crescimento dos salários nominais. Na maioria dos Estados-Membros, os salários reais excederam os níveis anteriores à pandemia. Permanecem abaixo destes níveis em várias grandes economias (Alemanha, França, Países Baixos e Itália) num contexto de fraca produtividade e modesto crescimento económico. Por conseguinte, os salários reais médios na UE ainda se situavam ligeiramente abaixo dos níveis anteriores à pandemia em 2024, mas prevê-se que os excedam em 2025. Ao mesmo tempo, na maioria dos Estados-Membros, os aumentos do salário mínimo nacional compensaram amplamente a perda de poder de compra dos trabalhadores que o auferem.

Nos países com salários mínimos acordados coletivamente, o crescimento dos salários contribuiu para reforçar o poder de compra em 2024, especialmente para as pessoas em empregos mal remunerados. A correta aplicação da diretiva relativa a salários mínimos adequados[24] é essencial para salvaguardar o poder de compra dos trabalhadores que auferem salários baixos e prevenir e combater os riscos de pobreza entre os trabalhadores, reforçando simultaneamente os incentivos ao trabalho. A diretiva inclui igualmente medidas destinadas a incentivar a negociação coletiva e a melhorar os mecanismos de execução e supervisão em todos os Estados-Membros.

[24] Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, JO L 275 de 25.10.2022, p. 33.

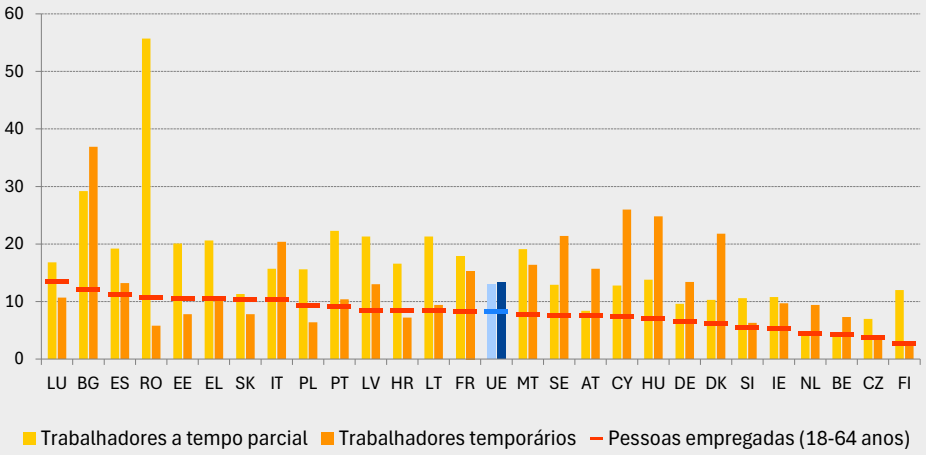
Embora uma dimensão fundamental da qualidade do emprego seja a garantia de rendimentos adequados[25], quase um em cada 12 trabalhadores enfrentou riscos de pobreza em 2024. Este facto afetou ainda mais os trabalhadores em formas atípicas de trabalho. A percentagem de pessoas empregadas (18-64 anos) em risco de pobreza diminuiu ligeiramente em 2024, para 8,2 %. As pessoas em formas atípicas de trabalho foram mais afetadas, uma vez que são as que, frequentemente, auferem rendimentos anuais mais baixos e têm uma intensidade de trabalho menor. Por exemplo, entre os agregados familiares com uma elevada intensidade de trabalho, a percentagem de trabalhadores pobres era inferior a um terço em comparação com as pessoas com uma baixa intensidade de trabalho. Além disso, as taxas de pobreza no trabalho continuam a ser mais elevadas entre as pessoas nascidas fora da UE, os trabalhadores com baixos níveis de instrução e os agregados familiares com filhos a cargo. Os homens tinham também maior propensão para enfrentar riscos de pobreza no trabalho do que as mulheres. Tanto a aplicação da diretiva relativa ao salário mínimo como uma aplicação mais rigorosa da Recomendação do Conselho de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria podem ajudar a enfrentar estes desafios.

A percentagem de trabalhadores em risco de pobreza varia em função do tipo de contrato

Em 2024, na UE:

- **8,2 %** de **todos os trabalhadores** eram **trabalhadores pobres**
- **12,9 %** dos **trabalhadores a tempo parcial** eram **trabalhadores pobres**
- **13,3 %** dos **trabalhadores temporários** eram **trabalhadores pobres**

Taxas de pobreza no trabalho por tipo de contrato (em %, 2024)



Nota: Interrupção nas séries para HR e dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat, [tespm070,] [ilc_iw05], [ilc_iw07] , EU SILC.

Acordos contratuais flexíveis podem ajudar a satisfazer a procura do mercado de trabalho, mas podem também contribuir para uma maior segmentação do mercado de trabalho e afetar a qualidade do emprego. As formas atípicas de trabalho, como o trabalho temporário e o trabalho a tempo parcial, podem proporcionar maior flexibilidade tanto a empregadores como a trabalhadores. Quando as taxas de transição são suficientemente elevadas, podem também servir de «trampolim» para um emprego estável e melhores

[25] Ver o parecer do Comité do Emprego sobre as dimensões da qualidade do emprego, apresentado ao Conselho «Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores» de junho de 2025.

condições de trabalho. No entanto, em alguns casos, restringem a mobilidade ascendente, alimentam a instabilidade e estão associadas a condições de trabalho precárias, a rendimentos mais baixos e a um acesso limitado à proteção social, à formação e à representação[26]. Num contexto de aumento das taxas de emprego, a percentagem de trabalhadores temporários entre todos os trabalhadores continuou a diminuir, tendo atingido 11,6 % na UE em 2024. As diferenças entre os Estados-Membros continuaram a ser significativas.

Pese embora ligeiras melhorias, os contratos temporários são quase três vezes mais comuns entre os jovens e mais frequentes entre as mulheres em relação aos homens. Alguns Estados-Membros continuam a registar percentagens relativamente altas de contratos temporários, a par de baixas taxas de transição para contratos permanentes. Esta situação aponta para desafios no que respeita ao papel dos contratos temporários como «trampolins» para o emprego permanente.

Em 2024, um em cada dois trabalhadores temporários encontrava-se involuntariamente em situação de emprego temporário, representando 6,4 % de todos os trabalhadores. Em suma, o emprego temporário involuntário (15-64 anos) continua a afetar uma parte substancial da força de trabalho, apesar de ter diminuído 0,5 p.p. desde 2023. Existem disparidades acentuadas entre os Estados-Membros e, mais uma vez, uma maior incidência nos jovens e nas mulheres. Também no emprego a tempo parcial, existe uma componente involuntária que continuou a ser significativa em alguns Estados-Membros, apesar de uma diminuição global a nível da UE. Políticas ativas do mercado de trabalho e serviços de emprego eficazes que promovam a transição para empregos de maior qualidade, incentivos aos empregadores para contratarem pessoal permanente a tempo inteiro, juntamente com um acesso adequado à proteção social e a oportunidades de aprendizagem, podem ajudar a reduzir a segmentação do mercado de trabalho e a melhorar a qualidade do emprego.

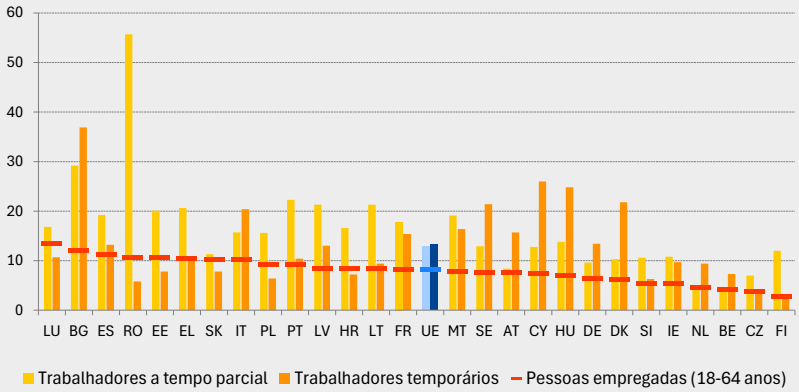
A proeminência do trabalho temporário involuntário varia fortemente em toda a UE, mas uma elevada percentagem de trabalhadores temporários é afetada na maioria dos Estados-Membros

Contratos temporários em 2024 na UE:

- **11,6 %** de todos os trabalhadores (20-64 anos)
- **33,3 %** dos jovens trabalhadores (15-29 anos)

Trabalho temporário involuntário para **53,7 %** de todos os trabalhadores temporários (cerca de **10,6 milhões de** trabalhadores)

Trabalhadores temporários involuntários em percentagem do número total de trabalhadores e de trabalhadores temporários (20-64 anos) (em %, 2024)



Nota: A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG. Dados com baixa fiabilidade para EE, MT, AT e SI. Os dados relativos ao Total referem-se apenas a «emprego só disponível com um contrato temporário» no caso de LV e apenas a «não foi encontrado nenhum emprego permanente» para SK.
Fonte: Eurostat [lfsa_etgar], IFT UE.

[26] Ver Eurofound, *Labour market segmentation*, Dicionário Europeu das Relações Laborais, 2019.

A transformação digital está a reconfigurar os mercados de trabalho europeus, com um em cada dez trabalhadores na UE a utilizar a inteligência artificial generativa[27]. A inteligência artificial (IA) proporciona ferramentas poderosas para impulsionar a inovação, aumentar a produtividade e reforçar a competitividade da Europa a nível mundial. A utilização da monitorização digital no trabalho e a gestão algorítmica dos processos de trabalho estão a transformar a forma como o trabalho é organizado, coordenado, monitorizado e gerido[28]. Quando concebida e aplicada de forma responsável, a utilização de sistemas de IA e de gestão algorítmica no local de trabalho pode aumentar a eficiência, racionalizar o processo de recrutamento, reduzir os enviesamentos e melhorar a qualidade do emprego[29]. No entanto, estas ferramentas devem ser geridas de forma adequada para atender devidamente a preocupações sobre o aumento da pressão laboral, a monitorização constante, os potenciais preconceitos e os riscos para a proteção de dados dos trabalhadores. A este respeito, o Regulamento da Inteligência Artificial estabelece um conjunto claro de regras baseadas no risco para os criadores de IA e os responsáveis pela sua implantação. Estas regras abrangem utilizações específicas da IA, garantindo a segurança, os direitos fundamentais e uma IA centrada no ser humano e reforçando, simultaneamente, a adoção, o investimento e a inovação no domínio da IA em toda a UE[30]. Além disso, a Estratégia de Aplicação da IA, que promove a adoção da IA em dez indústrias da UE e no setor público, reconhece a importância de uma utilização responsável e vantajosa da IA no local de trabalho.

A identificação correta do estatuto profissional e a promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da segurança e da responsabilização na gestão algorítmica são fundamentais para os trabalhadores das plataformas e para melhorar a qualidade do emprego. O ponto de referência é a Diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais[31]. Em 2025, espera-se que 43 milhões de trabalhadores venham a trabalhar por intermédio de uma ou mais plataformas de trabalho digitais na União Europeia. O trabalho nas plataformas digitais proporciona flexibilidade e rendimentos acrescidos, ou é mesmo a principal fonte de rendimento. Pode também reduzir os obstáculos à entrada no mercado de trabalho para os jovens, os migrantes ou as pessoas com deficiência. No entanto, o trabalho nas plataformas digitais está também associado à precariedade, a baixos rendimentos, a um acesso limitado à proteção social e a desafios relacionados com a falta de transparência da gestão algorítmica. Acresce que, uma vez que a maior parte do trabalho nas plataformas digitais é realizado em linha, os fluxos de trabalho transfronteiriços são difíceis de seguir e, em muitos casos, não são visíveis. Na maioria dos casos, as pessoas que trabalham em plataformas na UE são consideradas trabalhadores por conta própria, embora,

---

[27] Ver Eurofound, Inquérito sobre as condições de trabalho na Europa, 2024: Primeiras conclusões, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

[28] Em 2024, 37 % dos trabalhadores da UE viram o seu horário de trabalho controlado digitalmente e 36 % as suas entradas/saídas. Além disso, os dados do inquérito mostram que 24 % dos trabalhadores da UE têm o seu tempo de trabalho atribuído automaticamente.

[29] Ver inquérito Eurobarómetro de 2025.

[30] Ver Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial.

[31] Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. Ver Conselho Europeu, Trabalhadores das plataformas: Conselho adota novas regras para melhorar condições de trabalho.

na realidade, se estime que cerca de 5,5 milhões sejam incorretamente classificadas enquanto tal[32].

Cerca de 55 % dos trabalhadores das plataformas auferem menos do que o salário mínimo. A fim de melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais, a Diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais entrou em vigor em dezembro de 2024 e os Estados-Membros dispõem de dois anos para a transpor para o direito nacional. A diretiva incide em aspetos como a classificação incorreta do estatuto profissional, a gestão algorítmica e a transparência relacionada com o trabalho transfronteiriço. O seu objetivo é assegurar condições de trabalho dignas e a qualidade do emprego no trabalho nas plataformas digitais, favorecendo simultaneamente o crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na UE.

A inovação digital tem potencial para aumentar a produtividade e a qualidade dos empregos, mas pode também conduzir à intensificação do trabalho e ao esbater das fronteiras entre vida profissional e vida privada. Por exemplo, as tecnologias digitais permitiram o crescimento do teletrabalho. Em 2024, cerca de 20 % dos trabalhadores trabalhavam a partir de casa pelo menos uma parte do tempo. De acordo com um inquérito da Eurofound de 2025, em 2024, mais de 50 % dos inquiridos manifestaram preferência por trabalhar a partir de casa várias vezes por semana, enquanto 24 % exprimiram o desejo de trabalhar exclusivamente a partir de casa.

Os avanços tecnológicos e os modelos de trabalho à distância e híbridos que lhes estão associados podem também afetar os padrões do tempo de trabalho. De um modo geral, os horários laborais que se desviam do horário normal de trabalho a tempo inteiro, que podem ter um impacto negativo na qualidade do emprego, melhoraram na UE. Em 2024, 6,6 % de todas as pessoas empregadas (20-64 anos) trabalhavam longas horas, em comparação com 7,1 % em 2023. No entanto, a percentagem de pessoas que trabalham em horários de trabalho atípicos manteve-se elevada, situando-se em 33,6 % do emprego total (20-64 anos). Na sequência das negociações inconclusivas entre os parceiros sociais intersetoriais europeus relativas à atualização do seu Acordo-Quadro de 2002 sobre o teletrabalho, bem como da Resolução do Parlamento Europeu de 2021 sobre o direito a desligar[33], a Comissão Europeia realizou uma consulta formal dos parceiros sociais em duas fases sobre o direito a desligar e o teletrabalho.

O acesso a uma proteção social adequada em todos os tipos de contratos e estatutos profissionais continua a ser um desafio, especialmente para os trabalhadores com contratos atípicos e os trabalhadores por conta própria. O acesso à proteção social é outro elemento fundamental da qualidade do emprego. Foram observadas lacunas de cobertura formal em, pelo menos, um grupo de trabalhadores com contratos atípicos em 18 Estados-Membros, em especial no que diz respeito às prestações por desemprego, doença e maternidade ou paternidade. No caso dos trabalhadores por conta própria, foram identificadas lacunas de cobertura em 19 Estados-Membros, sendo as mais acentuadas em caso de desemprego, acidentes de trabalho e doenças profissionais. Além disso, para alguns grupos de trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria, o acesso à proteção social é apenas

[32] Comissão Europeia, Relatório do resumo da avaliação de impacto que acompanha o documento Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais, 2021.

[33] Parlamento Europeu, Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar, 2021.

voluntário (regimes de adesão voluntária) e o grau de adesão é muito heterogéneo entre os Estados-Membros.

Em cerca de um quarto dos países da UE, os trabalhadores com contratos atípicos que careciam de proteção social tinham menos probabilidades de receber prestações sociais do que os trabalhadores com emprego convencional. Entre todos os grupos de trabalhadores, os trabalhadores por conta própria continuaram a ser os que menos probabilidade têm de receber prestações sociais. A pobreza monetária foi significativamente mais prevalecente entre os trabalhadores temporários (13,4 %), os trabalhadores a tempo parcial (13,8 %) e os trabalhadores por conta própria (20,9 %), em comparação com os trabalhadores permanentes (6,3 %). A aplicação da Recomendação do Conselho de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria é fundamental para colmatar as lacunas de cobertura que subsistem e promover sistemas adequados e transparentes.

Registam-se variações regionais significativas nas taxas NEET na UE e nos Estados-Membros

Intervalo das taxas NEET (15-29 anos) a nível regional (regiões NUTS 2) por Estado-Membro e médias dos Estados-Membros, 2024

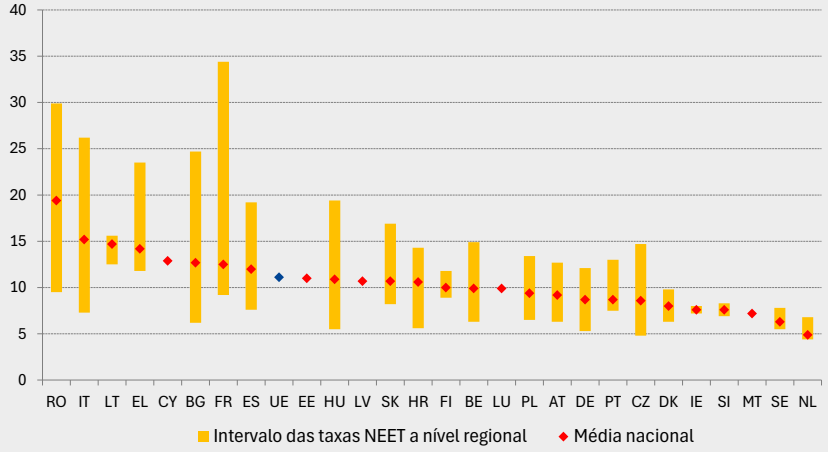
Taxa NEET de 11,1 % em 2024 na UE

Mais elevada no caso das **mulheres (12,1 %)**, **das pessoas nascidas fora da UE (18,4 %)** e nas **zonas rurais**

Taxas NEET em 2024:

- oscilaram **entre os 4,4 % e os 19,4 %** nos países da UE

mas **entre os 4,4 % e os 29,9 %** entre as regiões (regiões NUTS 2)



Nota: Não existem dados regionais disponíveis (NUTS2) para CY, EE, LV, LU e MT.
Fonte: Cálculos da DG EMPL; Eurostat [edat_lfse_22].

A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação continuou a diminuir na UE. Em 2024, desceu de 11,3 % para 11,1 %. No entanto, as taxas de jovens NEET (15-29 anos) continuam a ser mais elevadas no caso das mulheres do que dos homens e entre as pessoas nascidas fora da UE em comparação com as nascidas na UE, bem como nas zonas rurais em relação às cidades, vilas e subúrbios. Por outro lado, após uma recuperação constante desde a COVID-19, a taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) aumentou ligeiramente para 14,9 % em 2024 e continua a ser mais do dobro da taxa de desemprego global. É também particularmente elevada entre os jovens com níveis mais baixos de qualificações e os jovens nascidos fora da UE. A taxa de emprego dos recém-diplomados do ensino e formação profissionais (EFP) e do ensino superior (20-34 anos) diminuiu em 2024 na UE (para 80,0 % e 86,7 %, respetivamente), apontando possivelmente para dificuldades acrescidas na entrada no mercado de trabalho destas pessoas. A situação evidencia a necessidade de prosseguir a ação para fazer face aos desafios estruturais que impedem a entrada dos jovens no mercado de trabalho, tendo em conta as

potencialidades perdidas e os riscos a longo prazo para as perspetivas de carreira. A Garantia para a Juventude reforçada apoia os jovens NEET ao disponibilizar-lhes uma oferta de emprego de boa qualidade, oportunidades de educação, aprendizagem ou estágios no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terem terminado a educação formal[34].

O prolongamento da vida ativa contribui para o envelhecimento ativo, reduzindo a escassez de mão de obra e de competências e reforçando a capacidade de manter sistemas de proteção social sólidos. Em 2024, a taxa de emprego das pessoas no grupo etário 55-64 aumentou para 65,2 %. Persistem disparidades significativas entre os Estados-Membros. A partir de 2030, prevê-se que a UE registe uma redução anual de 1,2 milhões da população em idade ativa até 2050. Estima-se que o rácio de dependência de idosos aumente de 36 % em 2022 para 55 % até 2050 e para 59 % até 2070. Entre os principais fatores determinantes contam-se os incentivos à pensão, problemas de saúde e condições como locais de trabalho inflexíveis e a discriminação em razão da idade. No primeiro caso, o Pacote Pensões Complementares recentemente adotado visa reforçar a participação e a poupança em regimes de pensões profissionais e individuais e melhorar a contribuição dos fundos de pensões para o financiamento de investimentos inovadores e produtivos.

As mulheres mais velhas eram mais propensas a estar fora da força de trabalho do que os homens, muitas vezes devido a reforma antecipada e ausências prolongadas motivadas por obrigações de prestação de cuidados. Apesar dos progressos realizados ao longo da última década, as pessoas no grupo 55-64 anos representam uma percentagem significativa (28,1 %) da população em idade ativa fora da força de trabalho. Para fazer face a estes desafios, é necessário um conjunto abrangente de políticas, incluindo reformas dos regimes de pensões, medidas de ativação e iniciativas de formação. A UE tomou medidas, como a adoção da Diretiva 2000/78/CE[35] para combater a discriminação no emprego e o desenvolvimento de um conjunto de instrumentos demográficos. Além disso, em junho de 2025, o Conselho instou os Estados-Membros e a Comissão a tomarem medidas para ajudar as pessoas mais velhas a manterem-se ativas e a realizarem todo o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade[36]. Face à evolução demográfica atual e prevista e à considerável escassez de competências e de mão de obra, é fundamental aproveitar o potencial dos trabalhadores mais velhos para favorecer o crescimento e o modelo social da UE.

As persistentes disparidades salariais e de emprego entre homens e mulheres exigem mais esforços para combater as desigualdades persistentes no mercado de trabalho. Se tivermos em conta a maior prevalência do trabalho a tempo parcial entre as mulheres, a diferença é ainda mais acentuada. As disparidades entre homens e mulheres no emprego diminuíram ligeiramente na UE nos últimos anos, refletindo um maior aumento do emprego das mulheres. No entanto, essas disparidades continuam a ser substanciais (10,0 p.p. em 2024). Apresentam vincadas diferenças entre os Estados-Membros e as regiões, o que demonstra que, em algumas partes da UE, a urgência é maior. As disparidades entre homens e mulheres no emprego também são mais acentuadas no caso das mulheres com filhos. Este

[34] Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego — Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude, 2020/C 372/01, JO C 372 de 4.11.2020, p. 1.
[35] Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, JO L 303 de 2.12.2000, p. 16.
[36] Conclusões do Conselho sobre «Apoiar as pessoas idosas na realização de todo o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade».

aspeto é ainda mais crítico num contexto de escassez de mão de obra e de competências e de envelhecimento da população.

As disparidades salariais entre homens e mulheres na UE são substanciais, situando-se em 12,0 % (em 2023). Diminuíram 4 p.p. ao longo da última década. As disparidades salariais são motivadas por diferenças nas atividades económicas e profissões ocupadas por homens e mulheres, pela sub-representação das mulheres em cargos superiores, pela sua sobrerrepresentação no trabalho a tempo parcial e no trabalho temporário, pelas dificuldades na conciliação do trabalho com as responsabilidades de prestação de cuidados, bem como pela discriminação e pela falta de transparência nas estruturas salariais. Estas disparidades salariais também conduzem a diferenças substanciais entre as pensões de homens e mulheres numa fase posterior da vida.

Há margem para uma ação política sustentada a fim de eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho, em consonância com a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-25[37]. Essa ação poderá passar pela melhoria da oferta e da acessibilidade de serviços de educação e acolhimento na primeira infância e por cuidados continuados de qualidade e a preços comportáveis. Além disso, reformas específicas do sistema fiscal poderiam criar incentivos mais eficazes para as mulheres trabalharem. Essas ações estariam em consonância com as recomendações do Conselho sobre educação e acolhimento na primeira infância (incluindo as novas metas de Barcelona) e sobre o acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis[38].

A eliminação dos obstáculos à integração no mercado de trabalho das pessoas nascidas fora da UE poderá contribuir para atenuar a escassez de mão de obra e de competências, fazer face às alterações demográficas e promover a coesão social. As pessoas nascidas fora da UE representam mais de um décimo da mão de obra da UE. No entanto, as suas taxas de participação no mercado de trabalho e de emprego continuam a ser inferiores às dos outros grupos. Consequentemente, cerca de 7,4 milhões de pessoas em idade ativa estão fora da força de trabalho da UE, apesar da escassez que se faz sentir. Este défice deve-se a vários obstáculos relacionados com a sua situação no mercado de trabalho e a sua integração social. Entre esses obstáculos contam-se baixos níveis de habilitações e proficiência linguística, discriminação e más condições de saúde. Os migrantes que concluíram o ensino superior (cerca de um terço) têm melhores perspetivas de emprego, mas as dificuldades no reconhecimento das suas qualificações continuam a constituir um entrave importante, empurrando-os frequentemente para empregos menos qualificados. O reforço da integração dos migrantes no mercado de trabalho pode também contribuir para reduzir as disparidades de género no emprego, colmatando a escassez no setor da prestação de cuidados.

[37] Uma União da Igualdade:Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, COM(2020) 152 final.

[38] Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância:as metas de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01), JO C 484 de 20.12.2022, p. 1, e Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis (2022/C 476/01), JO C 476 de 15.12.2022, p. 1.

As desigualdades educativas estão a acentuar-se, registando-se um relativo agravamento dos níveis de competências básicas entre os alunos desfavorecidos ao longo da última década

A **percentagem de alunos oriundos de meios desfavorecidos com bom desempenho** diminuiu:

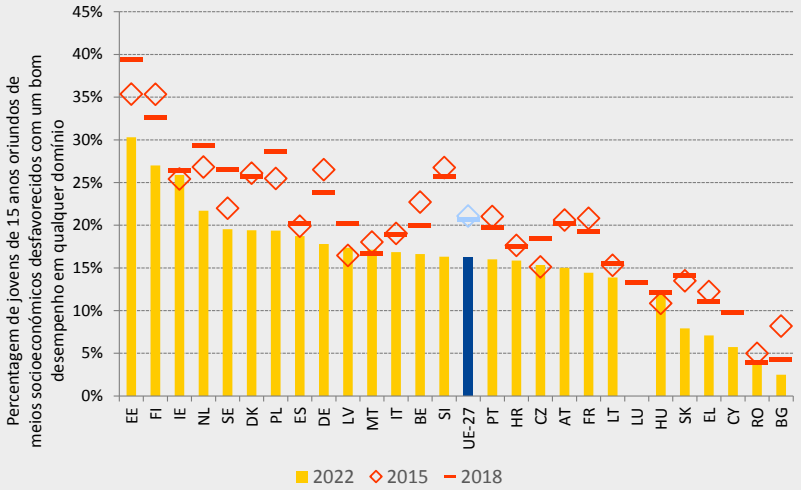
- **de 21,1 %** em 2015
- e **20,8 %** em 2018
- **para 16,3 %** em 2022

contra **59,0 % dos que provêm de meios favorecidos**

Quase todos os Estados-Membros registaram agravamentos ao longo da última década

Subsistem **grandes diferenças** entre os países da UE

Percentagem de jovens de 15 anos oriundos de meios socioeconómicos desfavorecidos com bons desempenhos em leitura, matemática ou ciências (2022, 2018, 2015)



Nota: É necessária prudência na interpretação do valor dos dados de 2022 para a DK, IE, LV e NL, uma vez que uma ou mais normas de amostragem do PISA não foram cumpridas. LU participou apenas no PISA 2018.
Fonte: Comissão Europeia (2024).

O acentuado declínio das competências básicas entre os alunos demonstra a urgência de agir a nível dos nossos sistemas de educação e formação para fazer face a esta tendência negativa. Com base no estudo PISA 2022, um declínio acentuado das competências básicas dos alunos é evidenciado por um aumento significativo da percentagem de alunos com fraco aproveitamento (29,5 %, face a 22,9 % em 2018, em matemática). Os dados mostram igualmente uma queda na percentagem de melhores desempenhos (7,9 %, contra 11 % em 2018, na mesma disciplina). Além disso, em 2022, apenas 16,3 % dos alunos oriundos de meios socioeconómicos desfavorecidos tinham um bom desempenho em competências básicas[39], em comparação com 59,0 % dos seus pares oriundos de meios favorecidos. A falta de competências básicas constitui um obstáculo muito importante à melhoria das competências numa fase posterior da vida e dificulta o crescimento da produtividade.

Os baixos níveis de literacia digital, incluindo a literacia em IA, e de competências cívicas entre os alunos são motivo de preocupação, em especial num contexto de crescente incidência de manipulação da informação e desinformação. Apenas 63 % dos alunos possuem uma educação cívica adequada (ICCS 2022) e 43 % não possuem competências digitais básicas (ICILS 2023). As fracas competências digitais prejudicam a capacidade dos aprendentes para prosperar na era digital, navegar na evolução tecnológica, combater a desinformação e participar em segurança nas tecnologias emergentes, como a IA. As competências digitais são também essenciais para o bem-estar digital, ajudando os aprendentes a desenvolver relações mais saudáveis e equilibradas com a tecnologia. A fim de promover as competências digitais dos jovens e dos professores, a Comissão executa

[39] Atingir, pelo menos, o nível 4 da escala PISA da OCDE em qualquer das disciplinas de leitura, matemática ou ciências.

atualmente o Plano de Ação para a Educação Digital 2021-27 e está a preparar um roteiro sobre o futuro da educação e das competências digitais. No âmbito da União das Competências, a Comissão lançou um Plano de Ação para as Competências Básicas[40], com uma vasta gama de iniciativas destinadas a colmatar as lacunas de competências básicas.

Numa nota positiva, o abandono precoce do ensino e da formação está a diminuir e a taxa de conclusão do ensino superior está a aumentar. Até 2024, a taxa de abandono precoce do ensino e da formação na UE diminuiu quase para metade (9,4 % entre os jovens no grupo 18-24 anos) em comparação com 2002. No entanto, 3,1 milhões de jovens adultos continuam a completar apenas o ensino secundário inferior ou menos, estando as pessoas com deficiência, os nacionais de países terceiros e os ciganos desproporcionadamente representados neste grupo. Este facto resulta em taxas de emprego inferiores e em taxas de participação mais baixas em ações de formação contínua. Esta situação põe em risco a capacidade das pessoas para realizarem todo o seu potencial. Ao longo do tempo, implica também um aumento das despesas públicas associadas e uma redução das receitas públicas. Um diploma em ensino e formação profissionais (EFP) ou um diploma do ensino superior podem melhorar significativamente as perspetivas das pessoas no mercado de trabalho. No EFP, isto é particularmente verdade para os recém-diplomados que beneficiaram de aprendizagem em contexto laboral. A União registou um aumento substancial do número de jovens com um diploma de ensino superior (de 36,5 % para 44,1 % no grupo etário 25-34 entre 2015 e 2023), impulsionado por um acesso mais alargado às universidades, por uma procura crescente de competências elevadas no mercado de trabalho, pelas perspetivas de uma taxa de desemprego mais baixa e por rendimentos superiores.

Continua a ser escasso o número de diplomados com as competências adequadas para trabalhar em setores estratégicos. Em especial, persiste a insuficiência de competências em domínios específicos como a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática (CTEM). Estas competências são particularmente necessárias para garantir o êxito da transição ecológica e noutros setores estratégicos, como a segurança e a cibersegurança, a defesa e o espaço, a IA, as tecnologias limpas, a indústria transformadora avançada, a biotecnologia e os cuidados de saúde. Além disso, são fundamentais para a soberania tecnológica da UE, incluindo a sua liderança digital. Neste contexto, a Comissão propôs metas da UE a alcançar até 2030 de, pelo menos, 32 % e 45 % de alunos inscritos nos domínios CTEM, no ensino superior e no EFP inicial de nível médio, respetivamente. No âmbito da União das Competências, o Plano Estratégico para o Ensino das CTEM[41] visa aumentar o número de alunos inscritos nestes domínios, apoiar o desenvolvimento de competências e colmatar as disparidades de género nas CTEM. Além disso, a futura Estratégia da UE para o Ensino e a Formação Profissionais visa tornar o EFP mais atrativo, inclusivo e reativo. Por último, a Aliança Europeia para a Aprendizagem contribui para o desenvolvimento de aprendizagens para raparigas e mulheres em domínios CTEM, com o objetivo de as atrair para estudos nestas áreas e de as manter no mercado de trabalho.

[40] Comunicação da Comissão intitulada «Plano de Ação para as Competências Básicas», COM(2025) 88 final, de 5.3.2025.
[41] Comunicação da Comissão sobre um Plano Estratégico para o Ensino das CTEM: as competências ao serviço da competitividade e da inovação, COM(2025) 89 final de 5.3.2025.

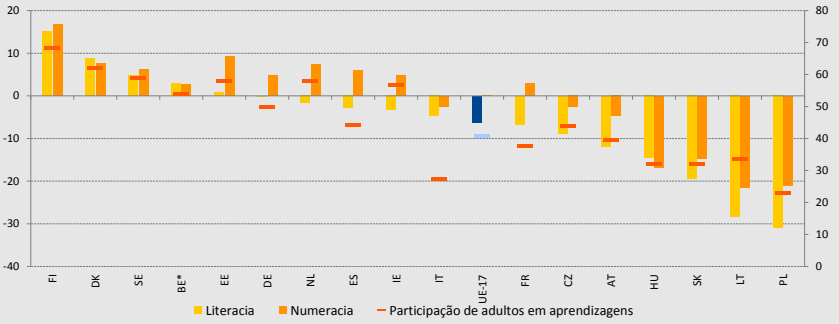
A proficiência dos adultos em literacia diminuiu ao longo da última década, especialmente em países com baixa participação na educação de adultos

Um em cada cinco adultos registavam **fracos desempenhos em literacia e numeracia** em 2023

A **literacia diminuiu**, em média, enquanto a **numeracia** se manteve **largamente estável**

Diminuição significativa em **literacia e numeracia** em países com **inferiores taxas de participação na educação de adultos**

Variação das pontuações em literacia e numeracia dos adultos (16-65 anos) entre 2013 e 2023 (p.p., eixo da esquerda) e participação na educação de adultos (% de adultos, eixo da direita)



Nota: Os dados sobre a participação na educação e na formação são uma extração especial alinhada com o Inquérito à Educação e Formação de adultos e a definição do IFT-UE; os dados da BE dizem apenas respeito à Flandres

Fonte: Inquérito da OCDE sobre as competências dos adultos (2023)

Cerca de um em cada cinco adultos na UE foi avaliado com fraco desempenho em literacia e numeracia em 2023[42]. Foram registadas reduções significativas nas competências de literacia e numeracia dos adultos, precisamente nos países com taxas de participação mais baixas na educação de adultos. Registam-se acentuadas variações no que respeita à participação na educação de adultos também entre os grupos da população (pessoas altamente ou pouco qualificadas, empregadas ou desempregadas e fora da população ativa), bem como por profissão[43]. Os diferentes graus de participação entre os grupos sugerem a persistência de obstáculos. Os orçamentos de formação pessoal, como as contas individuais de aprendizagem[44], são importantes para estimular a procura de aprendizagem. Para reforçar as oportunidades de aprendizagem, a União das Competências inclui iniciativas como as contas individuais de aprendizagem, a expansão das microcredenciais[45] e espaços de aprendizagem comunitários inovadores, sobretudo para as pessoas pouco qualificadas. De um modo geral, a União das Competências preconiza uma abordagem abrangente para aumentar as taxas de participação de adultos e dotar a mão de obra da UE das competências adequadas para o futuro.

O reforço da participação dos adultos em aprendizagens é fundamental para fazer face às insuficiências e reforçar a produtividade, a competitividade e a coesão social. Os dados relativos a 2022 do Inquérito à Educação e Formação de Adultos revelaram um ligeiro aumento na UE da participação na educação de adultos (excluindo a formação orientada em

[42] Ver OCDE, *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023*, Estudos sobre competências da OCDE, Publicações da OCDE, Paris, 2024.
[43] Embora 60,9 % dos gestores, profissionais liberais, técnicos e profissionais de nível intermédio tenham participado em atividades de aprendizagem em 2022, a participação foi muito inferior nas profissões administrativas, manuais e elementares.
[44] Ver Recomendação do Conselho relativa às contas individuais de aprendizagem, de maio de 2022.
[45] Ver a Recomendação do Conselho relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade, de junho de 2022.

contexto de trabalho[46]) nos 12 meses anteriores ao inquérito, de 37,4 % em 2016 para 39,5 % em 2022. Um possível aumento ulterior é sugerido pelos dados do Inquérito às Forças de Trabalho (IFT) entre 2022 e 2024. No entanto, atendendo às grandes transformações que a Europa enfrenta, o nível continua a ser demasiado baixo e as disparidades entre os Estados-Membros continuam a ser demasiado acentuadas.

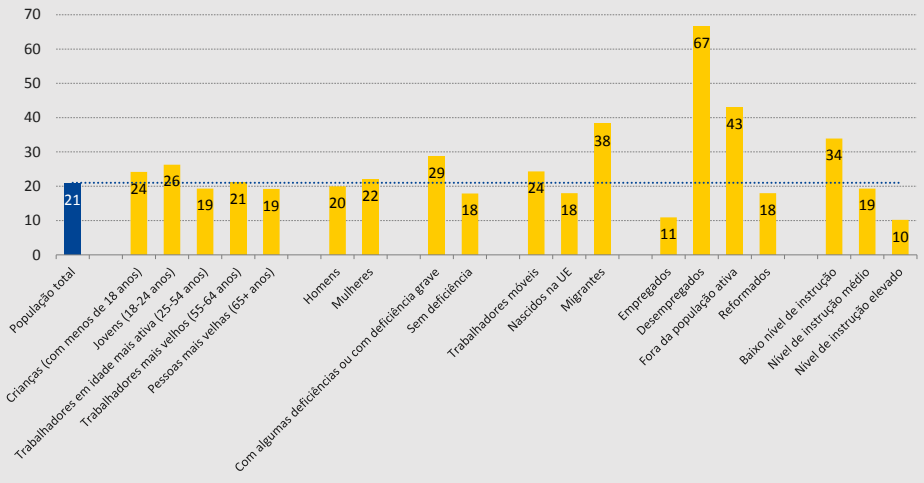
Em 2024, os rendimentos dos agregados familiares aumentaram substancialmente e a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social diminuiu ligeiramente na UE, sem sinais claros de convergência ascendente neste último indicador. O índice do rendimento disponível bruto real das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) aumentou substancialmente a nível da UE em 2024, para 141,3, ou seja, 2,5 pontos mais elevado do que em 2023, motivado principalmente pelo crescimento das remunerações dos trabalhadores por conta de outrem. Este é o maior aumento registado desde 2021-22 e a tendência continuou também no primeiro semestre de 2025. O número total de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) diminuiu cerca de 2,9 milhões em relação a 2019 (contra uma meta de, pelo menos, 15 milhões a atingir até 2030). Este valor implica que, em 2024, uma em cada cinco pessoas continuava em risco de pobreza ou exclusão social na UE. Os riscos de pobreza diferem consoante os grupos da população, sendo mais afetados os idosos, as crianças, as pessoas com deficiência, as pessoas pouco qualificadas, as pessoas nascidas fora da UE e os ciganos. A heterogeneidade foi também uma constante entre e nos Estados-Membros (tanto entre regiões como entre zonas rurais e urbanas). O desemprego continua a ser um fator crucial de pobreza, ao passo que as prestações sociais não chegam a todos os agregados familiares carenciados.

As taxas de pobreza ou exclusão social variam significativamente em função das características sociodemográficas

Uma em cada cinco pessoas e **uma em cada quatro crianças em risco de pobreza ou exclusão social** na UE em 2024

Para além das crianças, os **idosos**, os **desempregados**, os **pouco qualificados**, as **pessoas com deficiência**, as **pessoas nascidas fora da UE** e os **ciganos** são mais afetados

Taxas de risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) por característica sociodemográfica (%), UE, 2024.



Notas: Os valores de 2024 dizem respeito aos rendimentos de 2023 para todos os Estados-Membros. A definição difere para a taxa AROPE das pessoas com idade inferior ou superior a 65 anos, uma vez que esta última exclui a componente de intensidade de trabalho muito baixa.
Fonte: Eurostat [ilc_peps01n] [ilc_peps06n] [ilc_peps02n] [ilc_peps04n] [hlth_dpe010].

[46] Estes valores provêm de uma extração especial do Inquérito à Educação e Formação de Adultos, excluindo a formação orientada no local de trabalho, utilizada para acompanhar os progressos na consecução da meta de educação de adultos para 2030 (ver também o anexo 2).

Apesar das melhorias recentes, em quase todos os Estados-Membros, o apoio ao rendimento mínimo não é suficiente para tirar as pessoas da pobreza. Estima-se que as despesas com prestações de proteção social tenham aumentado em termos reais em 2024 em quase todos os Estados-Membros. Recentemente, foram propostas reformas para reforçar o papel das prestações de rendimento mínimo de modo a favorecerem a participação dos beneficiários em medidas ativas do mercado de trabalho e a procura ativa emprego. Ao mesmo tempo, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza diminuiu ligeiramente, em média, na UE em 2024 (refletindo a contração das despesas com a proteção social em termos reais em 2023), com fortes reduções em alguns Estados-Membros que registavam níveis elevados. A pobreza energética (medida pelo indicador «percentagem de pessoas incapazes de manter a sua casa adequadamente aquecida») diminuiu em 2024 pela primeira vez desde 2022, refletindo uma conjugação de fatores, incluindo a queda dos preços retalhistas do gás e da eletricidade, uma combinação de medidas de eficiência energética e outras medidas de apoio. No entanto, manteve-se significativamente mais elevada para as pessoas em risco de pobreza ou exclusão social. A avaliação do impacto distributivo das reformas e dos investimentos realizados continua a ser especialmente importante para ter em conta os efeitos nos riscos de pobreza e na desigualdade de rendimentos e para fundamentar devidamente a elaboração de políticas *ex ante*.

A percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social na UE diminuiu ligeiramente, mas continuou a ser superior à do total da população. O número de crianças (0-17 anos) em risco de pobreza ou exclusão social diminuiu de 19,96 milhões em 2023 para 19,52 milhões em 2024 (24,2 %, em média, na UE). Embora 2024 seja o segundo ano consecutivo de diminuição dos números absolutos, a incidência da pobreza infantil continua a ser 3,2 p.p. superior à da população total. Globalmente, quase uma em cada quatro crianças na UE estava em risco de pobreza ou exclusão social em 2024. Tirá-las de situações de pobreza ou exclusão social é fundamental para as ajudar a realizar todo o seu potencial na sociedade e no mercado de trabalho e quebrar o ciclo de transmissão intergeracional. A implementação da Garantia Europeia para a Infância[47] em todos os Estados-Membros é crucial neste contexto.

Em 2024, a percentagem de pessoas mais velhas (65+ anos) em risco de pobreza ou exclusão social continuou a descer na UE. No entanto, a situação continua a ser muito heterogénea entre os Estados-Membros. A diminuição, para 19,4 %, foi impulsionada por uma melhoria da situação das mulheres (que, no entanto, continuam a enfrentar riscos substancialmente mais elevados do que os homens). A descida reflete igualmente a redução da pobreza monetária e da privação material ou social graves entre os idosos. O rácio de substituição agregado das pensões manteve-se estável a nível da UE em 2024. No entanto, entre os Estados-Membros, a situação no que respeita à pobreza na velhice e à substituição de rendimentos continuou a ser muito diferente. Em alguns países, o risco de pobreza monetária das pessoas no grupo 65+ anos era mesmo duas vezes superior ao da população em idade ativa.

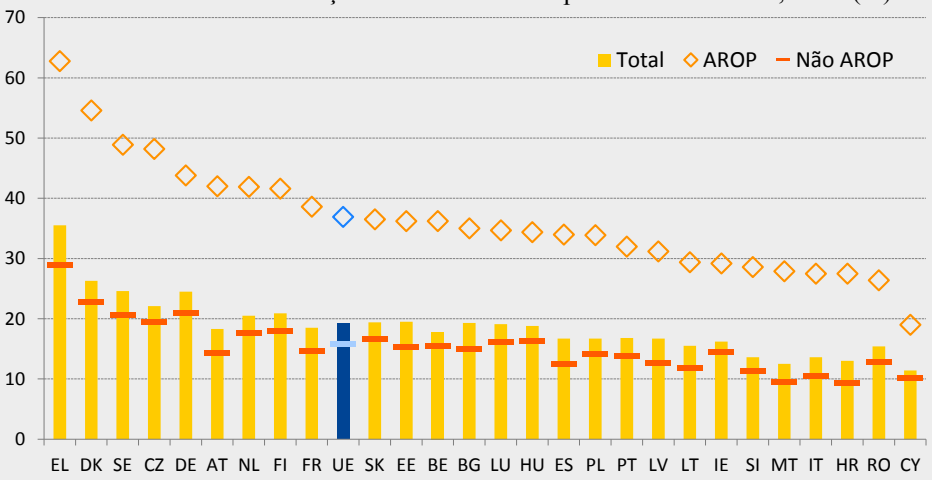
[47] Recomendação (UE) 2021/1004 do Conselho, de 14 de junho de 2021, relativa à criação de uma Garantia Europeia para a Infância, JO L 223 de 22.6.2021, p. 14.

Os agregados familiares em situação de pobreza consagram uma parte significativa do seu rendimento disponível aos custos de habitação, com grandes variações entre os Estados-Membros

Em 2024, em **mais de um terço dos Estados-Membros**, os agregados familiares gastaram **cerca de um quinto ou mais do seu rendimento disponível em custos de habitação**

Os agregados familiares em risco de pobreza estavam **duas vezes mais sobrecarregados por custos de habitação** em quase todos os Estados-Membros

Parte dos custos de habitação no rendimento disponível das famílias, 2024 (%)



Nota: Dados provisórios para LT.

Fonte: Eurostat [ilc_mded01], EU SILC.

A acessibilidade dos preços da habitação continua a ser um desafio importante, que afeta de forma desproporcionada as pessoas em risco de pobreza. Ao longo da última década, os preços da habitação na UE aumentaram, em média, cerca de 10 % mais rapidamente do que os rendimentos, reduzindo a acessibilidade dos preços[48]. No entanto, existem variações consideráveis entre os Estados-Membros e entre as regiões e os principais centros urbanos. Um total de 8,2 % da população da UE vivia num agregado familiar em que os custos totais de habitação representavam mais de 40 % de todo o seu rendimento disponível, isto é, estava sobrecarregado por esses custos[49]. Esta taxa atingiu 31,1 % no caso das pessoas em risco de pobreza, em comparação com 3,8 % para o resto da população. Estando a habitação social desenvolvida de forma desigual nos Estados-Membros da UE, as definições, os prestadores e os mecanismos de elegibilidade e atribuição variam. Uma habitação social mais desenvolvida pode contribuir para melhorar o acesso à habitação[50]. O aumento dos custos de construção, dos terrenos e do financiamento é um desafio à oferta de habitação social frequentemente mencionado. Embora a comparabilidade entre países seja dificultada por diferenças nas definições e nos métodos de recolha de dados, em muitos Estados-Membros observa-se uma tendência crescente para situações de sem-abrigo.

Os Tratados reconhecem plenamente o papel fundamental do diálogo social na economia social de mercado da UE. A importância do diálogo social está igualmente consagrada no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e nas Orientações para o Emprego. Com base na Declaração dos Parceiros Sociais de Val Duchesse de 2024[51], a Comissão e os

[48] Ver Cousin G., Frayne C., Dias Martins V. e B. Vasicek (2025), *Housing in the European Union:Market Developments, Underlying Drivers, and Policies, European Economy Discussion Paper 228*, outubro de 2025.
[49] Tanto os custos de habitação como o rendimento são líquidos de subsídios. Para mais informações sobre o indicador, ver o anexo 2.
[50] O processo de desinstitucionalização das pessoas com deficiência está estagnado devido, nomeadamente, à falta de soluções de habitação acessíveis.
[51] Declaração Tripartida para um Diálogo Social Europeu bem sucedido.

parceiros sociais intersetoriais europeus assinaram um Pacto para o Diálogo Social Europeu em março de 2025[52]. No âmbito de um compromisso renovado no sentido de reforçar o diálogo social numa época de transformação mundial, o Pacto identifica as medidas a tomar pela Comissão e pelos parceiros sociais para impulsionar e criar as condições adequadas para mobilizar todo o potencial do diálogo social a todos os níveis. Como tal, o pacto visa proporcionar um quadro para o diálogo social ganhar importância a todos os níveis, incluindo aos níveis nacional e europeu, intersetorial e setorial.

A Recomendação do Conselho de 2023 relativa ao reforço do diálogo social na UE fornece aos Estados-Membros orientações sobre a melhor forma de promover o diálogo social e reforçar a negociação coletiva[53]. Entre outros aspetos, a Comissão tem vindo a trabalhar em conjunto com os parceiros sociais num Roteiro para Empregos de Qualidade. Comprometeu-se a consultá-los também sobre iniciativas políticas que não sejam abrangidas pelo âmbito de aplicação dos artigos 153.º e 154.º do TFUE[54], mas que se revistam de especial importância para eles. A nível da UE, tanto os parceiros sociais como as organizações da sociedade civil participam ativamente no Semestre Europeu, com trocas regulares de pontos de vista e debates temáticos sobre domínios de especial pertinência. A participação e a consulta dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil são fundamentais para a elaboração de políticas e para impulsionar uma mudança sustentável e inclusiva.

Os Estados-Membros devem tomar medidas para fazer face aos desafios em matéria de emprego, competências e política social identificados no presente Relatório Conjunto sobre o Emprego. Em particular — e em conformidade com as Orientações para o Emprego:

- Reforçar os programas de melhoria de competências e requalificação dos adultos ao longo da vida para garantir a competitividade, fazer face à escassez de mão de obra e de competências, adaptar-se à evolução da situação e das perspetivas do mercado de trabalho e promover uma dupla transição ecológica e digital justa, em linha com a União das Competências. Aqui se inclui integrar a utilização de ferramentas de informação sobre competências; reforçar a oferta de direitos individuais de formação, tais como contas individuais de aprendizagem; e promover o desenvolvimento, a aplicação e o reconhecimento de microcredenciais de acordo com as circunstâncias nacionais — em conformidade com as recomendações do Conselho sobre contas individuais de aprendizagem e sobre uma abordagem europeia das microcredenciais.
- Reforçar as políticas ativas do mercado de trabalho e a capacidade e eficácia dos serviços públicos de emprego —nomeadamente investindo em infraestruturas e serviços digitais, orientação profissional reforçada ao longo da vida, serviços de aconselhamento, informações sobre competências e formação do pessoal – com vista a aumentar a participação no mercado de trabalho, nomeadamente dos grupos sub-representados, e a favorecer a criação de emprego de qualidade e as transições profissionais.

[52] Pacto para o Diálogo Social Europeu.
[53] Recomendação do Conselho, de 12 de junho de 2023, relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia (C/2023/1389).
[54] O artigo 154.º do TFUE prevê uma consulta dos parceiros sociais europeus em duas fases sobre uma série de questões de política social enumeradas no artigo 153.º do Tratado, tais como as condições de trabalho e a saúde e segurança no trabalho.

- Promover a mobilidade justa no interior da UE e ponderar a possibilidade de atrair e manter trabalhadores qualificados nacionais de países terceiros. Além disso, tomar medidas para facilitar a migração legal de trabalhadores de países terceiros com profissões cuja oferta seja escassa ou com estudos pertinentes para setores estratégicos, assegurando simultaneamente o respeito e a aplicação dos direitos laborais e sociais, com o apoio de uma política de integração eficaz, em complemento do aproveitamento da oferta de mão de obra e das competências existentes na União.
- Assegurar a disponibilidade de regimes de apoio à manutenção do emprego, enquanto instrumento de emergência de recurso, concebidos de forma a preservar postos de trabalho (e empresas) em caso de crise, incluindo reestruturações, e continuar a desenvolver o capital humano através da melhoria de competências e da requalificação.
- Prestar apoio adequado aos trabalhadores e aos agregados familiares mais afetados pelos efeitos económicos e sociais decorrentes da adaptação às alterações climáticas e às novas tecnologias ecológicas e digitais, em especial aos trabalhadores e agregados familiares vulneráveis, nomeadamente através de serviços e programas de emprego eficazes e de incentivos ao recrutamento e às transições profissionais, de uma adequada segurança dos rendimentos com uma abordagem de inclusão ativa, da proteção dos direitos dos trabalhadores contra riscos relacionados com a IA, a gestão algorítmica e as alterações climáticas, e da promoção do empreendedorismo, em consonância com a Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática.
- Em consonância com as legislações e/ou práticas nacionais e no pleno respeito do papel e da autonomia dos parceiros sociais, promover uma evolução salarial que favoreça a convergência social ascendente, tendo em conta a evolução da produtividade, criando emprego de qualidade e salvaguardando a competitividade.
- Adaptar as regulamentações do mercado de trabalho e os sistemas fiscais e de prestações para reduzir a segmentação e as disparidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho e promover a criação de emprego de qualidade, incluindo uma possível redução da carga fiscal, nomeadamente para os trabalhadores com baixos rendimentos, sem prejudicar a transição para postos de trabalho com melhores salários e uma transferência da tributação do trabalho para outras fontes mais favoráveis ao emprego e ao crescimento inclusivo.
- Garantir ambientes de trabalho saudáveis, seguros e bem-adaptados como uma dimensão fundamental da qualidade do emprego.
- Promover a negociação coletiva e o diálogo social, em consonância com a Recomendação do Conselho sobre o reforço do diálogo social e do Pacto para o Diálogo Social Europeu, juntamente com a participação atempada e significativa dos parceiros sociais na elaboração de políticas pertinentes a nível da UE e nacional, também na perspetiva da melhoria da qualidade do emprego, nomeadamente no contexto da execução dos planos de recuperação e resiliência dos Estados-Membros e do Semestre Europeu.
- Assegurar uma proteção social adequada e sustentável para todos, em conformidade com a Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social; melhorar a proteção das pessoas cuja cobertura é insuficiente, como os trabalhadores em formas atípicas de emprego, inclusive em plataformas digitais, e os trabalhadores por conta própria, também como uma dimensão fundamental da qualidade do emprego; de um modo mais geral, melhorar a adequação das prestações, a transferibilidade dos direitos e o acesso a serviços de qualidade, salvaguardando simultaneamente a sustentabilidade

das finanças públicas, e apoiar eficazmente a integração no mercado de trabalho das pessoas que podem trabalhar.

- Melhorar as perspetivas dos jovens no mercado de trabalho — inclusive mediante um ensino e uma formação profissionais e um ensino superior inclusivos e de qualidade, um apoio específico dos serviços de emprego (incluindo mentoria, orientação e aconselhamento), e programas de aprendizagem e estágios de qualidade, em conformidade com a Garantia para a Juventude reforçada e a Aliança Europeia para a Aprendizagem.
- Adotar medidas abrangentes para melhorar as competências básicas e, de um modo mais geral, o desenvolvimento de competências essenciais (incluindo competências transversais) dos alunos, e dar resposta aos desafios estruturais relacionados com o desempenho e a equidade dos sistemas de educação e formação, nomeadamente através de abordagens eficazes de ensino, aprendizagem e avaliação. Apoiar a elaboração de planos de melhoria das competências básicas a nível escolar, com especial atenção para os programas de tutoria e mentoria, o apoio personalizado e o desenvolvimento profissional contínuo dos professores. Promover a excelência em competências básicas através de um ensino e de uma aprendizagem diferenciados.
- Fomentar a excelência e reforçar a relevância do ensino e formação profissionais e do ensino superior para o mercado de trabalho mediante uma cooperação mais forte com a indústria, ligações com sistemas de informação sobre competências e um recurso acrescido a microcredenciais. Melhorar os procedimentos de reconhecimento mútuo de qualificações para fazer face à escassez e à inadequação de competências. Melhorar o acesso ao ensino superior por parte dos diplomados do EFP e dos grupos sub-representados.
- Aumentar o número de diplomados em disciplinas CTEM, em especial nos domínios das TIC (incluindo a IA), em domínios com lacunas acentuadas de mão de obra e em domínios estratégicos, reduzir as disparidades de género e reforçar a cooperação com as empresas, os prestadores de EFP e as universidades, a fim de se tornarem agentes de mudança no contexto das transições ecológica e digital. Reforçar a formação de professores em disciplinas CTEM para fazer face à escassez.
- Reforçar as competências digitais dos alunos e adultos de todas as idades, incluindo a literacia mediática e digital (incluindo IA), reforçar o pensamento crítico e aumentar a reserva de talentos digitais no mercado de trabalho, através do desenvolvimento de ecossistemas de ensino e formação digitais apoiados por elementos facilitadores, como a conectividade de alta velocidade nas escolas, equipamentos e formação de professores; e ajudar as instituições com conhecimentos especializados em matéria de digitalização, com especial incidência na inclusão e na redução da clivagem digital. Há que considerar igualmente a promoção de conhecimentos e competências em matéria de literacia financeira dos alunos e adultos de todas as idades.
- Reforçar a formação inicial e contínua dos professores, com destaque para o ensino de competências básicas, em parceria com os prestadores de serviços de formação de professores. Reduzir a escassez de professores e aumentar a atratividade da profissão docente, melhorando as condições de trabalho, oferecendo percursos profissionais atrativos, proporcionando mentoria a professores recém-formados e atraindo professores experientes para escolas desfavorecidas através de incentivos e apoios; e facilitando a entrada lateral na profissão.
- Assegurar a não discriminação, promover a igualdade de género, melhorar a integração da igualdade e reforçar a participação das mulheres e dos grupos desfavorecidos no

mercado de trabalho, fomentando a igualdade de oportunidades e a progressão na carreira, garantindo salários iguais por trabalho igual ou de igual valor e a transparência das estruturas salariais e promovendo a conciliação da vida profissional, familiar e privada — através, nomeadamente, do acesso a cuidados de elevada qualidade e a preços comportáveis (educação e acolhimento na primeira infância e cuidados de longa duração), de licenças relacionadas com a família e de regimes de trabalho flexíveis para pais e outros cuidadores informais, em conformidade com a Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados —, bem como garantindo a acessibilidade no local de trabalho.

- Proporcionar a todas as crianças em risco de pobreza ou exclusão social o acesso gratuito e efetivo a cuidados de saúde, à educação e acolhimento na primeira infância, à educação, à formação e a atividades em contexto escolar, bem como o acesso efetivo a uma alimentação saudável e a uma habitação adequada, em conformidade com a Garantia Europeia para a Infância e os planos de ação nacionais que lhe estão associados.
- Promover a igualdade de oportunidades para as crianças, a fim de combater os elevados níveis de pobreza infantil e utilizar da melhor forma os recursos nacionais e da UE. Acelerar a implementação da Garantia Europeia para a Infância disponibilizando, entre outros aspetos, educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade e a preços comportáveis e combatendo o abandono escolar precoce. Apoiar o acesso a uma educação de qualidade das crianças e jovens de grupos desfavorecidos e de zonas remotas, melhorar os seus resultados da aprendizagem e promover a formação a todos os níveis de qualificação.
- Prever e, se necessário, reforçar regimes de rendimento mínimo que garantam apoio adequado e prossigam uma abordagem de inclusão ativa, em conformidade com a Recomendação do Conselho sobre um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa e a inserção no mercado de trabalho das pessoas capazes de trabalhar, e fomentar o acesso a serviços facilitadores e essenciais, incluindo a energia, sobretudo por parte de agregados familiares vulneráveis e com baixos rendimentos.
- Avaliar os impactos distributivos das reformas e dos investimentos no rendimento de vários grupos da população, em conformidade com a Comunicação sobre uma melhor avaliação do impacto distributivo das políticas dos Estados-Membros.
- Apoiar uma oferta de habitação suficiente para satisfazer a procura e o acesso a habitação a preços acessíveis, habitação social e/ou assistência adequada à habitação, se for caso disso; prevenir e combater as situações de sem-abrigo como a forma mais extrema de pobreza e dar respostas à exclusão social através de abordagens estratégicas integradas, centradas nas pessoas e orientadas para a habitação, promover a renovação de edifícios residenciais e de habitações sociais.
- Investir na capacidade dos sistemas de saúde, incluindo no que respeita aos serviços de prevenção e de cuidados primários, bem como na capacidade da saúde pública, na coordenação dos cuidados de saúde, nos profissionais de saúde e na utilização da saúde em linha e da IA; reduzir os pagamentos diretos, se for caso disso; melhorar a cobertura dos cuidados de saúde; e promover melhores condições de trabalho, bem como a melhoria de competências e a requalificação dos profissionais de saúde.
- Reforçar a oferta de cuidados de longa duração de elevada qualidade, sustentáveis e a preços comportáveis, em conformidade com a recomendação do Conselho relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis.

- Assegurar regimes de pensões inclusivos e sustentáveis, nomeadamente através do desenvolvimento de pensões complementares, que proporcionem rendimentos na velhice e equidade intergeracional no contexto do envelhecimento demográfico.

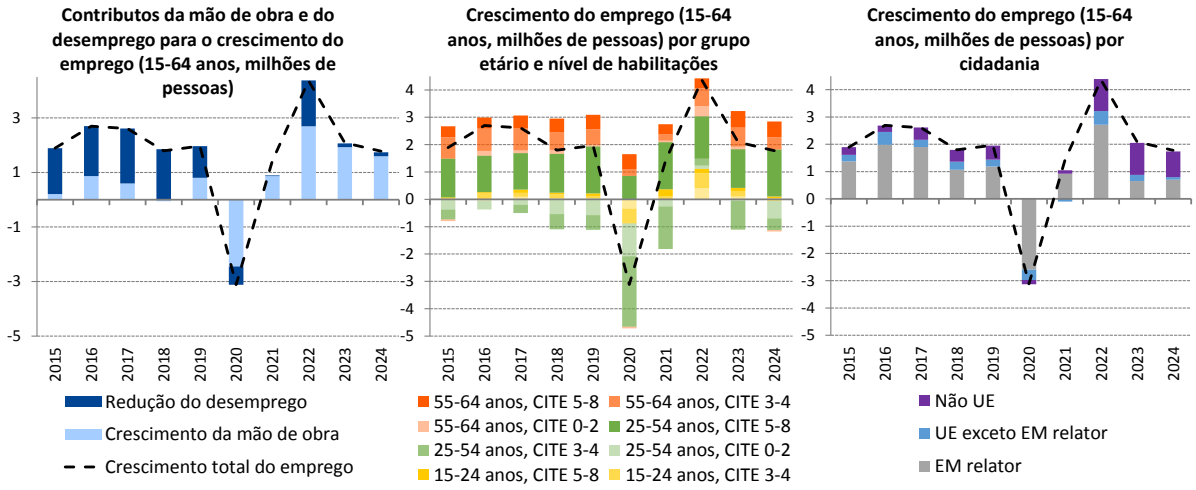
O financiamento da UE, nomeadamente através do FSE+, do MRR, do FEDER, do FTJ, do Erasmus+, do IAT e do Fundo Social em matéria de Clima, para reformas e investimentos elegíveis, ajuda os Estados-Membros a intensificar a ação política nestes domínios.

CAPÍTULO 1. TENDÊNCIAS SOCIAIS E DO MERCADO DE TRABALHO NA UE

O crescimento do emprego manteve-se robusto em 2024, com uma taxa de desemprego historicamente baixa, apesar do aumento das incertezas económicas e geopolíticas. O emprego total aumentou em 1,7 milhões de pessoas, atingindo 219,4 milhões, o que implica uma taxa de crescimento anual ligeiramente mais lenta, mas robusta, de 0,8 %, e uma taxa de emprego de 75,8 % (mais 0,5 p.p. do que em 2023, ver também a caixa de metas na secção 2.1.1). O setor da energia liderou a expansão com um aumento de 7,4 %, seguido da mineração (4,3 %), da gestão da água e dos resíduos (4,2 %), das artes e espetáculos (4,1 %), dos serviços de alojamento e restauração (3,5 %) e das TIC (2,9 %). Com exceção da mineração, estes setores estão entre os que registaram um crescimento mais rápido ao longo da última década. À semelhança de 2023, a expansão da força de trabalho representou 92 % do crescimento do emprego no grupo etário 15-64, enquanto a redução do desemprego contribuiu apenas com 8 %, num contexto de uma taxa de desemprego historicamente baixa de 5,9 %. Em 2024, as expectativas de emprego a curto prazo (para os três meses seguintes) desceram abaixo da sua média de longo prazo e continuaram a diminuir — nomeadamente nos serviços — ao passo que aumentaram e foram muito mais positivas no setor da construção. Prevê-se que o crescimento global do emprego continue a abrandar, passando para 0,5 % em 2025 e 2026 e para 0,4 % em 2027[55].

Figura 1.1: O crescimento do emprego em 2024 foi impulsionado pelo aumento da participação de nacionais de países terceiros e de pessoas mais velhas, concentrando-se nos trabalhadores com formação superior

Crescimento do emprego (15-64 anos) desagregado por crescimento da população ativa e redução do desemprego, e ainda repartido por grupo etário, nível de escolaridade e cidadania



Nota: interrupção na série de pessoas empregadas por cidadania em 2021.
Fonte: Cálculos próprios baseados no Eurostat [lfsa_agan], [lfsa_ugan], [lfsa_egaed], [lfsa_egan].

Os nacionais de países terceiros e as pessoas mais velhas continuaram a impulsionar o crescimento do emprego, ao passo que os resultados referentes aos jovens, os trabalhadores pouco qualificados e as pessoas com deficiência revelaram sinais de estagnação ou deterioração. Em 2024, os nacionais de países terceiros representaram dois terços (68,0 %) do crescimento da população ativa e mais de metade (54,2 %) do crescimento

[55] Ver: Previsões económicas europeias — outono de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

do emprego no grupo etário 15-64, à semelhança de 2023. A sua percentagem na mão de obra aumentou de 5,5 % para 6,5 % entre 2022 e 2024, e 29,9 % tinham um diploma do ensino superior em 2024, em comparação com 20,6 % uma década antes. A sua taxa de emprego atingiu 64,3 %, mas permanece baixa e caracteriza-se por uma elevada percentagem de trabalhadores a tempo parcial, com grandes disparidades entre homens e mulheres em ambos os casos. As mulheres continuam a estar sub-representadas no mercado de trabalho em geral, mas os seus resultados continuaram a melhorar, tendo a disparidade total entre homens e mulheres no emprego diminuído, pela primeira vez, para 10 p.p. As pessoas mais velhas (55-64 anos) continuaram a registar os maiores aumentos percentuais no que toca ao emprego e à participação da população ativa de todos os grupos etários, sendo que, em 2024, a sua taxa de emprego subiu para 65,2 % e a taxa de desemprego (55-74 anos) desceu para 4,1 %, a mais baixa de todos os grupos etários. Tendo em conta a sua crescente percentagem na população e o aumento da esperança de vida, há margem para aumentar ainda mais a sua participação no mercado de trabalho. Por outro lado, as melhorias registadas na percentagem de jovens (15-29 anos) que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) abrandaram significativamente, tendo diminuído apenas 0,4 p.p. (para 10,9 %) desde o início de 2023. Tal ocorreu apesar de um aumento da participação na educação e na formação, em consonância com a diminuição do abandono escolar precoce e o aumento de inscritos no ensino superior. A taxa de desemprego dos jovens com idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos subiu para 14,9 % em 2024, sendo o primeiro aumento anual em mais de uma década (excluindo o aumento relacionado com a COVID-19 em 2020). A probabilidade de os trabalhadores jovens terem contratos temporários (13,0 %) e contratos a tempo parcial (6,4 %) involuntários continua a ser mais do dobro da média dos trabalhadores, sendo que, em 2024, quase dois terços dos seus contratos temporários duraram menos de 18 meses. A taxa de risco de pobreza no trabalho deste grupo é elevada (10,9 % face a 8,2 % para todos os trabalhadores). Em todos os grupos etários, o crescimento do emprego continua a concentrar-se nos trabalhadores com formação superior. Em contrapartida, o emprego pouco qualificado cresceu apenas entre as pessoas no grupo 15-24 anos, e a disparidade no emprego entre as pessoas pouco qualificadas e as pessoas altamente qualificadas (25-64 anos) continua a ser vincada, situando-se nos 28,7 p.p. Além disso, em 2024, as disparidades no emprego das pessoas com deficiência também registaram um aumento acentuado, de 21,4 p.p. para 24,0 p.p., aproximando-se do seu pico histórico de 24,4 p.p. registado em 2019 e 2020.

A escassez de mão de obra e de competências diminuiu, mas os progressos continuam a ser condicionados por fatores estruturais. A percentagem de empregadores que comunicaram escassez de mão de obra diminuiu para 18,2 % no T2-2025, face a um pico de 27,8 % no T2-2022[56]. Em 2024, a taxa de ofertas de emprego também continuou a diminuir em todos os setores, caindo pela primeira vez abaixo dos níveis anteriores à pandemia no T2-2025 (2,1 % face a 2,2 % no T4-2019), mas permanece elevada nos serviços administrativos e de apoio (3,0 %). Estas melhorias refletem, em grande medida, expectativas mais fracas em matéria de emprego e de negócios, uma moderação da retenção de mão de obra[57] e um afluxo contínuo de nacionais de países terceiros. A diminuição dos desfasamentos relacionados com a educação (medidos pela inadequação das competências

[56] Inquérito Europeu às Empresas e aos Consumidores

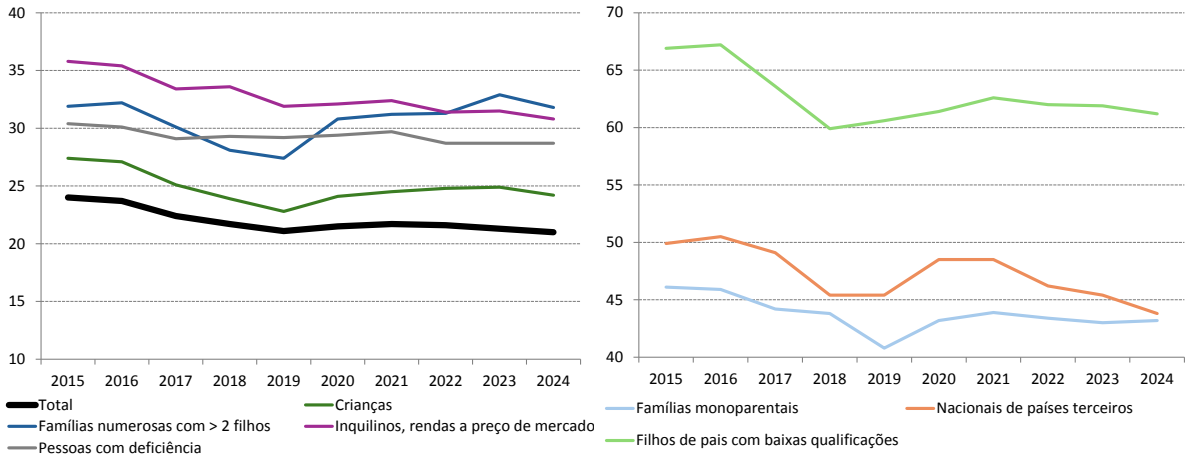
[57] Inquérito Europeu às Empresas e aos Consumidores. O indicador reflete a percentagem de empresas que preveem que a sua produção diminua, mas que o seu emprego aumente ou permaneça inalterado.

macroeconómicas[58] e pelas taxas de sobrequalificação) e dos desfasamentos setoriais (medidos pela dispersão das taxas de ofertas de emprego setoriais) pode também ter contribuído para tal, a par de um rácio ofertas-desempregados mais baixo. No entanto, persistem desafios estruturais de longo prazo, incluindo as alterações demográficas, a evolução das necessidades do mercado de trabalho ligadas à transição ecológica e digital e as preocupações com a qualidade do emprego[59].

Os salários reais recuperaram em 2024, apoiando o poder de compra das famílias e reduzindo as desigualdades, mas mantiveram-se abaixo dos níveis anteriores à pandemia. Depois de passar a ser positivo no segundo semestre de 2023, o crescimento dos salários reais reforçou-se em 2024 para 2,7 % numa base anual, contribuindo para um crescimento sólido do rendimento disponível bruto real das famílias de 2,3 %. Em 2024, o poder de compra não tinha recuperado os níveis de 2019. Prevê-se que o crescimento dos salários reais desacelere para 1,3 % em 2025 e 1,1 % em 2026, entravado pela incerteza económica[60]. A pobreza no trabalho caiu para 8,2 % em 2024, graças aos fortes aumentos do salário mínimo nos últimos anos, que ajudaram a compensar o impacto da inflação nos trabalhadores com baixos rendimentos. A desigualdade de rendimentos (medida pelo rácio S80/S20) também diminuiu para 4,66 em 2024, em consonância com a tendência geral dos últimos dez anos.

Figura 1.2: A taxa de pobreza e exclusão social continua a ser elevada, em especial para os grupos vulneráveis

Taxas de risco de pobreza ou exclusão social da população em geral e dos grupos vulneráveis (%)



Fonte: Eurostat [ilc_peps01n], [ilc_peps03n], [ilc_peps05n], [ilc_peps07n], [ilc_peps60n] [hlth_dpe010].

As taxas de pobreza e exclusão social diminuíram ligeiramente, mas mantêm-se elevadas, em especial entre os grupos vulneráveis. Em 2024, a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) desceu pela primeira vez abaixo dos níveis anteriores à pandemia (para 21,0 %, face a 21,1 % em 2019), após uma queda de 0,3 p.p., em grande medida devido a uma ampla redução da privação material e social graves (SMSD) em todos os grupos etários[61]. No entanto, os riscos de pobreza infantil continuam a ser elevados:

[58] Ver Comissão Europeia (2015), *Analytical web note - Measuring skills mismatch* — 7/2015, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

[59] Eurofound, 2025: *Living and working in Europe 2024*, capítulo 2

[60] Com base nas previsões da primavera da Comissão Europeia.

[61] Todos os dados que figuram neste ponto têm por base os rendimentos do ano de referência, que corresponde ao ano do inquérito para a Irlanda e ao ano anterior para todos os outros Estados-Membros. As estimativas rápidas do Eurostat relativas aos rendimentos de 2024 indicam que as taxas de risco de pobreza (AROP)

a taxa AROPE das crianças manteve-se em 24,2 %, ainda 1,4 p.p. acima dos níveis anteriores à COVID-19, apesar de uma melhoria de 0,7 p.p. em relação a 2023 e de um elevado impacto das transferências sociais neste grupo etário. As crianças cujos pais tenham baixos níveis de escolaridade são quase seis vezes mais suscetíveis de correr risco de pobreza ou exclusão social do que as crianças que têm pais altamente qualificados (61,2 % contra 11,0 %), enquanto as famílias monoparentais enfrentam, de longe, o risco mais elevado de todos os tipos de agregados familiares (43,2 %). As taxas AROPE também são elevadas entre as pessoas com deficiência (28,7 %) e os nacionais de países terceiros (43,8 %) (ver figura 1.2). Embora as taxas tenham melhorado rapidamente para estes últimos desde 2021, os resultados referentes às pessoas com deficiência estagnaram e os ciganos[62] continuam a enfrentar riscos de pobreza muito elevados. A intensidade da pobreza (diferencial de pobreza) diminuiu ligeiramente em 2024, exceto no caso das pessoas mais velhas (65+ anos). A Estratégia da UE de Combate à Pobreza (ver caixa 8 do Pilar) apela a esforços adicionais significativos para alcançar a meta de redução da pobreza da UE para 2030, incluindo a submeta de redução da pobreza infantil (ver caixa de metas na secção 2.4.1), e para a erradicação da pobreza até 2050.

O crescimento dos preços da habitação excedeu o crescimento dos rendimentos na última década, colocando a comportabilidade dos preços sob pressão. Durante este período, os preços da habitação na UE aumentaram, em média, cerca de 10 % mais rapidamente do que os rendimentos, reduzindo a comportabilidade financeira — em especial no contexto de taxas de juro mais elevadas no final do período. Ao mesmo tempo, os mercados de arrendamento subdesenvolvidos muitas vezes não foram capazes de fornecer alternativas eficazes. Em 2024, a percentagem de pessoas sujeitas a uma sobrecarga das despesas em habitação diminuiu ligeiramente na UE, num contexto de abrandamento da subida dos preços da energia e dos serviços de utilidade pública, mas continuou a ser cerca de oito vezes mais elevada para as pessoas que vivem em agregados familiares em risco de pobreza ou exclusão social (31,1 %) do que para as pessoas que vivem noutros agregados familiares (3,8 %). A sobreocupação agravou-se pela primeira vez desde que há registo (excluindo 2020), atingindo 16,9 %. Em contrapartida, a percentagem de agregados familiares incapazes de manter as suas casas adequadamente aquecidas diminuiu para 9,2 %, impulsionada por uma diminuição dos custos relacionados com a energia, mas manteve-se significativamente acima do nível registado em 2021 (6,9 %). Além disso, o fenómeno das pessoas sem abrigo está a aumentar em toda a UE, o que representa um desafio social crescente.

permaneceram estáveis, em média, na UE e na maioria dos Estados-Membros [ver Eurostat, *Flash estimates of income inequalities and poverty indicators for 2024 (FE 2024), Experimental results*]. Versão 1 — junho de 2025.

[62] Ver: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024*.

CAPÍTULO 2. REFORMAS NOS DOMÍNIOS SOCIAL E DO EMPREGO — AÇÃO E DESEMPENHO DOS ESTADOS-MEMBROS

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

A presente secção analisa a aplicação da Orientação para o Emprego n.º 5, que recomenda aos Estados-Membros a disponibilização de condições que promovam a procura de mão de obra e a criação de emprego, em conformidade com os princípios 4 (apoio ativo ao emprego) e 6 (salários) do Pilar. A Secção 2.1.1 centra-se nos principais desenvolvimentos do mercado de trabalho, ao mesmo tempo que reflete sobre as suas implicações em termos de competitividade e o impacto do recente aumento da incerteza económica A secção 2.1.2 inclui informações sobre as medidas aplicadas pelos Estados-Membros nestes domínios, com especial destaque para políticas destinadas a aumentar o emprego e a favorecer a criação de postos de trabalho num contexto de escassez de mão de obra e de competências.

2.1.1 Indicadores-chave

A resiliência do mercado de trabalho da UE manteve-se em 2024 e no início de 2025, com um crescimento do emprego moderado, mas ainda robusto, e alguma convergência ascendente entre os Estados-Membros. Mais de 900 000 trabalhadores passaram a integrar o grupo de pessoas empregadas no T2-2025, em comparação com o mesmo período de 2024, elevando o emprego total para 220,1 milhões. A taxa de emprego (20-64 anos) atingiu 75,8 % em 2024 (0,5 p.p, desde 2023) e um máximo histórico de 76,2 % no T2-2025. Por conseguinte, a grande meta da UE de, pelo menos, 78 % da taxa de emprego até 2030 está ao alcance[63] — ver caixa 1. Embora o crescimento do emprego tenha desacelerado novamente (de 1,2 % em 2023 para 0,8 % em 2024), manteve-se positivo, evidenciando a resiliência do mercado de trabalho nos últimos anos, apesar das crescentes incertezas económicas e geopolíticas. A taxa de emprego aumentou em 21 Estados-Membros, mais acentuadamente na Croácia, na Grécia e em Malta — ver figura 2.1.1. Pelo contrário, registou-se uma diminuição na Finlândia, na Suécia, no Luxemburgo, na Estónia e na Letónia. A Itália, a Roménia, a Espanha e a Bélgica encontram-se numa «situação crítica», com taxas de emprego relativamente baixas (inferiores a 72,5 %) e melhorias abaixo da média (Bélgica). A França, o Luxemburgo e a Finlândia estão numa situação «a vigiar», registando melhorias que ficam apenas ligeiramente acima da média a partir de níveis relativamente baixos (França) ou declínios a partir de níveis já abaixo da média (Luxemburgo) e para níveis abaixo da média (Finlândia). Por outro lado, os Países Baixos, Malta e a Chéquia apresentam os «melhores desempenhos», com taxas de emprego superiores a 82 %. Globalmente, observa-se uma convergência gradual das taxas de emprego entre os Estados-Membros. A disparidade entre homens e mulheres no emprego diminuiu mais 0,2 p.p. entre 2023 e 2024, uma vez que a taxa de emprego das mulheres aumentou a um ritmo ligeiramente superior à dos homens (de 70,2 % para 70,8 % contra 80,4 % para 80,8 %, respetivamente).

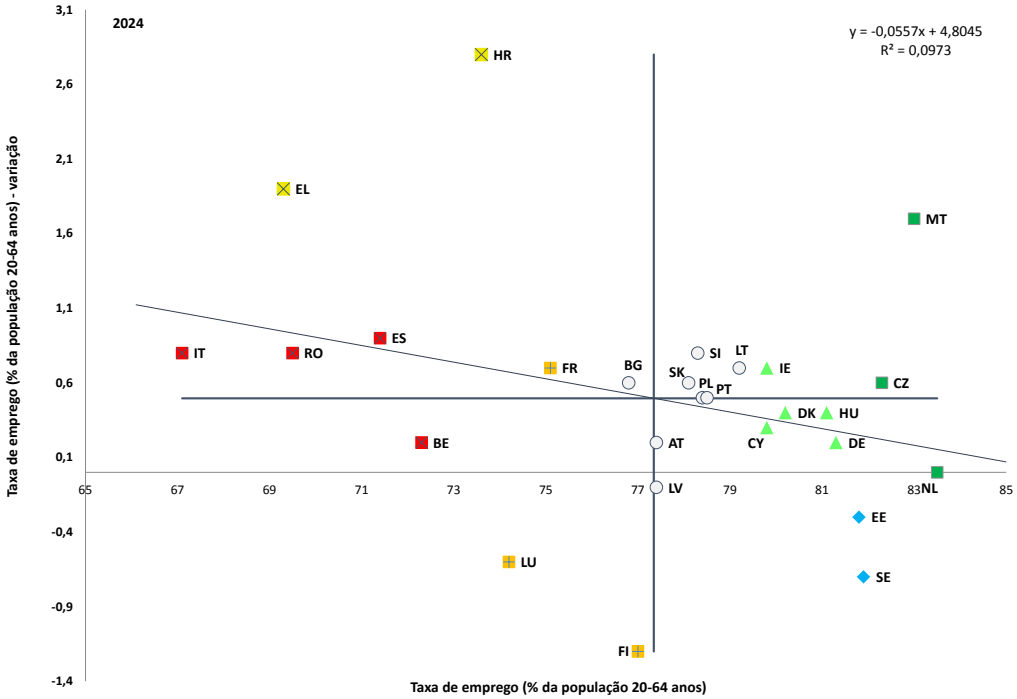
O crescimento do emprego foi impulsionado pelo aumento da participação da população ativa e pela diminuição do desemprego, concentrando-se a criação de emprego nos serviços e no setor público. Em 2024, a população em idade ativa (20-64 anos) na UE era de 259,8 milhões, praticamente inalterada em relação a 2023. De acordo com os dados do Inquérito às Forças de Trabalho, a taxa de participação da população ativa (20-64 anos) aumentou para 81,5 % em 2024 (de 81,1 % em 2023). Em 2024, de acordo

[63] Ver Comissão Europeia, Declaração do Porto e metas, 2021.

com os dados das contas nacionais, foram criados 0,94 milhões de postos de trabalho no setor privado, principalmente nos setores do comércio grossista e retalhista, do alojamento, dos transportes e das TI[64]. O setor público também contribuiu significativamente.

Figura 2.1.1: O emprego continuou a aumentar na maioria dos Estados-Membros em 2024

Taxa de emprego (20-64 anos), níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (%, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG.
Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a], IFT da UE.

Persistem disparidades regionais significativas entre os Estados-Membros e também dentro de cada um deles, incluindo as regiões ultraperiféricas. Ao nível NUTS 2, as taxas de emprego mais elevadas em 2024 registaram-se na região finlandesa de Alanda (86,4 %) e na região polaca de Varsóvia Capital (86,2 %), enquanto as taxas mais baixas foram observadas nas regiões meridionais italianas da Campânia (49,4 %) e da Calábria (48,5 %). Muitas das regiões com taxas de emprego relativamente baixas são rurais, escassamente povoadas ou periféricas, em especial no Sul de Espanha e Itália, em grande parte da Grécia, em partes da Roménia e nas regiões ultraperiféricas de França. Estas zonas registam normalmente oportunidades de emprego limitadas, especialmente para as pessoas com níveis de competências intermédios e elevados[65]. Os resultados em matéria de emprego também variam entre os Estados-Membros. A variação é mais elevada nos países bálticos e da Europa Central e mais baixa no sul da UE (com exceção da Bulgária, de Chipre e de Malta) (ver figura 5 do anexo 5). Em 2024, todos os países da Europa Oriental, bem como a Lituânia, a Dinamarca, a Irlanda, Portugal e a Espanha, comunicaram as taxas de emprego mais elevadas nas respetivas regiões das capitais. Em contrapartida, na Bélgica, na Alemanha e na Áustria,

[64] Comissão Europeia (2025), Previsões económicas europeias: primavera de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
[65] *Labour market statistics at regional level - Statistics Explained* — Eurostat

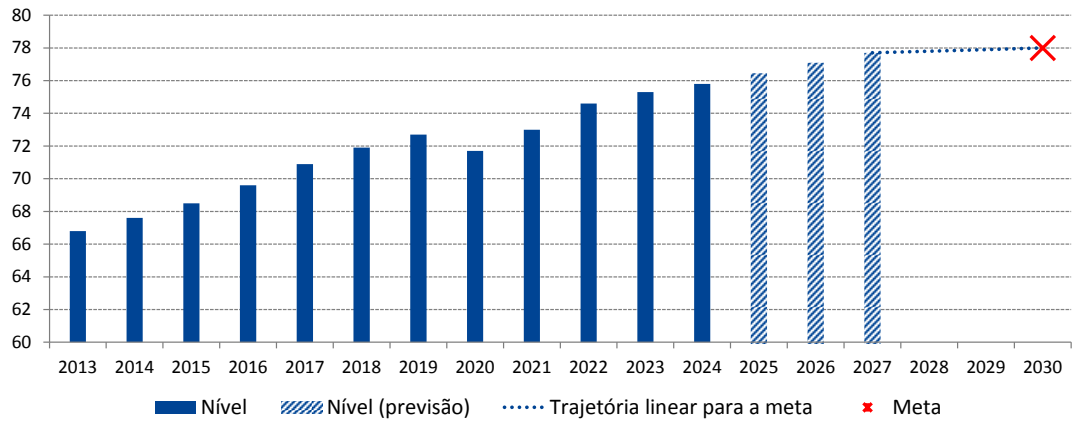
as regiões das capitais registaram algumas das taxas de emprego mais baixas. As regiões ultraperiféricas de Espanha e França apresentam taxas de emprego inferiores a 67,3 %, sendo que a Guiana regista apenas 51,1 %. Em contrapartida, as regiões ultraperiféricas portuguesas têm taxas de emprego próximas da média da UE.

Metas - Caixa 1: Progressos no cumprimento da meta para a taxa de emprego

O crescimento do emprego foi moderado em 2024, mas a UE continua atualmente no bom caminho para atingir a grande meta que fixou para a taxa de emprego até 2030. A seis anos desse horizonte temporal, a taxa de emprego na UE aumentou a um ritmo mais lento em 2024 do que em 2023, com um aumento de 0,5 p.p. para 75,8 %, ficando apenas 2,2 p.p. aquém da meta de 78 %. Com base nas últimas projeções demográficas do Eurostat, uma taxa média anual de crescimento do emprego de 0,35 % entre 2024 e 2030 seria suficiente para cumprir a meta. Em comparação, o emprego cresceu, em média, 1,1 % por ano durante o período anterior à pandemia (2013-19; ver figuras abaixo). De acordo com as previsões do outono de 2025 da Comissão, o emprego deverá crescer acima do ritmo necessário ao longo do período abrangido pelas previsões, ou seja, 0,5 % em 2025 e 2026 e 0,4 % em 2027. De um modo geral, a UE está a avançar bem na consecução da sua meta de emprego para 2030.

A UE está no bom caminho para atingir a grande meta da taxa de emprego até 2030

Taxa de emprego na UE-27 e grande meta da UE para 2030 neste domínio (20-64 anos, % da população)



Nota: os valores referentes a 2025, 2026 e 2027 baseiam-se nas projeções de crescimento do emprego constantes das previsões da Comissão do outono de 2024, bem como nas projeções demográficas de 2023 do Eurostat sobre o crescimento da população e da população em idade ativa.
Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a]; previsões de crescimento do emprego, previsões do outono de 2025 da Comissão Europeia; projeções demográficas do Eurostat, Europop 2023.

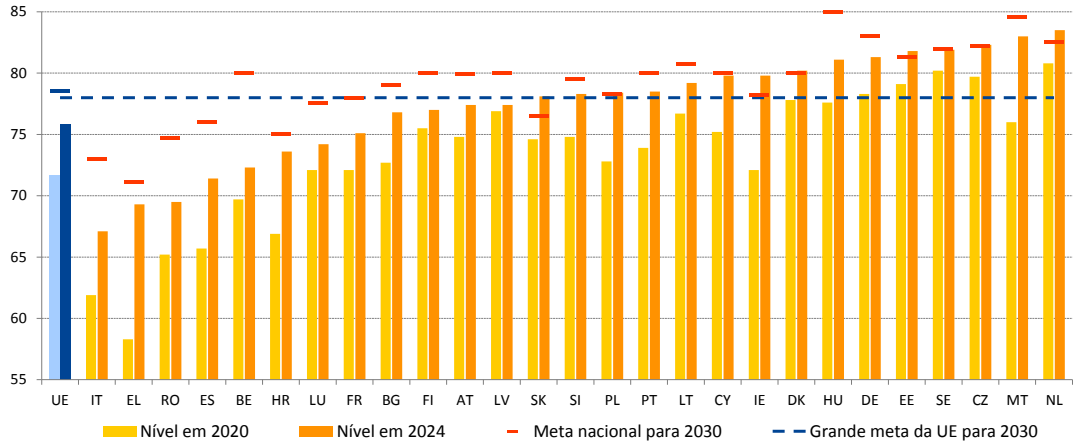
A maioria dos Estados-Membros continuou a avançar na consecução das respetivas metas nacionais em matéria de emprego em 2024[66]. Em sete países — Eslováquia, Irlanda, Países Baixos, Estónia, Dinamarca, Polónia e Chéquia — a taxa de emprego em 2024 já era superior à respetiva meta nacional para 2030 (ver figura *supra*), ao passo que a Suécia ficou ligeiramente abaixo da sua meta. Entre os 20 países que ainda não alcançaram as respetivas metas nacionais, 16 reduziram a diferença em 2024 e 14 estão agora a menos de 3 p.p. de as

[66] Em outubro de 2022, o Grupo «Indicadores» do Comité do Emprego chegou a acordo sobre uma abordagem metodológica para o acompanhamento dos progressos na consecução das metas nacionais em matéria de emprego no contexto do Semestre Europeu. A presente secção foi elaborada com base na metodologia acordada. Ver o Relatório Anual sobre o Desempenho do Emprego de 2025 e o Observatório de Desempenho do Emprego de 2025 do Comité do Emprego.

atingir. As diferenças maiores verificam-se na Bélgica (7,7 p.p.), em Itália (5,9 p.p.), na Roménia (5,2 p.p.) e em Espanha (4,6 p.p.). Três quartos dos Estados-Membros registaram um crescimento do emprego inferior à média anterior à pandemia (2013-19; ver figura *infra*)[67], num contexto de taxas de emprego mais elevadas e de diminuição da população em idade ativa. No entanto, em 19 Estados-Membros, o crescimento anual do emprego manteve-se a um ritmo igual ou superior ao necessário para atingir a meta nacional[68]. Em 2024, apenas o Luxemburgo, a Finlândia, a Suécia, a Bélgica, a Bulgária, a Hungria e a Letónia registaram um crescimento inferior à média anterior à pandemia e à taxa necessária para alcançar a meta, embora a Suécia esteja próxima de o fazer.

Um quarto dos Estados-Membros excedeu as suas metas nacionais em 2024 e metade situou-se no intervalo de 3 p.p.

Taxa de emprego (2020 e 2024, 20-64 anos, % da população); meta da UE e metas nacionais para 2030



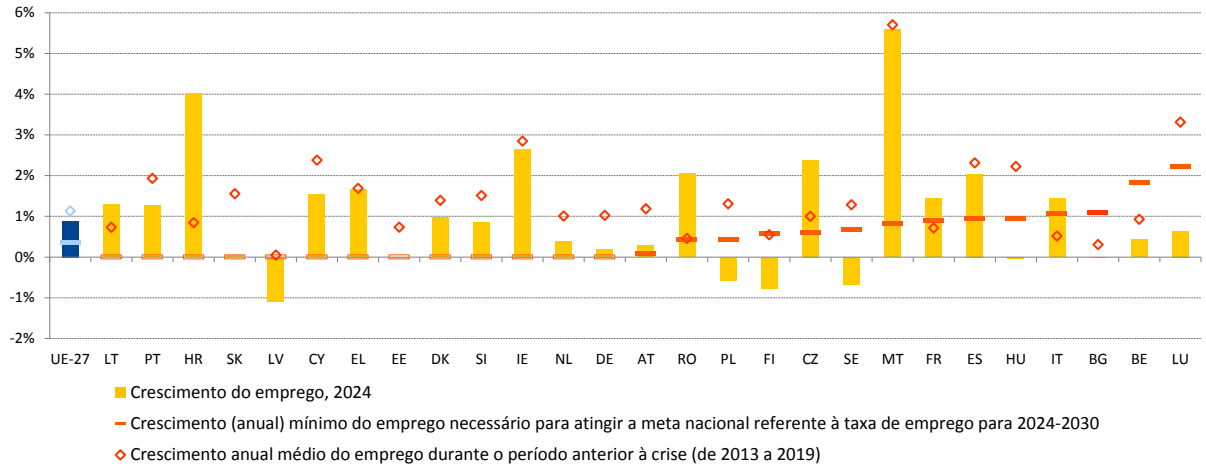
Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a] e quadro das metas nacionais para 2030 no anexo 1.

[67] Em virtude do declínio demográfico, considera-se que a maioria dos Estados-Membros necessita de um crescimento anual mínimo do emprego inferior ao registado no período anterior à crise para atingir as respetivas metas nacionais. Ver o Relatório Anual sobre o Desempenho do Emprego de 2025 do Comité do Emprego.

[68] Para alguns Estados-Membros, esse crescimento mínimo do emprego necessário é negativo, refletindo uma diminuição prevista da população em idade ativa e/ou o facto de as suas metas nacionais já terem sido alcançadas.

Em mais de dois terços dos Estados-Membros, o crescimento do emprego em 2024 estava no bom caminho para atingir a meta nacional para 2030

Crescimento do emprego em 2024 (20-64 anos, variação anual em %) face ao crescimento anual médio do emprego entre 2013 e 2019 e ao crescimento anual mínimo do emprego necessário para atingir a meta nacional referente à taxa de emprego para 2030



Nota: A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG em 2024. Os Estados-Membros que já atingiram ou ultrapassaram as respetivas metas nacionais, ou que se espera que as alcancem (num cenário de «políticas inalteradas»), principalmente devido à diminuição da população em idade ativa, são indicados com um crescimento anual mínimo do emprego necessário de zero.
Fonte: Cálculos da DG EMPL com base nos dados do Eurostat [lfsi_emp_a] e nas projeções Europop 2023.

O total de horas trabalhadas aumentou quase ao mesmo ritmo do que o emprego em 2024, sendo que a média de horas trabalhadas por trabalhador apresenta uma tendência descendente de longo prazo. Em 2024, o número de horas trabalhadas ultrapassou o de 2019 (níveis anteriores à COVID-19) em todos os Estados-Membros, com exceção da Alemanha, da Letónia, da Hungria, da Áustria e da Eslováquia. No entanto, dado que o emprego cresceu nos últimos anos sem um aumento correspondente do total de horas trabalhadas, a média de horas por trabalhador continua a ser inferior ao registado em 2019 (níveis anteriores à COVID-19) na maioria dos países. Em 2024, registou-se uma diminuição de 0,2 horas no trabalho a tempo inteiro (38,8 horas) e um aumento de 0,1 horas no trabalho a tempo parcial (21,8 horas)[69]. Em 2024, 6,6 % dos trabalhadores trabalharam longas horas (> 49 horas/semana), 0,5 p.p. menos do que em 2023, o que reflete mudanças estruturais como o aumento da percentagem de mulheres entre as pessoas empregadas, menos propensas a trabalhar longas horas[70]. As crescentes preocupações com a qualidade do emprego (ver secção 2.3.1), incluindo os riscos psicossociais, o bem-estar, o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, a digitalização e a intensificação do trabalho, também podem desempenhar um papel a este respeito.

O baixo crescimento da produtividade do trabalho continua a ser um desafio a médio prazo. Em 2024, a produtividade do trabalho por hora aumentou 0,3 % (contra 0,7 % de crescimento do PIB *per capita*), após uma queda de 0,7 % em 2023[71]. Nas últimas duas décadas e meia, o crescimento da produtividade do trabalho abrandou de forma constante, com uma média anual de 1,5 % em 2000-2007, 1,2 % em 2010-2019 e 0,1 % em 2021-2024.

[69] Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[70] Eurostat [lfsa_qoe_3a2], IFT da UE.
[71] Eurostat [nama_10_pl_ulc], Contas nacionais.

As previsões apontam para melhorias em 2025, 2026 e 2027 que poderão, na maioria dos Estados-Membros, compensar as perdas registadas desde 2023. No entanto, estruturalmente, uma produtividade do trabalho baixa representa um risco para a competitividade, especialmente no contexto do envelhecimento da população, com implicações para o crescimento, a criação de emprego e o nível de vida[72]. Desde 2018, a parte do valor acrescentado da indústria transformadora diminuiu mais rapidamente do que a sua parte no emprego, resultando num crescimento da produtividade inferior ao do resto da economia. Esta é uma mudança notável em relação aos padrões históricos e, por sua vez, aumentou a dependência do setor dos serviços para sustentar o crescimento da produtividade. Combater o baixo crescimento da produtividade exige uma adoção mais rápida de tecnologias e uma maior ênfase na inovação e em atividades baseadas no conhecimento[73]. Tal como salientado no Relatório Draghi, para estimular a competitividade, é essencial adaptar os sistemas de educação e formação à evolução das necessidades de competências, em especial no contexto da dupla transição, e dar prioridade à educação de adultos e ao ensino e formação profissionais. A redução dos obstáculos administrativos, a promoção da inovação e o apoio a uma negociação coletiva eficaz podem ajudar a assegurar ganhos de produtividade, ao mesmo tempo que se fomentam o crescimento dos salários e a competitividade.

A escassez de mão de obra, embora tenha abrandado desde o pico pós-pandemia, continua a ser elevada e a condicionar a atividade das empresas em setores-chave. A taxa de ofertas de emprego na UE diminuiu 3,1 % no T2-2022 para 2,1 % no T2-2025. Embora este valor seja inferior à média trimestral de 2,9 % para o período 2022-2023, continua a ser superior à média anterior à pandemia de 1,7 % registada entre 2013 e 2019. No T2-2025, os Países Baixos, a Bélgica e a Áustria registaram as taxas de ofertas de emprego mais elevadas (acima de 3,4 %), enquanto a Espanha, a Polónia e a Roménia apresentaram as mais baixas (abaixo de 0,8 %). Uma percentagem significativa de gestores refere que a escassez de mão de obra continua a condicionar a produção, registando-se apenas uma ligeira melhoria em comparação com o ano anterior[74]. Os setores mais afetados pela escassez incluem o alojamento, os serviços administrativos e de apoio, as atividades de consultoria, científicas e técnicas, a construção e a informação e comunicação[75]. É provável que fatores estruturais — incluindo as alterações demográficas e a procura de novas competências necessárias às transições ecológica e digital — mantenham a escassez em determinados setores[76]. Apesar das descidas no início de 2025, a retenção de mão de obra — uma situação em que as empresas retêm mais trabalhadores do que os que são imediatamente necessários para os atuais níveis de produção — manteve-se elevada desde 2023, podendo abrandar o crescimento do emprego no futuro. No entanto, a escassez persistente em setores de elevado crescimento, incluindo as TIC e a prestação de cuidados, sugere um potencial contínuo de criação de emprego, desde que sejam asseguradas boas condições de trabalho.

Pilar - Caixa 1: Revisão intercalar do Plano de Ação para a Economia Social

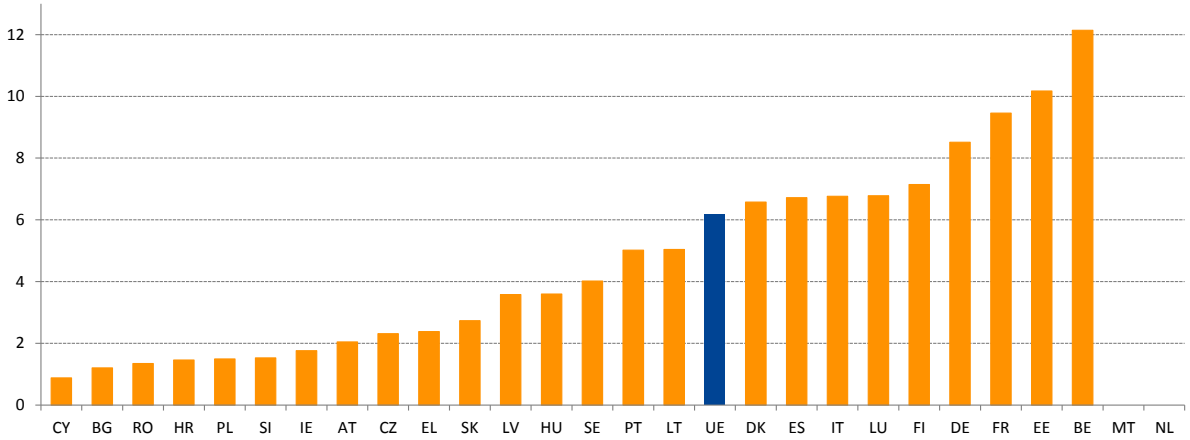
A economia social contribui significativamente para o modelo de economia social de mercado e para a prosperidade sustentável da UE. O objetivo global da economia social é

[72] Ver: Previsões económicas europeias — outono de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[73] Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[74] Inquéritos às empresas e aos consumidores da Comissão Europeia A percentagem de gestores nos setores da construção, dos serviços e da indústria que referem a escassez de mão de obra como um condicionalismo é de 27,4 %, 23 % e 18,2 %, respetivamente, no segundo trimestre de 2025.
[75] Nomenclatura estatística NACE Rev. 2, categorias B-S.
[76] Ver: Previsões económicas europeias — outono de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

dar prioridade às metas sociais e ambientais em detrimento do lucro. Por conseguinte, reinveste a maior parte dos lucros em boas causas que servem o interesse coletivo e adota uma governação democrática ou participativa. Na UE[77], o ecossistema da economia social é composto por mais de 4,3 milhões de entidades. As entidades da economia social têm diferentes modelos empresariais e organizacionais e operam em setores diversos, incluindo a agricultura, a construção, o comércio, a energia, as TIC, as finanças, a saúde, a educação, os serviços sociais e a cultura. Essas entidades podem ajudar a colmatar lacunas nos serviços e oferecer soluções inovadoras e adaptadas, por exemplo, nos cuidados de saúde e sociais (onde trabalham 3,3 milhões dos 11,5 milhões de pessoas empregadas na economia social da UE). Para ajudar a desenvolver o ecossistema, em 2021, a Comissão Europeia adotou o Plano de Ação para a Economia Social, com três objetivos principais: i) criar as condições-quadro adequadas, ii) gerar oportunidades (incluindo o acesso ao financiamento) e apoios ao reforço das capacidades, e iii) reforçar o reconhecimento da economia social e do seu potencial[78].

A percentagem de pessoas empregadas na economia social varia entre os Estados-Membros da UE

Percentagem de pessoas empregadas em entidades da economia social na UE (% do emprego total), 2023



Notas: Dados não disponíveis para MT e NL. Os dados devem ser tratados como valores mínimos, uma vez que poucos Estados-Membros fornecem estatísticas nacionais dedicadas à economia social. As diferentes definições e os diferentes níveis de reconhecimento da economia social a nível nacional dificultam a identificação de todas as organizações que operam neste setor.
Fonte: Avaliação comparativa do desempenho socioeconómico da economia social da UE.

São necessários mais esforços para ajudar a mobilizar o pleno potencial da economia social. O nível de reconhecimento da economia social, as condições-quadro para o seu funcionamento e o acesso ao financiamento diferem entre os Estados-Membros. Em 2023, cerca de 6,3 % da população empregada da UE trabalhava na economia social. Observa-se uma variação significativa na percentagem de pessoas que trabalham na economia social. Na Bélgica e na Estónia, esta percentagem era superior a 10 %, enquanto em sete outros Estados-Membros (Chipre, Bulgária, Roménia, Croácia, Polónia, Eslovénia e Irlanda) era inferior a 2 % (ver figura *supra*). Esta situação evidencia o desenvolvimento desigual da economia social na UE, mas também o seu potencial inexplorado de crescimento e criação de

[77]Ver Comissão Europeia *et al.*, *Benchmarking the socio-economic performance of the EU social economy — Improving the socio-economic knowledge of the close and social economy ecosystem* (não traduzido para português), Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.
[78] Ver: Plano de Ação para a Economia Social.

emprego em muitos Estados-Membros e regiões, que poderia ser ativado se fosse apoiado por medidas adequadas.

Em 2026, a Comissão Europeia procederá a uma revisão intercalar do Plano de Ação para a Economia Social, a fim de avaliar os progressos realizados e dar resposta a novos desafios. A maioria das 63 ações a nível da UE incluídas no plano de ação já foi executada ou está em curso. Um marco fundamental neste contexto foi a Recomendação do Conselho de 2023 sobre condições-quadro para a economia social, que apoia os Estados-Membros na promoção da economia social em todos os domínios de intervenção. O Portal da Economia Social da UE foi lançado como um balcão único para a disponibilização de informações e recursos pertinentes. Desde 2022, foram disponibilizados vários produtos financeiros no âmbito da vertente de investimento social e competências do InvestEU. Devido à forte procura (1,54 mil milhões de EUR da garantia da vertente de investimento social e competências aprovados até ao final de 2024), a garantia da UE foi reforçada em 2025[79]. A revisão intercalar fará o balanço de todas as realizações e alinhará o plano com os novos desafios, mantendo o horizonte de 2030.

Recentemente, vários Estados-Membros tomaram medidas para adotar quadros legislativos ou estratégias para a economia social. Na **Chéquia**, a lei relativa às empresas sociais de integração profissional entrou em vigor em janeiro de 2025 e, em julho de 2025, o Governo aprovou o quadro estratégico para o empreendedorismo social para o período 2026-2030. Em julho de 2024, a **Irlanda** adotou a política nacional em matéria de empreendedorismo (*Trading for Impact*) para 2024-2027. Na **Bélgica**, a Flandres está a realizar investimentos que permitem a criação de 1 000 novos empregos subsidiados na economia social até ao final da legislatura de 2024-2029. A **Espanha** alterou o seu Direito das Cooperativas a fim de clarificar os tipos de entidades do setor e atualizar os objetivos de apoio às políticas públicas. Em junho de 2024, lançou igualmente o Fundo de Impacto Social, no valor de 400 milhões de EUR, para apoiar investimentos sociais e ambientais, incluindo em entidades da economia social. A **Polónia** propôs a alteração da Lei da Economia Social, a fim de alargar a definição de economia social, simplificar as regras para as empresas sociais, melhorar os instrumentos de apoio e reforçar os esforços de reintegração e coordenação. Em abril de 2025, a **Roménia** lançou um projeto do FSE+ intitulado «Promover o acompanhamento e a avaliação da evolução da economia social e do empreendedorismo social», que visa desenvolver uma estratégia nacional para a economia social.

Os regimes de tempo de trabalho reduzido, apoiados pelo instrumento SURE, proporcionam ensinamentos para a gestão de futuros choques económicos. De acordo com a avaliação final do instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE)[80], estima-se que, em 2020, os regimes para a manutenção do emprego — incluindo os financiados através do SURE — tenham poupado entre 1,03 milhões e 1,66 milhões de postos de trabalho nos Estados-Membros beneficiários. Segundo estimativas, esses regimes protegeram o equivalente a 13,3 % e 1,1 % do emprego em 2020 e 2021, respetivamente[81]. No atual contexto de maior incerteza, impulsionado por tensões geopolíticas, e de reduções previstas do emprego em setores-chave, vários Estados-Membros aumentaram a dependência de regimes de tempo de trabalho

[79]Ver Indicadores InvestEU.
[80]Ver SWD(2025) 47 final.
[81] Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2021*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2021, e Eurofound, *Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

reduzido. O recurso às diversas estratégias utilizadas durante a pandemia é essencial para aperfeiçoar a conceção e a eficácia desses programas em toda a UE. Os dados disponíveis sugerem que os regimes de tempo de trabalho reduzido são mais eficazes durante crises temporárias, dando prioridade a empresas e trabalhadores vulneráveis e evitando simultaneamente o apoio a empregos não viáveis a longo prazo[82].

O trabalho por conta própria na UE tem vindo a diminuir de forma constante, com variações setoriais e nacionais. A percentagem de trabalhadores por conta própria no emprego total (20-64 anos) diminuiu, passando de 13,2 % em 2010 para 10,6 % em 2024. A diminuição mais acentuada verificou-se na agricultura, silvicultura e pesca, bem como no comércio grossista e retalhista, tendo aumentado significativamente nos setores público e quase público (incluindo a administração pública, a educação e a saúde), bem como nas TIC. O perfil de competências dos trabalhadores por conta própria também se alterou, com 40 % dos trabalhadores com ensino superior em 2024 face a 28 % em 2010. No entanto, os riscos de pobreza continuam a ser significativos: as taxas de risco de pobreza (18-64 anos) dos trabalhadores por conta própria (22,3 %) são mais do dobro das dos trabalhadores por conta de outrem (9,2 %) (ver secção 2.3.1). As variações entre países na percentagem de trabalhadores por conta própria são substanciais, oscilando entre cerca de 20 % em Itália e na Grécia e menos de 9 % na Dinamarca, na Alemanha, em Chipre, no Luxemburgo e na Suécia. Entre 2014 e 2024, a percentagem de trabalhadores por conta própria (cerca de 70 % dos trabalhadores independentes na maioria dos Estados-Membros) no emprego total diminuiu de 10,0 % para 8,9 %, uma vez que os grupos mais jovens aderiram ao trabalho por conta própria em menor número, sendo insuficiente para compensar a saída dos trabalhadores mais velhos.

O desemprego, que já se encontrava em mínimos históricos, voltou a diminuir em 2024 e no início de 2025, apresentando sinais de convergência ascendente entre os Estados-Membros. A taxa de desemprego na UE (15-74 anos) diminuiu para 5,9 % em 2024, dos 6,1 % registados em 2023, o que corresponde ao nível mais baixo jamais registado. Em setembro de 2025, a taxa de desemprego na UE era de 6,0 %. As maiores descidas anuais (iguais ou superiores a 1 p.p.) registaram-se em Itália, na Croácia e na Grécia, enquanto a Dinamarca, a Estónia, a Finlândia, o Luxemburgo e a Suécia registaram aumentos superiores a 0,7 p.p. — ver figura 2.1.2. A Finlândia e a Suécia enfrentam uma «situação crítica» devido tanto às elevadas taxas de desemprego como aos aumentos significativos desde 2023, enquanto a França, a Lituânia, a Letónia, a Dinamarca, o Luxemburgo e a Estónia estão numa situação «a vigiar», refletindo taxas elevadas e progressos abaixo da média. A Espanha (11,4 %) e a Grécia (10,1 %) continuam a apresentar um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar», com melhorias bem acima da média, embora os níveis de desemprego se mantenham elevados. A Chéquia, a Polónia, a Alemanha e Malta são os países que têm «melhor desempenho», com taxas de desemprego entre 2,6 % e 3,4 %. As diferenças entre países, embora ainda significativas, estão a diminuir à medida que os países com elevadas taxas de desemprego — como a Espanha ou a Grécia — registam melhorias mais acentuadas.

As taxas de desemprego variam significativamente consoante o género e a região[83]. O desemprego continua a ser mais elevado para as mulheres (6,2 % em 2024) do que para os homens (5,7 %). As disparidades regionais persistem: em 2024, as zonas rurais (5,1 %)

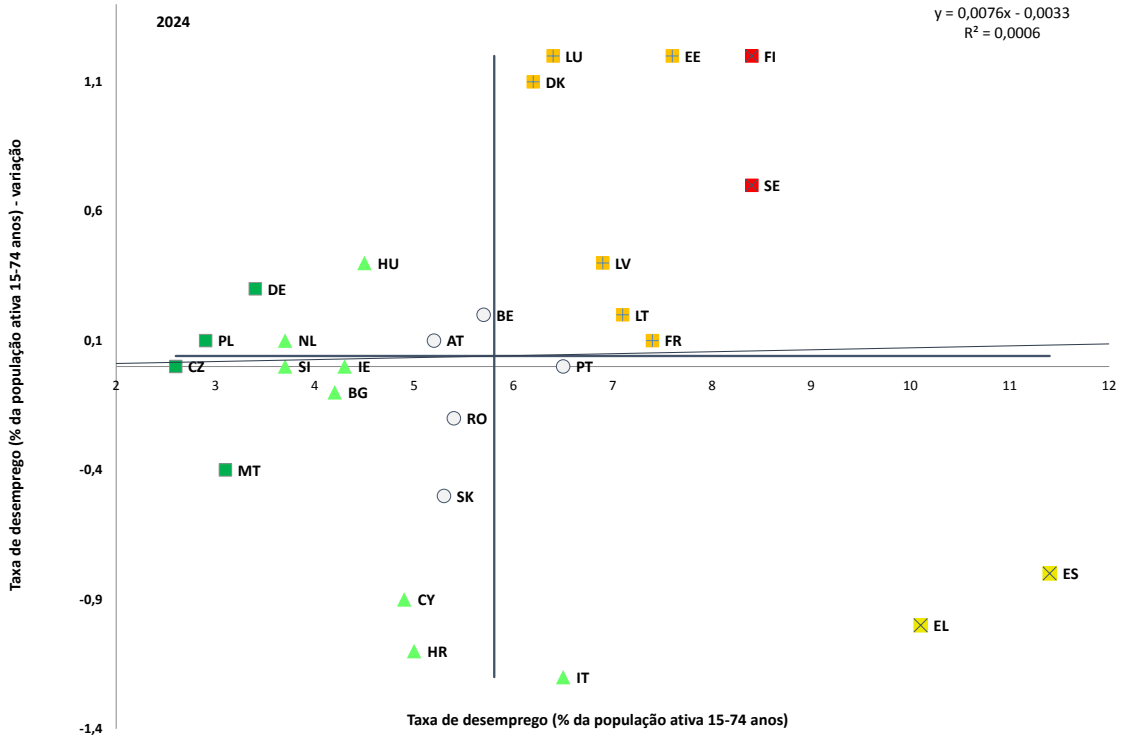
[82]Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

[83] Uma análise mais pormenorizada das diferenças de género no emprego e outras dimensões a nível regional está disponível no *EU Regional Gender Equality Monitor* do JRC.

registaram as taxas mais baixas, seguidas das vilas/subúrbios (5,6 %) e das cidades (6,7 %). As diferenças entre as regiões NUTS 2 refletem as das taxas de emprego (ver *supra*), com exceção da Suécia, que apresenta um desempenho menos favorável em termos de desemprego (ver figura 6 do anexo 5). Algumas regiões ultraperiféricas — Guadalupe, Martinica, Guiana, Reunião, Maiote e ilhas Canárias — apresentam algumas das taxas de desemprego mais elevadas da UE.

Figura 2.1.2: O desemprego diminuiu em quase metade dos Estados-Membros em 2024

Taxa de desemprego (15-74 anos), níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (%, indicador-chave do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG.
Fonte: Eurostat [une_rt_a], IFT da UE.

A percentagem de profissões verdes está a aumentar em toda a UE, sendo que algumas destas profissões enfrentam escassez de mão de obra devido à procura de novas competências. O emprego no setor dos bens e serviços ambientais aumentou de 2,2 % em 2015 para 3,1 % em 2022, verificando-se variações significativas na percentagem de emprego deste setor entre os países em 2022 (de 1 % na Hungria a 5,7 % no Luxemburgo)[84]. Estimativas alternativas sugerem que os empregos verdes podem já representar até 11,3 % da mão de obra da UE[85]. Ao mesmo tempo, os setores com elevada intensidade de emissões[86]

[84] Eurostat [env_ac_egss1], [nama_10_a10_e].

[85] Com base nos cálculos do Centro Comum de Investigação realizados no âmbito do projeto *GreenJobs*, na sequência da operacionalização da abordagem assente em tarefas do ONET, proposta por Gili, Verdolini e Vona (2020) para medir os empregos verdes na UE.

[86] Neste contexto, as indústrias com elevada intensidade de emissões são as indústrias extrativas (código NACE: B), a fabricação de produtos químicos (C20), a fabricação de outros produtos minerais não metálicos (C23), as indústrias metalúrgicas de base (C24) e fabricação de veículos automóveis, reboques, semirreboques e de outro equipamento de transporte (C29).

continuam a empregar 3,1 % dos trabalhadores da UE (variando entre 0,9 % em Chipre e 7,1 % na Chéquia). Uma análise recente[87] identificou 24 profissões relevantes para a transição ecológica que registam insuficiências de mão de obra em vários Estados-Membros. As profissões pertinentes para a transição ecológica e em que a escassez de mão de obra é mais generalizada em todos os países incluem canalizadores e montadores de tubagens (20 Estados-Membros), trabalhadores do setor do isolamento, engenheiros civis e técnicos de ar condicionado e de sistemas de refrigeração (14), técnicos de engenharia civil (12) e telhadores (11). Estas profissões exigem conhecimentos altamente técnicos e manuais que são essenciais para a transição ecológica.

As políticas para uma transição justa e inclusiva que visam as pessoas particularmente afetadas pela transição ecológica podem apoiar a mobilidade dos trabalhadores, atenuar a escassez de mão de obra e assegurar que os benefícios da transição ecológica são amplamente partilhados. A transição para uma economia circular e hipocarbónica exige a requalificação dos trabalhadores das indústrias de combustíveis fósseis para setores em expansão, como as indústrias neutras em carbono, a produção de energias renováveis, a construção, a gestão de resíduos e a indústria transformadora, ao passo que a eletrificação e o aumento da procura de matérias-primas estão também a impulsionar o emprego nos setores da eletricidade e energívoros. Em 2023, cerca de 30 % de todos os trabalhadores na UE (incluindo 30 milhões na indústria transformadora, 15 milhões na construção e 10 milhões nos transportes e armazenagem) estavam empregados em setores de transformação[88]. Não obstante, a mobilidade setorial continua a ser limitada, com apenas 1,8-3,9 % dos trabalhadores a mudar de setor de atividade anualmente, uma taxa que se mantém, de um modo geral, inalterada desde 2016. A persistência da escassez de mão de obra em profissões relacionadas com o clima sublinha a necessidade de políticas que ajudem os trabalhadores a adaptar-se à evolução da procura de competências ou aos setores em transição. A transição ecológica também proporciona oportunidades para melhorar a qualidade do emprego, uma vez que as profissões verdes novas e emergentes (por exemplo, engenheiros de energias renováveis e gestores de planeamento de políticas ecológicas) tendem a oferecer salários mais elevados e contratos mais estáveis[89]. No entanto, os benefícios são desiguais e, na sua maioria, destinam-se a funções altamente qualificadas[90]. O aumento da procura de empregos técnicos e manuais[91] (por exemplo, engenheiros elétricos e mecânicos, instaladores e reparadores de linhas elétricas) pode estar associado a maiores riscos físicos e a um menor acesso aos recursos e à autonomia no local de trabalho. Para tornar estes empregos mais atrativos, as políticas devem procurar abordar as questões da qualidade do emprego, nomeadamente as relacionadas com as condições de trabalho, a remuneração e o acesso aos recursos. As políticas ativas do mercado de trabalho, incluindo o desenvolvimento de

---

[87] Considera-se que uma profissão enfrenta uma «escassez generalizada» se, pelo menos, cinco Estados-Membros comunicarem insuficiências de trabalhadores para a ocupar. Este é um indicador-chave de desempenho do Pacto da Indústria Limpa.

[88] Fulvimari A. et al., *Estimating labour market transition costs and social investment needs of the green transition — a new approach*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025. Os «setores de transformação» incluem a seleção de setores que i) são fundamentais para a transição para a neutralidade climática devido ao seu papel na execução das metas climáticas, ou ii) deverão sofrer alterações significativas relacionadas com o emprego devido à descarbonização, ou iii) ambos.

[89] OCDE, *Employment Outlook 2024:The Net-Zero Transition and the Labour Market*, Paris, 2024.

[90] Eurofound, *Job quality side of climate change, Working conditions and sustainable work series*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2024.

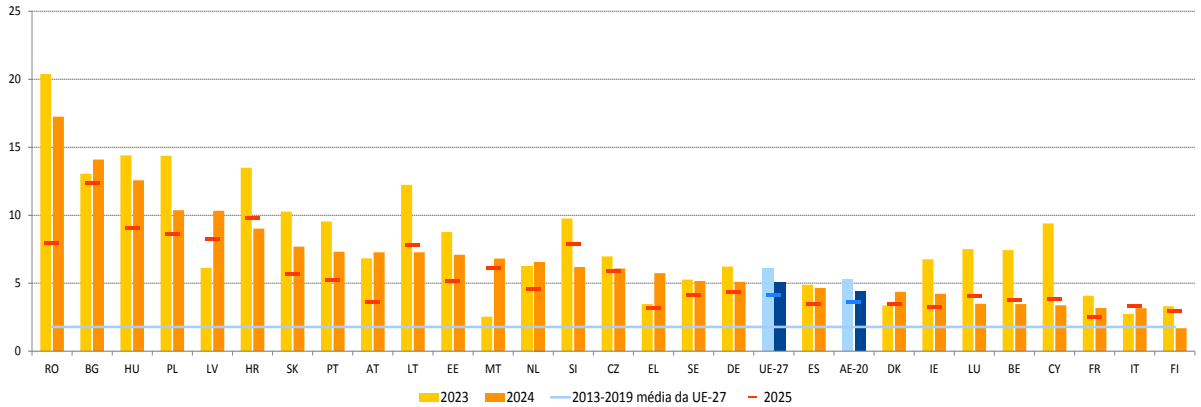
[91] Postos de trabalho que registarão uma procura crescente de mão de obra devido ao aumento da procura de produtos e serviços ecológicos, mas que não mudam necessariamente no conteúdo das tarefas.

competências, os incentivos ao emprego e o apoio à procura de emprego, desempenham um papel crucial no apoio aos trabalhadores nas transições profissionais durante as mudanças económicas.

A transição digital continua a imprimir novos contornos às economias e aos mercados de trabalho, criando novas oportunidades e aumentando simultaneamente a necessidade de melhoria de competências e de requalificação. O número de especialistas em TIC na UE tem aumentado de forma constante desde 2013 (59,3 %), atingindo mais de 10,3 milhões em 2024[92]. No entanto, as mulheres continuam a estar significativamente sub-representadas, representando apenas 19,5 % dos especialistas em TIC. Ao ritmo atual, o número de profissionais das TIC atingirá cerca de 12 milhões até 2030, muito abaixo da meta da UE de 20 milhões, num contexto de intensificação da concorrência por talentos digitais e qualificados (ver secção 2.2.1)[93]. Num recente inquérito Eurobarómetro[94], a maioria dos inquiridos considera que as tecnologias digitais, incluindo a inteligência artificial (IA), têm um impacto positivo no seu emprego, na economia, na sociedade e na qualidade de vida. Além disso, 62 % dos inquiridos têm uma visão positiva sobre robôs e IA no trabalho, e 70 % acreditam que estes melhoram a produtividade. Ainda assim, persistem preocupações: 84 % dos inquiridos consideram que a IA exige uma gestão cuidadosa para proteger a privacidade e garantir a transparência no local de trabalho. Entre 2012 e 2023, o emprego passou acentuadamente de postos de trabalho com salários baixos para postos de trabalho com salários elevados, acompanhado por um aumento da percentagem de emprego no setor de baixo crescimento da produtividade [95]. Esta mudança parece ser impulsionada principalmente pela adoção de novas tecnologias e pela automatização, uma vez que os setores de elevado crescimento da produtividade exigem menos trabalhadores para manter a produção, conduzindo a uma reafetação gradual do emprego para setores de baixo crescimento da produtividade. Os dados disponíveis sobre o impacto da IA no mercado de trabalho ainda não são conclusivos.

Figura 2.1.3: Os salários continuaram a aumentar em 2024, com diferenças significativas entre os países

Remuneração nominal por trabalhador, variação anual em percentagem



Nota: Nota: AE-20, os 20 países que adotaram o euro. A remuneração nominal por trabalhador corresponde à remuneração total dos empregados dividida pelo número total de empregados. A remuneração nominal inclui,

[92] *Towards Digital Decade targets for Europe — Statistics Explained* — Eurostat.
[93] Década Digital da Europa:metas digitais para 2030 |Comissão Europeia
[94] *Artificial Intelligence and the future of work* — fevereiro de 2025 — inquérito Eurobarómetro.
[95] Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

para além dos salários brutos, as contribuições do empregador. Os dados para 2025 refletem projeções calculadas com base nas Previsões Económicas da primavera de 2025 da Comissão Europeia.
Fonte: Base de dados AMECO [HWCDW] e Eurostat, Contas nacionais [namq_10_gdp] [namq_10_a10_e].

O crescimento dos salários na UE permaneceu robusto em 2024, mas a evolução foi marcadamente diferente entre os Estados-Membros. O crescimento homólogo da remuneração nominal por trabalhador atingiu 5,1 %, após um máximo histórico de 6,1 % em 2023, num contexto de diminuição da inflação e de mercados de trabalho ainda restritivos, embora em atenuação[96]. Os maiores aumentos (em termos homólogos) foram observados nos Estados-Membros da Europa Central e Oriental, ultrapassando os 10 % na Bulgária, na Roménia, na Hungria, na Polónia e na Letónia, e oscilando entre 7,0 % e 10,0 % na Croácia, na Eslováquia, em Portugal, na Áustria, na Lituânia e na Estónia — ver figura 2.1.3. Em muitos destes Estados-Membros, a inflação manteve-se relativamente elevada, em especial na Roménia, Croácia, Polónia e Hungria. Em contrapartida, o crescimento dos salários foi mais moderado, entre 3,0 % e 5,0 %, na Bélgica, em Chipre, na Dinamarca, em França, na Irlanda, em Itália, no Luxemburgo e em Espanha, onde a inflação foi mais baixa. Na Finlândia, ficou abaixo dos 2,0 %.

O crescimento dos salários negociados tem sido forte desde meados de 2023, refletindo os esforços para recuperar as perdas de rendimento real, mas estão a surgir sinais de moderação[97]**.** Na área do euro, o crescimento dos salários negociados atingiu um pico de 5,4 % (em termos homólogos) no terceiro trimestre de 2024, impulsionado pelo aumento da participação na negociação coletiva, uma vez que os sindicatos procuraram compensar as perdas do poder de compra registadas desde o final de 2021[98]. O crescimento dos salários negociados começou a abrandar em 2025, em linha com o declínio da pressão inflacionista.

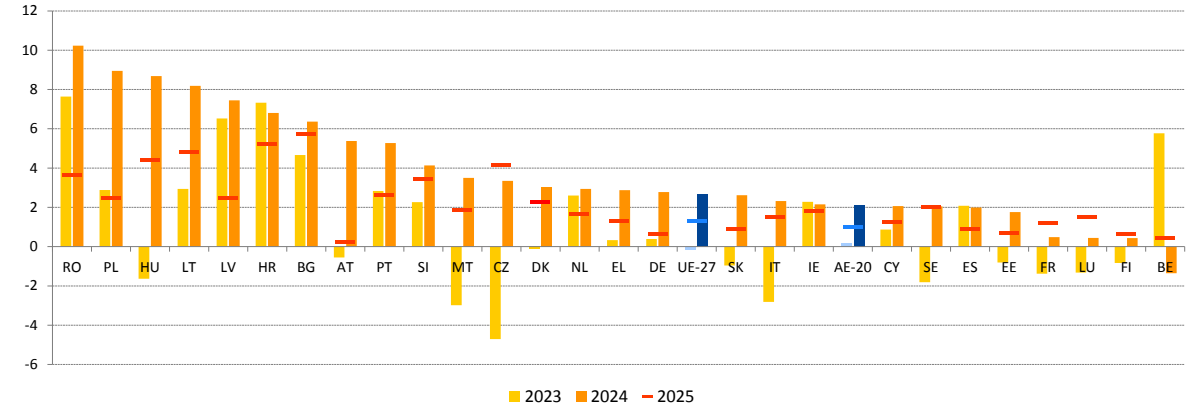
[96] A inflação na UE diminuiu de 6,4 % em 2023 para 2,6 % em 2024, prevendo-se 2,5 % para 2025 e 2,1 % para 2026. Ver: Previsões Económicas Europeias — outono de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

[97] O aumento dos salários negociados é o resultado direto da negociação salarial entre os parceiros sociais. Inclui tanto os salários negociados recentemente como os anteriormente acordados. Regra geral, exclui os prémios, as horas extraordinárias e outras compensações individuais que não estejam relacionadas com a negociação coletiva. Em comparação com os salários pagos, os salários negociados também não são sensíveis ao número de horas trabalhadas (uma vez que são fixados para um emprego a tempo completo) e representam um patamar salarial em alguns setores.

[98] Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2021*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2021, e Eurofound, *Weathering the crisis: How job retention schemes preserved employment and incomes during the pandemic*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

Figura 2.1.4: Os salários reais recuperaram em 2024 na maioria dos Estados-Membros

Ordenados e salários brutos reais por trabalhador, variação anual em percentagem



Nota: AE refere-se à AE-20, os 20 países que adotaram o euro. Os salários reais foram calculados utilizando o índice harmonizado de preços no consumidor como deflacionador. Os dados para 2025 refletem projeções calculadas com base nas Previsões Económicas da primavera de 2025 da Comissão Europeia.

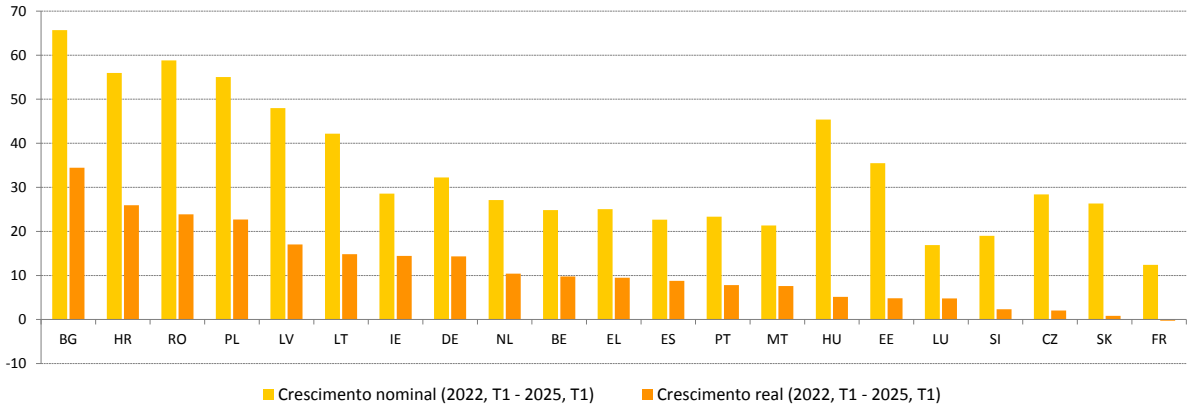
Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO, ordenados e salários brutos nominais por trabalhador [hwwdw], deflacionador; Índice harmonizado de preços no consumidor [AMECO 5000 ZCPIH]. Emprego total (conceito nacional) [namq_10_a10_e]. A atualização dos ordenados e salários brutos por trabalhador [código AMECO: hwdw] com as previsões do outono não estava disponível em 19 de novembro, quando a última atualização foi possível.

Os salários reais estão a recuperar, apoiados pelo abrandamento da inflação e pelo crescimento sustentado dos salários nominais, mas o ritmo da recuperação varia entre os Estados-Membros. Após uma queda significativa de 3,7 % em 2022 e uma diminuição mais modesta de 0,1 % em 2023, os salários reais recuperaram em 2024, aumentando 2,7 %[99]. Esta recuperação foi impulsionada principalmente pela descida da inflação e por um aumento robusto dos salários nominais. A recuperação foi mais forte (acima de 8 %) na Roménia, Polónia, Hungria e Lituânia, e também (acima de 6 %) na Letónia, Croácia e Bulgária — ver figura 2.1.4. Na Bélgica, os salários reais diminuíram 1,3 % em 2024. Em 2024, os salários reais na UE mantiveram-se, em média, 0,7 % abaixo dos níveis registados em 2019, com grandes diferenças entre países que refletem diferentes dinâmicas dos salários nominais e da inflação. Em 2025, os salários reais na UE recuperaram globalmente os seus níveis anteriores à pandemia, mas na Chéquia, Alemanha, Itália, Finlândia e França permaneceram abaixo destes níveis.

[99] Os salários reais são calculados utilizando o índice harmonizado de preços no consumidor como deflacionador.

Figura 2.1.5: Os aumentos dos salários mínimos nacionais contribuíram para compensar a perda de poder de compra dos trabalhadores que auferem o salário mínimo

Evolução dos salários mínimos nos Estados-Membros com salários mínimos nacionais (variação em %)



Nota: Chipre foi excluído, uma vez que o salário mínimo nacional foi introduzido em 2023.
Fonte: Eurofound e Eurostat [earn_mw_cur, prc_hicp_midx].

Os recentes aumentos do salário mínimo na UE ajudaram a atenuar o impacto da inflação nos trabalhadores com baixos rendimentos. Entre janeiro de 2022 e janeiro de 2025, os salários mínimos nacionais aumentaram mais de 20 % em todos os Estados-Membros onde esses salários estão em vigor[100], com exceção da França, do Luxemburgo e da Eslovénia. Os aumentos variaram entre 12,4 % em França e 65,7 % na Bulgária, tendo ultrapassado os 40 % em seis outros Estados-Membros (Roménia, Croácia, Polónia, Letónia, Hungria e Lituânia)[101] — ver figura 2.1.5. Em termos reais, estes países também tenderam a registar os maiores aumentos, apesar da inflação elevada. Em contrapartida, os salários mínimos reais cresceram menos de 5 % no Luxemburgo, na Chéquia, na Eslováquia, na Estónia e na Eslovénia, e diminuíram ligeiramente em França. Entretanto, nos países em que os salários mínimos são determinados através de convenções coletivas, o crescimento dos salários reais em 2024 também apoiou o poder de compra, em especial nos setores mal remunerados[102]. Estudos recentes demonstram que o aumento dos salários mínimos nacionais impulsiona o crescimento geral dos salários, apoia a negociação coletiva e eleva os patamares salariais em setores mal remunerados[103].

[100] 22 Estados-Membros têm salários mínimos nacionais: Bélgica, Bulgária, Croácia, Chipre, Chéquia, Estónia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Eslovénia e Espanha.

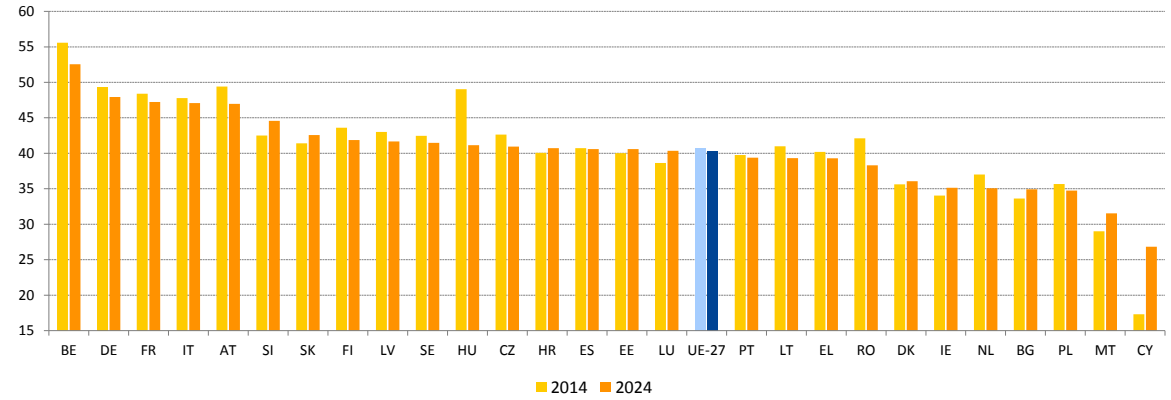
[101] Os salários mínimos são frequentemente atualizados anualmente, no início do ano. Entre janeiro de 2022 e janeiro de 2025, os maiores aumentos registaram-se na Polónia (49 %), na Bulgária (44 %), na Letónia (40 %) e na Croácia (34 %). Cresceram entre 20 % e 30 % na Bélgica, na Alemanha, na Estónia, na Irlanda, na Lituânia, na Hungria, nos Países Baixos e na Roménia.

[102] Eurofound, Relações laborais e diálogo social. *Minimum wages in 2025: Annual Review* 2025.

[103] Os resultados empíricos indicam que um aumento de 1 % do salário mínimo aumenta os salários dos 25 % de trabalhadores com rendimentos mais baixos em 0,31 %. Ver: Eurofound, *Impact of national minimum wages on collective bargaining and wages for low-paid workers*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

Figura 2.1.6: Em 2024, a carga fiscal para uma pessoa solteira que aufere o salário médio era inferior à da década anterior na maioria dos Estados-Membros

Carga fiscal sobre o trabalho, pessoa solteira com salário médio (%)



Fonte: Comissão Europeia, DG ECFIN, base de dados fiscais e de prestações, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE (atualizado em maio de 2025).

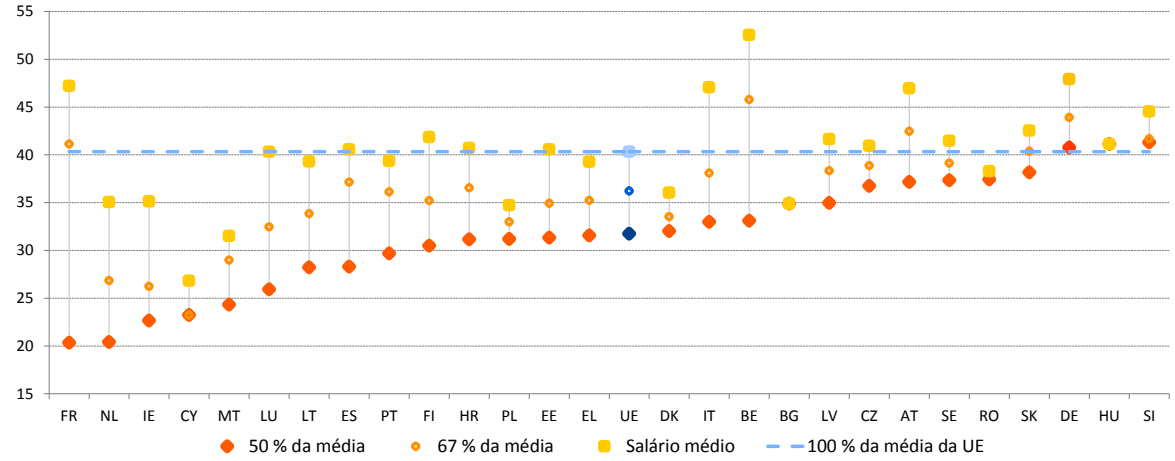
A tributação do trabalho continua a influenciar os incentivos ao emprego e à contratação em toda a UE. A carga fiscal — definida como a diferença entre os custos laborais dos empregadores e o rendimento disponível dos trabalhadores, expressa em percentagem dos custos laborais totais — afeta tanto a oferta como a procura de mão de obra, em especial para grupos como as segundas fontes de rendimento, cuja oferta de mão de obra é mais sensível à tributação. Desde 2014, a carga fiscal para as pessoas solteiras que ganhem um salário médio diminuiu 0,4 p.p. na UE, atingindo 40,3 % em 2024, valor ainda bem acima da média da OCDE de 34,9 % — ver figura 2.1.6[104]. Diminuiu mais de 1 p.p. em 11 Estados-Membros, verificando-se as descidas mais acentuadas na Hungria (-7,9 p.p.), na Roménia (-3,8 p.p.) e na Bélgica (-3,0 p.p.). Em contrapartida, durante o mesmo período, a carga fiscal para os trabalhadores com rendimentos médios aumentou em 10 países, nomeadamente Chipre (+9,5 p.p.), Malta (+2,5 p.p.) e Luxemburgo (+1,7 p.p.) (para mais pormenores, ver ponto 2.2.1). Para os trabalhadores com rendimentos mais baixos (50 % do salário médio), a carga fiscal média na UE para uma pessoa solteira era de 31,8 % em 2024, o que representa um aumento de 0,3 p.p. em relação a 2023, mas uma diminuição de 2,2 p.p. desde 2014.

Os sistemas de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares são geralmente progressivos, com menores níveis de carga fiscal para os trabalhadores com rendimentos baixos. A progressividade é particularmente pronunciada em França, na Bélgica, nos Países Baixos, no Luxemburgo e em Itália, enquanto a Bulgária e a Hungria aplicam sistemas de taxa fixa — ver figura 2.1.7. A redução da carga fiscal sobre os trabalhadores com baixos rendimentos reduz as distorções no mercado de trabalho e apoia o emprego de trabalhadores pouco qualificados, mas os sistemas fiscais devem ser concebidos de modo a não desincentivar a transição para empregos mais bem remunerados.

[104] OCDE, *Taxing Wages 2025: Decomposition of Personal Income Taxes and the Role of Tax Reliefs*, Publicações da OCDE, Paris, 2025.

Figura 2.1.7: A carga fiscal é menor para os trabalhadores com salários baixos

Carga fiscal de um trabalhador solteiro com salários baixos (50 % e 67 % do salário médio) em comparação com o salário médio em 2024



Notas: os Estados-Membros estão classificados por ordem decrescente do nível de progressividade (carga fiscal para um salário médio — carga fiscal para 50 % do salário médio).
Fonte: Comissão Europeia, DG ECFIN, base de dados fiscais e de prestações, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE (atualizado em maio de 2025).

A inflação pode criar distorções nos sistemas fiscais, afetando tanto a progressividade como a equidade. O aumento dos preços pode reduzir os limiares nominais fixos — como os escalões e os créditos fiscais — conduzindo frequentemente à chamada «subida do escalão de tributação» nos sistemas progressivos, em que os contribuintes são transferidos para escalões de tributação mais elevados e o valor real das deduções e dos créditos diminui. Estes efeitos podem reduzir o rendimento disponível e aumentar os riscos de pobreza. Os ajustamentos, através da indexação automática ou de atualizações discricionárias, podem atenuar estas distorções. Em 2024 e 2025, muitos Estados-Membros procederam a ajustamentos deste tipo nos seus sistemas de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares para fazer face a essas distorções — ver secção 2.1.2.

Transferir a carga fiscal dos impostos sobre o trabalho para os impostos ambientais pode impulsionar os incentivos ao mercado de trabalho, a equidade e os objetivos climáticos. O recente Plano de Ação para Energia a Preços Acessíveis[105] apela à conclusão da revisão da Diretiva Tributação da Energia (em debate desde 2021), assegurando que os combustíveis mais poluentes sejam tributados à taxa mais elevada, promovendo simultaneamente a descarbonização. Do mesmo modo, o Pacto da Indústria Limpa[106] incentiva reformas fiscais que apoiem a eletrificação e eliminem progressivamente os subsídios aos combustíveis fósseis. A Recomendação do Conselho relativa a uma transição justa para a neutralidade climática de 2022[107] defende também a redução da carga fiscal sobre o trabalho, em especial para os grupos de rendimento baixo e médio, e a transição dos rendimentos para fontes ambientalmente sustentáveis. Embora os impostos sobre o carbono possam ter efeitos regressivos, estes podem ser atenuados através de medidas compensatórias cuidadosamente concebidas. No entanto, os impostos ambientais representam apenas 5,2 %

[105] Plano de Ação para Energia a Preços Acessíveis:desbloquear o verdadeiro valor da nossa União da Energia para garantir energia a preços acessíveis, eficiente e limpa para todos os europeus — Comissão Europeia.
[106] Pacto da Indústria Limpa — Comissão Europeia.
[107] Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática 2022/C 243/04.

das receitas fiscais totais na UE (2023) — 1,5 p.p. abaixo do nível de 2013 — com percentagens superiores a 10 % apenas na Bulgária (11,2 %) e na Grécia (10,6 %), e inferiores a 5 % em nove países. Apenas a Bélgica, a Bulgária e a Roménia registaram aumentos das quotas-partes dos impostos ambientais desde 2013. Medidas como incentivos fiscais à poupança de energia e à redução do consumo de combustíveis fósseis podem ajudar a alinhar os objetivos em matéria de clima e equidade.

2.1.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

Vários Estados-Membros introduziram ou aumentaram os incentivos e subsídios à contratação para impulsionar o emprego, centrando-se nos grupos sub-representados. Na **Polónia**, uma nova lei adotada em março de 2025 prevê subsídios para os empregadores que contratem trabalhadores mais velhos, cobrindo até metade do salário mínimo por trabalhador mais velho durante 12 meses (para os trabalhadores com idades compreendidas entre os 50 e os 65 anos) ou um mês (para os trabalhadores em idade de reforma, renovável). Após o termo do período de subsídio, os empregadores devem pagar o salário integral e manter o trabalhador durante seis meses ou um mês, respetivamente. Em **Itália**, a lei orçamental de 2025 prorrogou até 2025 e 2026 a dedução fiscal para as empresas e os trabalhadores independentes que recrutem pessoal com contratos sem termo. Introduziu igualmente uma isenção fiscal temporária para os custos de habitação pagos pelos empregadores (renda e manutenção) até 5 000 EUR anuais durante os dois primeiros anos de emprego para os trabalhadores contratados sem termo que aufiram até 35 000 EUR, mantendo-se sujeitos às contribuições para a segurança social. Em **Portugal**, o programa Emprego +Talentos oferece incentivos financeiros aos empregadores que contratem jovens desempregados com formação superior (18-35 anos) registados no Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) ou que regressem do estrangeiro após, pelo menos, 12 meses, com um salário mínimo de 1 442,57 EUR. Na **Grécia**, um programa de emprego subvencionado lançado no final de 2024 e com uma duração de 18 meses, com o apoio do MRR, prevê a contratação de 1 000 pessoas com deficiência na administração local, cobrindo até 75 % do salário e das contribuições (até 13 500 EUR por pessoa), a fim de promover a sua integração no mercado de trabalho.

Continuaram a ser desenvolvidos regimes de tempo de trabalho reduzido para reforçar a resiliência do mercado de trabalho e proteger o emprego durante os choques económicos. Por exemplo, em janeiro de 2024, os **Países Baixos** lançaram um regime temporário para a manutenção do emprego (*Crisisregeling Personeelsbehoud*), que permanecerá em vigor até dezembro de 2025. O regime subvenciona a redução do horário de trabalho para empresas que enfrentam choques de procura, a fim de preservar os postos de trabalho e apoiar os rendimentos das famílias. Em junho de 2025, a **Eslovénia** adotou, no âmbito do seu PRR, legislação que estabelece um programa permanente de redução do tempo de trabalho para utilização em caso de circunstâncias extraordinárias imprevistas, incluindo o apoio aos trabalhadores temporários a tempo parcial e a melhoria do acesso à educação e à formação, a fim de impulsionar a empregabilidade no contexto da digitalização e da automatização.

Os regimes relativos aos salários mínimos estão a ser atualizados em toda a UE, a fim de assegurar que os ajustamentos salariais reflitam melhor as condições económicas. Em dezembro de 2024, a **Grécia** adotou um quadro jurídico para introduzir, a partir de 2028, uma nova metodologia de fixação dos salários mínimos nacionais, utilizando uma fórmula baseada

nas variações do Índice de Preços no Consumidor (IPC) anual para os 20 % dos agregados familiares com rendimentos mais baixos e num índice de poder de compra dos salários[108]. Comités consultivos poderão propor desvios a esta indexação automática, sujeitos a um conjunto de critérios e a um valor de referência de 60 % do salário mediano bruto. Na **Letónia**, um novo regulamento sobre o salário mínimo, em vigor desde novembro de 2024, associa os ajustamentos anuais do salário mínimo a fatores como o salário médio nacional, as previsões macroeconómicas, as alterações fiscais, os índices de custos da mão de obra e os limiares de pobreza. Na **Roménia**, o MRR apoiou um novo quadro para a fixação do salário mínimo, em vigor desde fevereiro de 2025, que introduziu uma fórmula de ajustamento anual baseada na inflação, na produtividade e em valores de referência dos salários, acompanhado de avaliações anuais da adequação e de consultas tripartidas. No **Luxemburgo**, um projeto de lei apresentado em dezembro de 2024 visa reforçar o regime nacional em matéria de salário mínimo através de critérios de adequação mais claros, de revisões semestrais e de um órgão consultivo composto por parceiros sociais para prestar aconselhamento sobre os ajustamentos anuais. Em **Portugal**, um acordo tripartido que abrange o período 2025-2028 estabelece metas para o aumento dos salários mínimo e médio e prevê prémios de produtividade e desempenho para os trabalhadores e participação nos lucros, bem como medidas de apoio aos jovens trabalhadores. O acordo prevê igualmente incentivos fiscais às empresas para que aumentem os salários e as poupanças dos trabalhadores para efeitos de reforma.

Vários Estados-Membros introduziram medidas para rever os respetivos quadros de convenções coletivas, com vista a melhorar a cobertura, a flexibilidade e a transparência. Em **Itália**, a lei do orçamento de 2025 inclui disposições para a renovação de convenções coletivas nas administrações públicas, com aumentos salariais e incentivos setoriais específicos, por exemplo, nos cuidados de saúde e na educação. No início de 2025, a **Polónia** propôs um projeto de lei sobre as convenções coletivas que obriga os empregadores com mais de 50 trabalhadores a negociar com os sindicatos de dois em dois anos, alargando as convenções coletivas a aspetos pertinentes aos locais de trabalho modernos e introduzindo procedimentos digitais e um registo nacional de convenções coletivas. Na **Finlândia**, uma nova legislação, em vigor desde janeiro de 2025, visa aumentar as oportunidades de negociação ao nível das empresas, incluindo para as empresas não filiadas em associações patronais ou sem delegado sindical. Após a reforma, todas as empresas poderão introduzir derrogações a convenções coletivas de aplicação geral, sujeitas a determinadas verificações para assegurar uma negociação local representativa.

Estão a ser introduzidas reformas na tributação do trabalho para reforçar a progressividade e a equidade. A **Lituânia** reformou o seu sistema de imposto sobre o rendimento para o tornar mais progressivo, substituindo a taxa fixa de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares de 15 % por três taxas de 20 %, 25 % e 32 %, com a aplicação de taxas mais elevadas a rendimentos mais altos; o sistema é também aplicável a determinados trabalhadores independentes. Na **Irlanda**, no quadro do orçamento de 2025, o Governo reviu as deduções e os escalões do imposto sobre o rendimento. O escalão de taxa normal foi aumentado em 2 000 EUR, passando para 44 000 EUR, para uma pessoa solteira, com aumentos proporcionais para os casais casados e os cônjuges civis. A taxa social universal foi reduzida de 4 % para 3 % a partir de janeiro de 2025, a par do aumento dos créditos fiscais para grupos desfavorecidos.

[108] O período de 2025 a 2027 é considerado transitório e prevê a continuação da aplicação do sistema de determinação do salário mínimo utilizado em 2024.

Os parâmetros do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares foram ajustados em vários Estados-Membros para atenuar a «subida do escalão de tributação» impulsionada pela inflação e reforçar ainda mais a equidade[109]**.** Na **Letónia**, o montante do rendimento não tributável aumentou para 510 EUR por mês (6 120 EUR por ano) e para 1 000 EUR por mês (12 000 EUR por ano) no caso dos pensionistas. As deduções de despesas com educação, despesas médicas e de donativos foram igualmente aumentadas, tendo sido introduzida uma nova taxa de imposto de 3 % sobre os dividendos e outros rendimentos de capitais superiores a 200 000 EUR por ano. A **Finlândia** aumentou a dedução de base, enquanto a **Irlanda** aumentou o crédito fiscal pessoal, o crédito fiscal sobre o rendimento, o crédito fiscal para trabalhadores por conta de outrem e o crédito fiscal sobre as rendas para as pessoas solteiras e os casais sujeitos a tributação conjunta. Para combater a inflação e melhorar a equidade fiscal, o **Luxemburgo** e os **Países Baixos** ajustaram os respetivos escalões do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares. A **Hungria** duplicou as reduções da base tributável associadas à família (50 % a partir de julho de 2025 e mais 50 % a partir de janeiro de 2026).

2.2. 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

A presente secção analisa a aplicação da Orientação para o Emprego n.º 6, que recomenda que os Estados-Membros criem condições para melhorar a oferta de mão de obra, promover a aquisição de aptidões e competências ao longo da vida, fomentar a igualdade de oportunidades para todos, eliminar os obstáculos e proporcionar incentivos à participação no mercado de trabalho, em conformidade com os princípios 1 (educação, formação e aprendizagem ao longo da vida), 2 (igualdade de género), 3 (igualdade de oportunidades), 4 (apoio ativo ao emprego), 9 (equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada), 11 (acolhimento e apoio a crianças) e 17 (inclusão das pessoas com deficiência) do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A secção 2.2.1 analisa a evolução no domínio da educação, desde a educação e o acolhimento na primeira infância, o desempenho dos estudantes e o ensino e formação profissionais até ao ensino superior e ao abandono escolar precoce. O capítulo analisa a escassez de mão de obra e de competências, as inadequações e o desenvolvimento de competências entre os adultos, incluindo as competências digitais. Além disso, apresenta uma análise das condições do mercado de trabalho para os jovens, os trabalhadores mais velhos, os migrantes e as pessoas com deficiência. Na secção 2.2.2, são referidas as medidas tomadas pelos Estados-Membros nestas áreas de intervenção.

2.2.1 Indicadores-chave

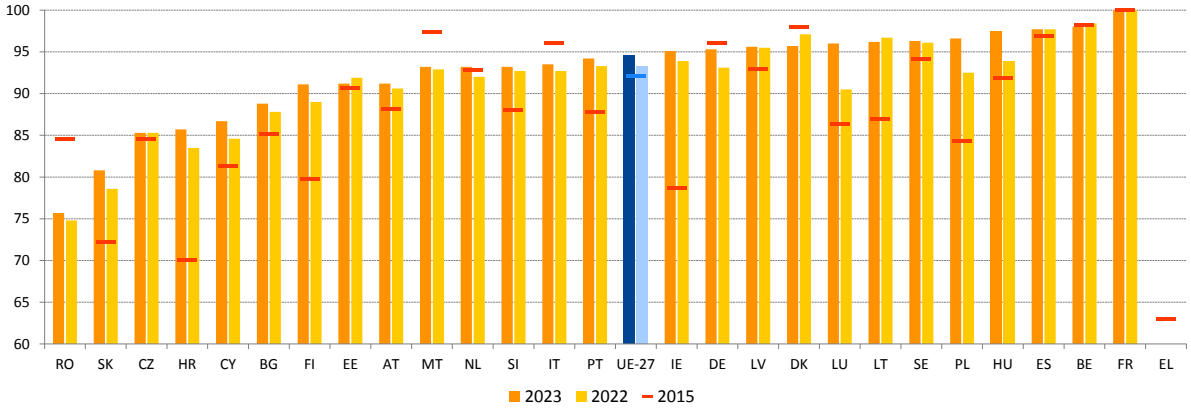
A participação na educação e acolhimento na primeira infância (EAPI) entre os 3 anos e o início da escolaridade continua a aumentar na UE, mantendo-se acentuadas variações entre os Estados-Membros. Em 2023, a participação foi de 94,6 %, apenas 1,4 p.p. abaixo da meta de 96 % a nível da UE para 2030. Até à data, oito Estados-Membros atingiram esta meta, enquanto a maioria dos países ultrapassou os 90 %. Os países com melhor desempenho são a França (100 %), a Bélgica (98 %) e a Espanha (97,7 %). A Roménia (75,7 %), a Eslováquia (80,8 %) e a Chéquia (85,3 %) têm a classificação mais baixa — ver figura 2.2.1.

[109] Ver: Comissão Europeia, Relatório Anual sobre Fiscalidade de 2024, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

A média da UE aumentou 1,3 p.p. em relação ao ano anterior, embora se tenha registado uma diminuição em quatro países entre 2022 e 2023, nomeadamente entre os Estados-Membros onde a participação era assaz elevada. Em quase todos os Estados-Membros, registou-se um aumento específico da participação entre as crianças de 3 anos, tendo a taxa atingido 90,6 % em 2023 (+5,4 p.p. desde 2015)[110]. No entanto, aumentar a participação entre as crianças de 3 anos continua a ser um desafio em alguns deles, sendo as taxas particularmente baixas na Roménia (68,1 %) e na Eslováquia (68,9 %). A acessibilidade dos preços e a falta de capacidade das estruturas, incluindo a escassez de pessoal, continuam a ser obstáculos ao acesso, sobretudo para as crianças mais pequenas e as crianças oriundas de meios desfavorecidos. Em especial, apenas 53 % das crianças ciganas participam na EAPI, o que continua a ser muito inferior à média da UE relativa a todas as crianças, apesar de ter registado uma melhoria de cerca de 11 p.p. entre 2016 e 2023[111].

Figura 2.2.1: A participação na EAPI continua a aumentar a nível da UE, mas existem acentuadas variações entre os Estados-Membros

Participação na EAPI de crianças entre os 3 anos e a idade de início da escolaridade obrigatória (%)



Nota: Dados provisórios para FR em 2023 e PL em 2022 e 2023. Interrupção nas séries para HU em 2023. Não estão disponíveis dados para EL relativos a 2022 e 2023. A definição difere para BE e EL em 2015, HU em 2023 e PT em 2015, 2022 e 2023.
Fonte: Eurostat, [educ_uoe_enra21].

O abandono precoce da educação e da formação está a diminuir em toda a UE, mas continua a ser um desafio. Em 2024, 9,4 % dos jovens entre os 18 e os 24 anos abandonaram precocemente a educação ou a formação, o que representa uma diminuição de 0,2 p.p. em relação a 2023. Em relação à década anterior, este valor é 1,7 p.p. mais baixo, com cinco países (Itália, Grécia, Malta, Espanha e Portugal) a conseguir reduções superiores a 5 p.p. durante este período. No entanto, esta situação ainda se traduz em cerca de 3,1 milhões de jovens entre os 18 e os 24 anos na UE que permanecem fora da educação e da formação sem terem concluído, pelo menos, o ensino secundário[112]. Embora 17 Estados-Membros tenham já atingido a meta do Espaço Europeu da Educação de reduzir o abandono precoce para menos de 9 % até 2030, são necessários mais progressos em alguns Estados-Membros. Na Roménia, em Espanha e na Alemanha, onde a taxa se mantém acima dos 12 p.p., registaram-se poucos ou nenhuns progressos em relação ao ano anterior, o que

[110] Eurostat [educ_uoe_enrp07].
[111] Ver: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024*.
[112] Cálculos da DG EAC. Ver Comissão Europeia, Monitor da Educação e da Formação de 2025. Referências posteriores aos «cálculos da DG EAC»

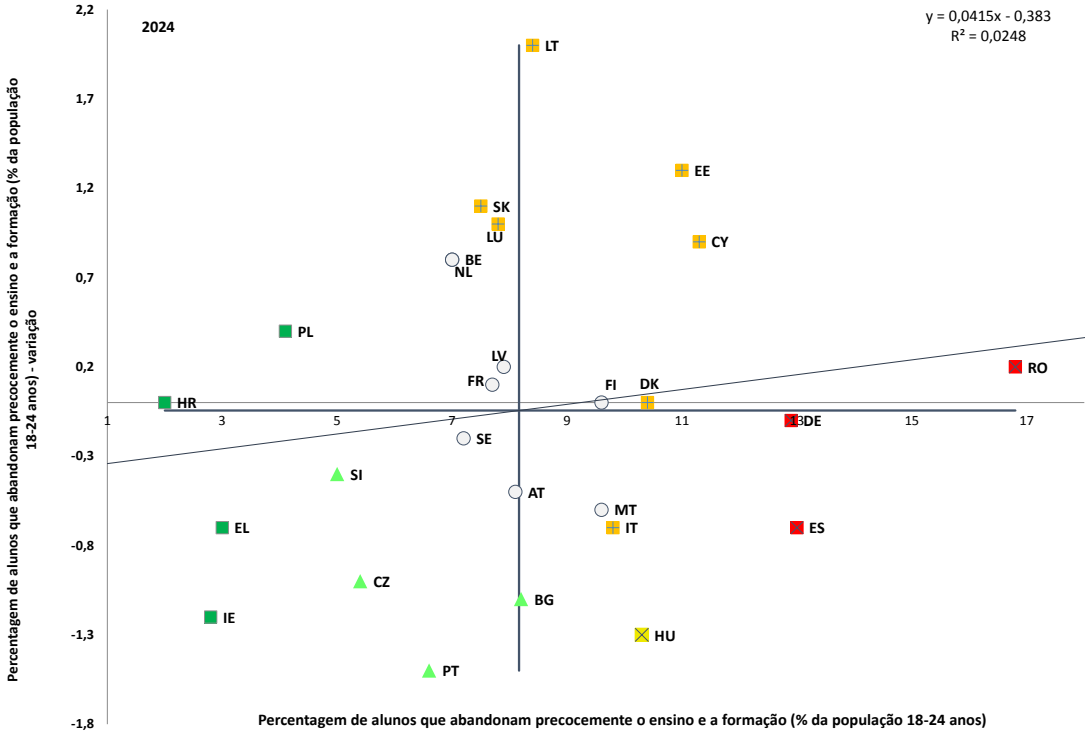
significa que os três países continuam em «situação crítica» — ver figura 2.2.2. A Lituânia registou a maior deterioração em 2024 (2,0 p.p.), seguida da Eslováquia, do Luxemburgo, da Estónia e de Chipre, onde a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação aumentou, pelo menos, 0,9 p.p. Estes valores configuram situações são «a vigiar», juntamente com a Dinamarca e a Itália, onde os níveis permanecem demasiado elevados, apesar de não se registarem alterações ou de se verificar mesmo uma diminuição. Por outro lado, a Croácia, a Irlanda, a Grécia e a Polónia foram os países com «melhor desempenho». Apesar de uma tendência ligeiramente positiva a nível global, não há sinais de convergência ascendente entre os Estados-Membros.

As taxas de abandono precoce variam substancialmente entre os grupos, sendo particularmente elevadas para as pessoas nascidas fora da UE, os ciganos e as pessoas com deficiência. Embora a taxa de abandono precoce de jovens rapazes e raparigas tenha diminuído 1,7 p.p. na última década, os rapazes continuam a ter muito maior propensão para abandonar precocemente a educação ou a formação (11,0 %) do que as raparigas (7,7 %). Os jovens nascidos fora da UE ou noutro Estado-Membro continuam a ter uma probabilidade muito maior (20,1 % e 18,6 %, respetivamente) de abandono precoce do que os nascidos no Estado-Membro em questão (8,2 %)[113]. A situação é particularmente preocupante para os jovens ciganos (18-24 anos), sendo que quase dois terços (64 %) destes jovens, em 2024, deixaram a educação e a formação antes de atingirem o ensino secundário[114]. A situação dos jovens com deficiência do mesmo grupo etário também é também inquietante, com uma taxa de abandono precoce de 19 % em 2023[115]. Os maiores desafios observam-se na Roménia e na Hungria, que registaram as taxas mais elevadas (33 % e 46 %, respetivamente), e, em menor grau, em Itália (27 %).

[113] Eurostat [edat_lfse_02], IFT da UE.
[114] Ver: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024*.
[115]Comissão Europeia, *European Disability Expertise Statistical Report 2025* (a publicar).

Figura 2.2.2: A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação continua a diminuir lentamente, com diferenças consideráveis entre os Estados-Membros

Jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (18-24 anos), níveis de 2024 e variação em relação ao ano anterior (%, indicador principal do painel de indicadores sociais)

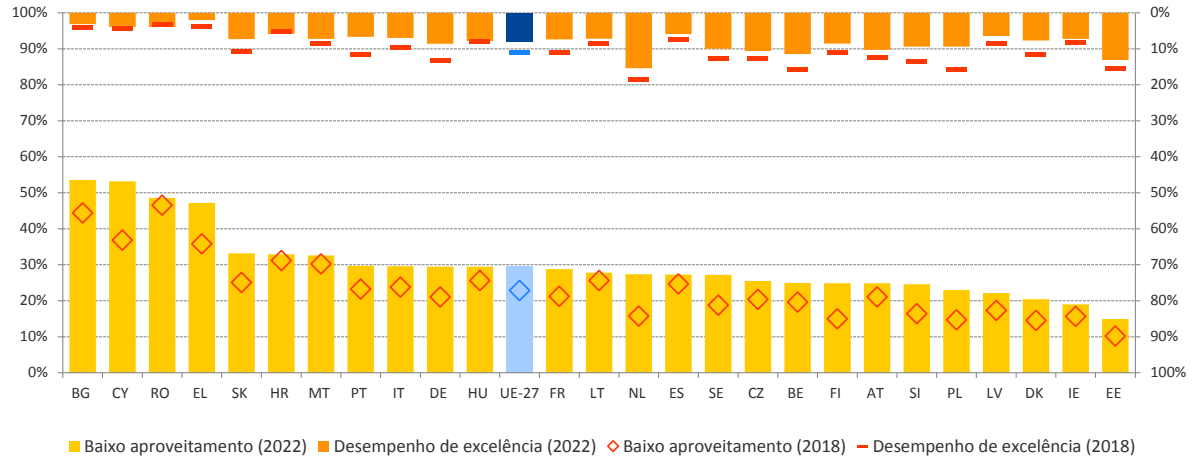


Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. interrupção nas séries para BE, BG, DE, EL e IE. Baixa fiabilidade dos dados para HR e LU.
Fonte: Eurostat [edat_lfse_14], IFT da UE.

As disparidades regionais em matéria de abandono precoce da educação e da formação são significativas entre os Estados-Membros e também dentro de cada um deles. Em toda a UE, a taxa regional varia entre 1,2 % (na Macedónia Central, na Grécia) e 26,2 % (no Sudeste da Roménia), pondo em evidência a acentuada variação que os números a nível dos Estados-Membros ocultam. Existem também variações significativas entre as regiões de um mesmo Estado-Membro, por exemplo, na Bulgária, em França, na Hungria, em Portugal, na Roménia e em Espanha (ver figura 1 do anexo 5), incluindo as regiões ultraperiféricas. Dentro de um único Estado-Membro, a maior variação entre regiões situa-se entre 5,0 % e 26,0 %. Em contrapartida, a nível dos Estados-Membros, o intervalo varia entre 2,0 % e 16,8 %. Um pequeno número de Estados-Membros apresenta taxas inferiores à meta de 9 % a nível da UE em todas as regiões. No entanto, nos Estados-Membros com um bom desempenho global, ainda há margem para reduzir as variações regionais. Além disso, a localização desempenha um papel importante, sendo os jovens que vivem em cidades menos propensos ao abandono precoce (8,3 %) do que os que vivem em vilas e subúrbios (10,3 %) e em zonas rurais (10,1 %).

Figura 2.2.3: O baixo aproveitamento em matemática aumentou substancialmente em todos os Estados-Membros, enquanto o desempenho de excelência registou uma diminuição

Alunos que não atingiram o nível 2 em matemática (eixo esquerdo) e os que atingiram, pelo menos, o nível 5 (eixo direito) em 2018 e 2022 (%)



Nota: É necessária prudência na interpretação do valor dos dados de 2022 para a DK, IE, LV e NL, uma vez que uma ou mais normas de amostragem do PISA não foram cumpridas.
Fonte: OCDE, PISA 2018, 2022; cálculos da DG EAC.

O subdesempenho em competências básicas aumentou em toda a UE, com tendências preocupantes no desempenho dos alunos em matemática. De acordo com os resultados do mais recente Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA) da OCDE, entre 2018 e 2022, a percentagem de alunos de 15 anos com fraco aproveitamento em matemática aumentou 6,6 p.p., atingindo um nível recorde de 29,5 % — ver figura 2.2.3. Este valor é superior aos 26,2 % registados em leitura e aos 24,2 % em ciências, que aumentaram 3,7 p.p e 2 p.p., respetivamente. A disparidade de desempenho entre os Estados-Membros é significativa. Mais de 45 % dos alunos na Bulgária, em Chipre, na Roménia e na Grécia têm fraco aproveitamento em matemática. Apenas a Estónia já atingiu a meta a nível da UE para 2030 de manter a taxa de subdesempenho abaixo dos 15 %. O desempenho de excelência também diminuiu mais acentuadamente em matemática do que em leitura ou ciências. Em 2018, 11 % dos alunos da UE atingiram os níveis mais elevados do PISA em matemática, mas esta percentagem caiu para 7,9 % em 2022. A variação é agora de apenas 2,0 % na Grécia a 15,4 % nos Países Baixos. Na leitura, o declínio não foi tão acentuado (passando de 8,1 % para 6,5 %), enquanto o desempenho de excelência em ciências aumentou ligeiramente. A diminuição do desempenho dos alunos suscita preocupações quanto o facto de estarem ou não preparados adequadamente para continuar os seus estudos e para ingressar no mercado de trabalho.

São comunicados desafios persistentes em matéria de literacia e numeracia dos adultos. Entre os adultos, a compreensão de leitura diminuiu na última década, de acordo com dados recolhidos nos 17 Estados-Membros que participaram no Programa de Avaliação Internacional das Competências dos Adultos (PIAAC) da OCDE em 2013 e 2023. Embora as competências em numeracia tenham permanecido estáveis, em 2023, quase um em cada cinco adultos foi assinalado como tendo fraco desempenho em literacia e numeracia. As competências matemáticas são essenciais para a competitividade e a capacidade inovadora futuras da Europa. O desempenho em matemática ao nível escolar é um passo importante para o estudo de disciplinas CTEM a nível superior e para fazer face à escassez nos principais

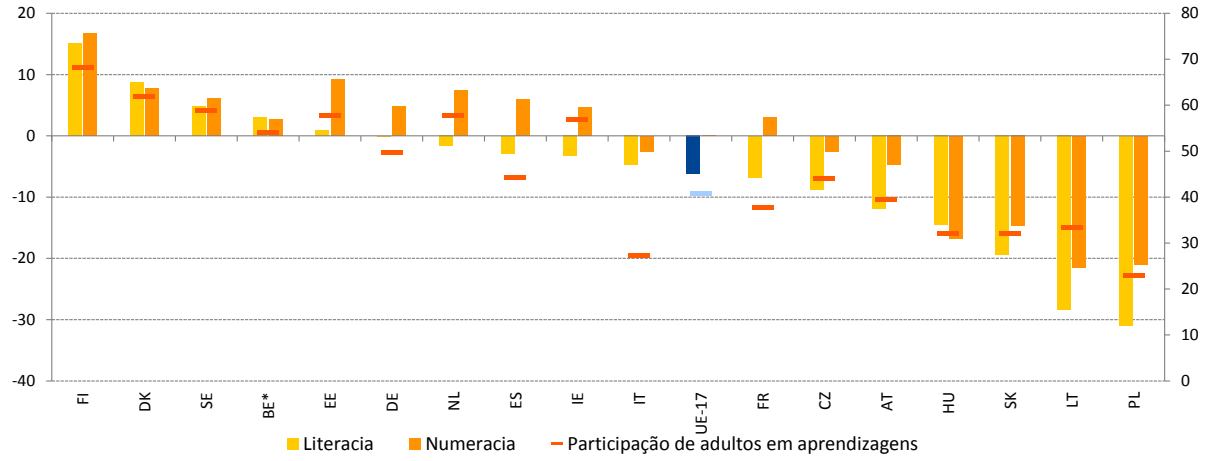
setores CTEM — ver caixa 2 do Pilar. Estes resultados sublinham a necessidade de melhorar as competências básicas em todas as idades.

Pilar - Caixa 2: A União das Competências em foco — Reforço das competências, melhoria de competências e requalificação dos adultos

As competências são fundamentais para preparar e capacitar a mão de obra e um motor essencial da produtividade, da inovação, da competitividade e da resiliência, mas os Estados-Membros enfrentam desafios comuns quando procuram pessoas com as competências necessárias. A escassez de mão de obra e de competências é motivada por vários fatores, incluindo as alterações demográficas, as novas necessidades de competências ligadas à evolução tecnológica e à descarbonização da economia, bem como as más condições de trabalho em alguns setores e profissões[116]. Além disso, as atuais mudanças geopolíticas, incluindo o aumento das necessidades em matéria de defesa e segurança e a transformação industrial, deverão agravar ainda mais as pressões. Para fazer face a estes desafios, a Comissão Europeia comprometeu-se a continuar a desenvolver uma estratégia global em matéria de competências a nível da UE no âmbito da União das Competências. Um dos seus principais pilares centra-se na melhoria de competências e na requalificação dos trabalhadores. Entre outros objetivos, visa continuar a apoiar as contas individuais de aprendizagem, prever um orçamento de formação pessoal para todos os adultos, alargar a utilização de microcredenciais e testar uma Garantia de Competências para ajudar os trabalhadores a transitar de setores em declínio para setores em crescimento, também em consequência das transições digital e ecológica. Uma das ações, a saber, as atividades de aprendizagem entre pares em espaços de aprendizagem inovadores, visa diretamente o desenvolvimento de competências básicas como alicerces da aprendizagem futura.

A proficiência dos adultos em literacia diminuiu, enquanto a proficiência em numeracia se manteve em grande medida estável, com quedas mais acentuadas em países com baixa participação na educação de adultos

Variação das pontuações em literacia e numeracia dos adultos (16-65 anos) entre 2013 e 2023 (p.p., eixo da esquerda) e participação de adultos em aprendizagens (% de adultos, eixo da direita)



Fonte: Inquérito da OCDE sobre as competências dos adultos (2023)

[116] Em 2024, as profissões com maior escassez de mão de obra foram as do setor do comércio, da saúde e da hospitalidade. Ver Autoridade Europeia do Trabalho, *EURES Report on labour shortages and surpluses 2024*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025, e documentos conexos.

Notas: Os dados sobre a participação na educação e na formação são uma extração especial alinhada com o Inquérito à Educação e Formação de adultos e a definição do IFT-UE; os dados da BE dizem apenas respeito à Flandres

As competências básicas dos adultos estão a diminuir na UE, o que se repercute negativamente na escassez de competências e na capacidade de os trabalhadores se adaptarem às necessidades do mercado de trabalho mediante a melhoria de competências e a requalificação. A participação de adultos em aprendizagens é fundamental para garantir que a população em envelhecimento e a mão de obra em geral possam acompanhar as rápidas evoluções do mercado de trabalho. É por isso que os Estados-Membros da UE se comprometeram com a meta, até 2030, de pelo menos, 60 % dos adultos a participarem anualmente em ações de aprendizagem. Este aspeto é particularmente importante, uma vez que os dados revelam uma tendência de declínio nas competências básicas entre a população adulta (ver figura)[117]. Na última década, a proficiência dos adultos em literacia nos 17 Estados-Membros da UE inquiridos diminuiu, enquanto a proficiência em numeracia se manteve, em grande medida, estável. Em resultado, cerca de um em cada cinco adultos na UE é assinalado como tendo fraco desempenho em literacia e numeracia em 2023. As mulheres obtiveram uma pontuação mais elevada em literacia, enquanto os homens obtiveram uma pontuação superior em numeracia e na resolução adaptativa de problemas. Além disso, a participação na educação de adultos foi inferior nos países que registaram uma diminuição significativa das suas competências de literacia e numeracia[118].

A União das Competências sublinha a importância de colmatar a falta de competências entre os adultos e estabelece medidas para apoiar e estimular a melhoria de competências e a requalificação das pessoas. Vários Estados-Membros estão a testar sistemas de contas individuais de aprendizagem como abordagem da formação orientada pela procura. A **Letónia** oferece contas individuais de aprendizagem financiadas até 500 EUR e disponibiliza um portal único em linha para melhorar o acesso à formação. As microcredenciais estão a emergir como opções flexíveis de formação contínua. O **Luxemburgo** está a testar um quadro nacional para as microcredenciais ao nível universitário para a formação contínua, em cooperação com a agência de acreditação neerlandesa-flamenga. A fim de alinhar as competências com as necessidades do mercado de trabalho, vários países estão a melhorar os seus processos de avaliação e reconhecimento de conhecimentos e competências, bem como as informações sobre competências. A **Bulgária** atualizou a sua lista de profissões, com destaque para as competências ecológicas e digitais, no contexto de uma reforma mais ampla do EFP no âmbito do PRR, ao passo que a **Alemanha** permite agora a certificação de competências profissionais adquiridas em contextos não formais ao abrigo da sua lei do EFP.

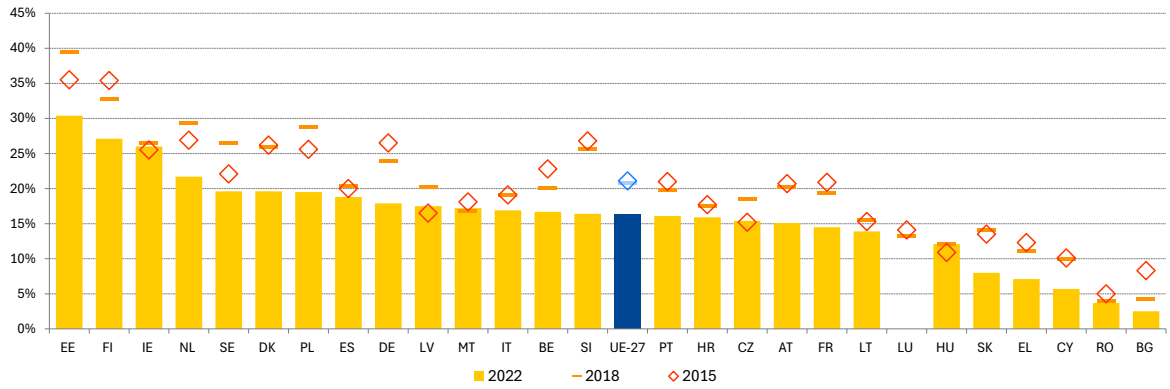
Apesar dos esforços consideráveis envidados pelos Estados-Membros, as desigualdades educativas estão a agravar-se à medida que se degradam os resultados dos alunos socioeconomicamente desfavorecidos. Embora os sistemas de educação e formação devam promover a mobilidade social intergeracional, dissociando o desempenho escolar do contexto socioeconómico, os resultados do inquérito PISA de 2022 confirmaram algumas tendências preocupantes. O contexto socioeconómico continua a ser um forte indicador dos resultados da educação na UE, sendo o subdesempenho muito mais frequente entre os alunos

[117] Ver OCDE, *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?: Survey of Adult Skills 2023*, Estudos sobre competências da OCDE, Publicações da OCDE, Paris, 2024.
[118] Ver OCDE, *Trends in Adult Learning:New Data from the 2023 Survey of Adult Skills*, Getting Skills Right, Publicações da OCDE, Paris, 2025.

desfavorecidos do que entre os seus pares em situação de vantagem[119]. Além disso, a percentagem de alunos oriundos de meios socioeconómicos desfavorecidos com um bom desempenho em competências básicas (ou seja, que atingiram, pelo menos, o nível 4 da escala do PISA em qualquer um dos domínios de leitura, matemática ou ciências) foi de apenas 16,3 % em 2022, uma descida em relação aos 20,8 % em 2018 e 21,1 % em 2015 — ver figura 2.2.4[120]. Esta percentagem diminuiu em quase todos os Estados-Membros durante o referido período. Nos países com melhor desempenho, isto é, a Estónia, a Finlândia e a Irlanda, a percentagem de alunos oriundos de meios desfavorecidos com bom desempenho não foi muito superior a 25 % em 2022. Em comparação, em toda a UE, 59,0 % dos alunos oriundos de meios favorecidos registaram um bom desempenho em competências básicas. Para acompanhar os progressos em matéria de desigualdades estruturais, a Comissão propôs um novo indicador de equidade e uma nova meta para 2030 com base no bom desempenho obtido pelos alunos desfavorecidos no teste do PISA. Ao nível da UE, o objetivo é que, pelo menos, 25 % dos alunos desfavorecidos atinjam o nível 4 ou superior num domínio[121].

Figura 2.2.4: As competências básicas dos alunos desfavorecidos diminuíram na última década

Estudantes oriundos de meios desfavorecidos que atingem o nível 4 ou mais em leitura, matemática ou ciências (%)



Nota: É necessária prudência na interpretação do valor dos dados de 2022 para a DK, IE, LV e NL, uma vez que uma ou mais normas de amostragem do PISA não foram cumpridas. LU participou apenas no PISA 2018.
Fonte: OCDE, PISA 2015, 2018, 2022; cálculos da DG EAC.

Os baixos níveis de literacia digital e de competências cívicas entre os alunos são motivo de preocupação, em especial num contexto de propagação de desinformação. A UE comprometeu-se a reduzir a proporção de alunos do oitavo ano (13-14 anos) com fracos resultados em competências digitais para menos de 15 % até 2030. Nos 22 países da UE que participaram no Estudo Internacional sobre Literacia Informática e da Informação (ICILS) em 2023, 42,5 % dos alunos obtiveram resultados abaixo do limiar mínimo de proficiência em literacia informática e da informação. Alguns países, como a Chéquia (28,0 %) e a

[119] Comissão Europeia, *The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.
[120] No PISA, esta situação é captada pelo índice de estatuto económico, social e cultural (ESCS). A categoria de meios socioeconómicos favorecidos inclui 25 % de todos os estudantes com as pontuações ESCS mais elevadas no país em causa, enquanto a categoria de meios socioeconómicos desfavorecidos inclui 25 % de todos os estudantes com as pontuações ESCS mais baixas.
[121] Comissão Europeia: Direção-Geral da Educação, da Juventude, do Desporto e da Cultura, *Interim evaluation of the 2021-2030 European Education Area strategic framework — Report from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

Dinamarca (32,2 %), estão a aproximar-se da meta, enquanto outros, como a Roménia (74,0 %) e a Grécia (60,4 %), estão muito aquém. Os rápidos avanços tecnológicos, como a IA generativa, associados ao aumento da polarização e à propagação da desinformação e de informações falsas, tornam mais importante do que nunca o cultivo de competências de cidadania numa fase inicial da vida. Em 2022, 63,1 % dos alunos do oitavo ano do ensino geral demonstraram um nível adequado de competência cívica, em média, entre os Estados-Membros que participaram no Estudo Internacional sobre Educação Cívica e para a Cidadania (ICCS)[122], tendo alguns Estados-Membros comunicado que mais de 70 % dos alunos atingiram um nível adequado de competência cívica, enquanto outros comunicaram menos de 50 %. Os estudantes com um nível adequado compreendem as instituições, os sistemas, os princípios e as práticas de participação democráticos. Tal permite-lhes refletir sobre questões cívicas e participar ativamente na vida democrática.

O ensino e a formação profissionais (EFP) visam preparar os alunos para o mercado de trabalho, embora a taxa de emprego dos recém-diplomados tenha diminuído pela primeira vez desde 2020. O EFP proporciona formação para muitas profissões onde a escassez é persistente e que são fundamentais para a competitividade e a preparação da Europa — ver também a caixa 3 do Pilar. Em 2024, quase dois terços (65,2 %) dos recém-diplomados do EFP de nível médio (20-34 anos) na UE beneficiaram de experiência de aprendizagem em contexto de trabalho como parte do seu programa curricular[123]. Esta taxa excede a meta de, pelo menos, 60 % ao nível da UE para 2025[124]. No entanto, existem diferenças significativas e persistentes entre os países. Quase todos os diplomados (mais de 90 %) participam na aprendizagem em contexto de trabalho na Alemanha, nos Países Baixos e em Espanha. Em contrapartida, muito poucos diplomados do EFP têm experiência de aprendizagem em contexto de trabalho integrada no seu programa curricular de EFP na Roménia, na Chéquia ou na Grécia[125]. A taxa de emprego dos recém-diplomados do EFP diminuiu de 80,9 % em 2023 para 80,0 % em 2024, o que representa um retrocesso em relação ao objetivo de atingir, pelo menos, 82 % até 2025[126]. A queda foi mais acentuada no caso dos diplomados do ensino médio de orientação geral (de 67,8 % para 62,8 %) e para aqueles que abandonaram os estudos antes de concluírem o ensino secundário (de 61,9 % para 52,1 %) — ambos os casos caracterizados por variações significativas entre os Estados-Membros. Os recém-diplomados do EFP que têm experiência de aprendizagem em contexto de trabalho têm uma probabilidade muito maior de encontrar emprego (84,4 %) do que os que não a têm (67,9 %).

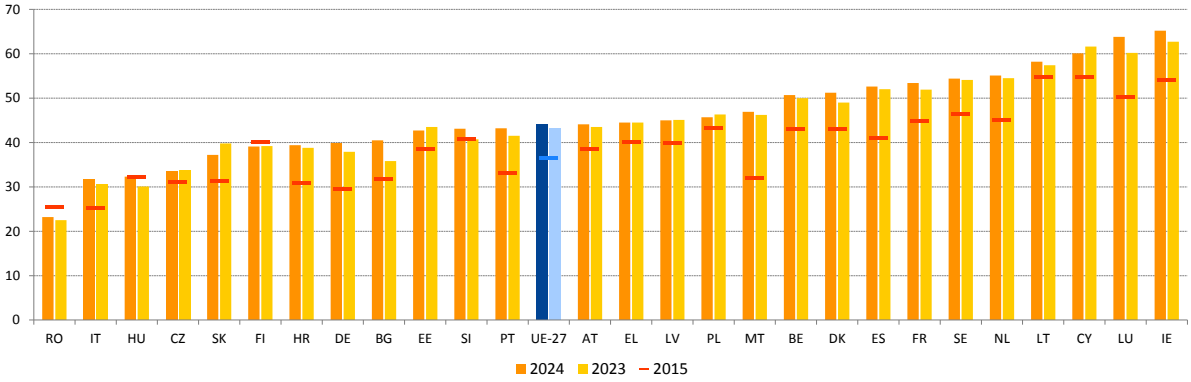
A Europa tem assistido a um acentuado aumento do número de jovens com um diploma de ensino superior, impulsionado por um acesso mais alargado à universidade e por uma procura crescente de competências de nível superior no mercado de trabalho. Na última década, a percentagem média de pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos que obtiveram um diploma de ensino superior aumentou significativamente para 44,1 %, verificando-se um aumento de 1 p.p. só no último ano — ver figura 2.2.5. A taxa esperada de retorno da educação é um fator crítico na decisão de prosseguir o ensino superior,

[122] Os participantes foram: BG, DK, DE, EE, ES, FR, HR, IT, CY, LV, LT, MT, NL, PL, RO, SI, SK, SE.
[123] Eurostat [tps00215].
[124] A meta foi definida na Recomendação do Conselho, de 24 de novembro de 2020, sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência.
[125] Dados assinalados como tendo «baixa fiabilidade» para a Alemanha, a Letónia, Malta, a Polónia e a Finlândia.
[126] A meta foi definida na Recomendação do Conselho, de 24 de novembro de 2020, sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência.

fator esse que se manteve estável na última década, apesar de um aumento significativo do número de pessoas com níveis elevados de habilitações[127]. Em 2024, a taxa de desemprego das pessoas no grupo 25-34 anos com ensino superior era de 5,2 %, em comparação com 6,7 % para as pessoas com habilitações de nível secundário e 15,3 % para as pessoas com níveis de escolaridade inferiores. Além disso, os trabalhadores com formação superior ganham mais 52 % do que os aqueles que apenas concluíram o ensino secundário. Embora os diplomados do ensino superior beneficiem de níveis de emprego mais elevados, os recém-diplomados registaram uma diminuição das suas taxas de emprego, que passaram de 87,6 % em 2023 para 86,7 % em 2024. Esta queda verifica-se em todos os níveis de ensino e pode sugerir uma diminuição de contratações para postos de início de carreira.

Figura 2.2.5: A percentagem de jovens adultos com ensino superior aumentou na última década

Percentagem de pessoas (25-34 anos) com diploma de ensino superior (CITE 5-8, %, 2023)



Notas: Interrupção na série para BG em 2024, para SI em 2023 e para LU em 2015.
Fonte: Eurostat, [edat_lfse_03].

O reforço da mobilidade dos estudantes e diplomados do ensino superior continua a ser uma prioridade fundamental para melhorar as competências e expandir os horizontes, mas tem vindo a diminuir nos últimos anos. A taxa de mobilidade de saída[128] diminuiu 2,3 p.p. entre 2020 e 2023. Apenas 11,2 % dos 4 milhões de diplomados do ensino superior originários de países da UE participaram em alguma forma de mobilidade para fins de aprendizagem em 2023, sendo que 4,5 % optaram por um curso completo no estrangeiro e cerca de 6,6 % por um programa de mobilidade creditada[129]. Como tal, a média da mobilidade de saída dos diplomados na UE continua muito abaixo da meta de 23 % fixada para 2030. No entanto, persistem várias limitações em matéria de dados, o que pode conduzir a uma subestimação dos progressos no sentido de alcançar a meta, como a comunicação incompleta de informações sobre a mobilidade inferior a três meses[130]. No âmbito da União das Competências, a iniciativa-piloto «Escolher a Europa para a Ciência» apoia a internacionalização das instituições do ensino superior, apoiando organizações académicas e não académicas no recrutamento de investigadores pós-doutorados.

A crescente escassez de trabalhadores qualificados na Europa tem-se revelado uma séria ameaça à prosperidade e à competitividade. A escassez de pessoal qualificado

[127] Ver Monitor da Educação e da Formação 2025, Serviço das Publicações da União Europeia.
[128] A taxa de mobilidade de saída de um país é o número de alunos diplomados em mobilidade ou em programas de mobilidade creditada desse país dividido pelo número de diplomados originários do país.
[129] Cálculos da DG EAC.
[130] Ver p.61 do Monitor da Educação e da Formação 2024, Serviço das Publicações da União Europeia.

tornou-se um dos principais obstáculos ao investimento em 2024, sendo que 77 % das empresas a indicam como um condicionalismo[131]. O problema é particularmente acentuado nos setores da construção e da indústria transformadora, onde os estrangulamentos de mão de obra comprometem tanto a capacidade da UE para acelerar a transição ecológica como o seu potencial de crescimento. A importância estratégica das competências para a prosperidade e a competitividade da Europa foi salientada tanto no relatório de Enrico Letta sobre o futuro do mercado único como no relatório de Mario Draghi sobre a competitividade da UE[132]. Para fazer face a este desafio, são necessários esforços significativos de melhoria de competências e requalificação de toda a mão de obra da UE. Este é um elemento-chave da União das Competências, uma estratégia abrangente em matéria de competências adotada em março de 2025 no âmbito da Bússola para a Competitividade da UE.

A inadequação das competências a nível macroeconómico continua a diminuir em toda a UE, mas existem variações entre os Estados-Membros. O indicador de inadequação das competências macroeconómicas reflete o grau de desfasamento entre a procura e a oferta de competências em toda a mão de obra[133]. Salienta, em especial, a relativa dificuldade que pessoas com diferentes níveis de escolaridade enfrentam para ingressar no mercado de trabalho. Desde 2014, o indicador tem vindo a diminuir na maioria dos Estados-Membros, impulsionado, em grande medida, pelo aumento dos níveis de escolaridade. No entanto, em 2024, a inadequação das competências macroeconómicas manteve-se elevada (acima de 23 %) em certos países, incluindo a Itália, a Bélgica, a Croácia e a Polónia, muito acima da média da UE de 19,2 % — ver figura 2.2.6. Em contrapartida, a Alemanha, a Áustria, a Dinamarca e os Países Baixos apresentam as taxas mais baixas, com valores inferiores a 15 %. De um modo geral, a escassez e a inadequação de competências podem estar associadas a desafios relacionados com a qualidade, a equidade e a pertinência dos sistemas de educação e formação para o mercado de trabalho, bem como à persistente escassez de mão de obra. Promover a conclusão do ensino superior e reforçar o apoio à melhoria de competências e à requalificação poderia contribuir para alinhar melhor a oferta de competências com as necessidades do mercado de trabalho.

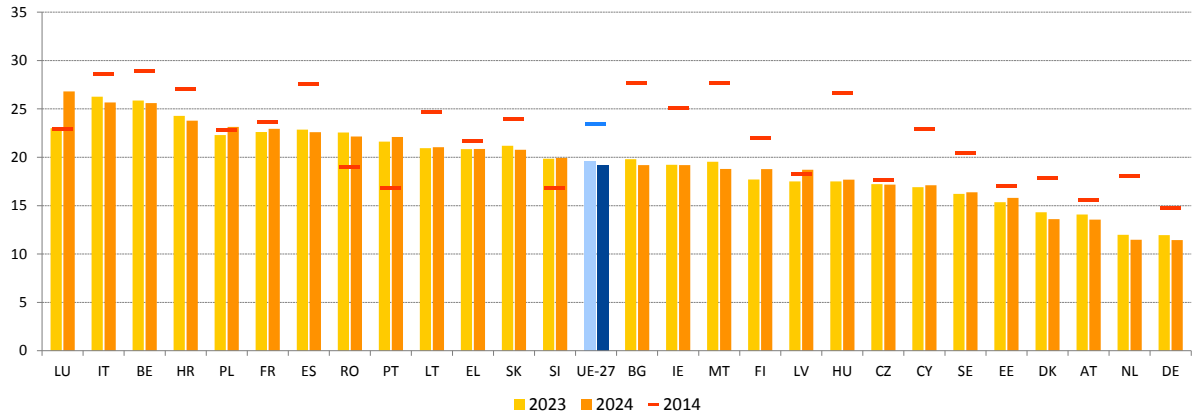
[131] Com base no Inquérito ao Investimento do BEI. Entre os fatores condicionantes, apenas a «incerteza quanto ao futuro» e os «custos da energia» são mais referidos pelas empresas (79 % e 77 %, respetivamente).

[132] *Much more than a market*, Enrico Letta, abril de 2024. *The future of European competitiveness*, Mario Draghi, setembro de 2024.

[133] O indicador de inadequação das competências macroeconómicas mede a dispersão relativa das taxas de emprego dos trabalhadores com diferentes níveis de escolaridade (baixo, médio e alto), ponderada pela percentagem de cada grupo no total da população em idade ativa (20-64 anos). Ver Comissão Europeia, *Analytical web note — Measuring skills mismatch*. 7/2015, Serviço das Publicações da União Europeia, 2015.

Figura 2.2.6: As inadequações de competências a nível macroeconómico continuam a diminuir em toda a UE, mas variam entre os Estados-Membros

Dispersão relativa das taxas de emprego dos trabalhadores com diferentes níveis de escolaridade, ponderada pela percentagem de cada grupo no total da população em idade ativa (20-64 anos)

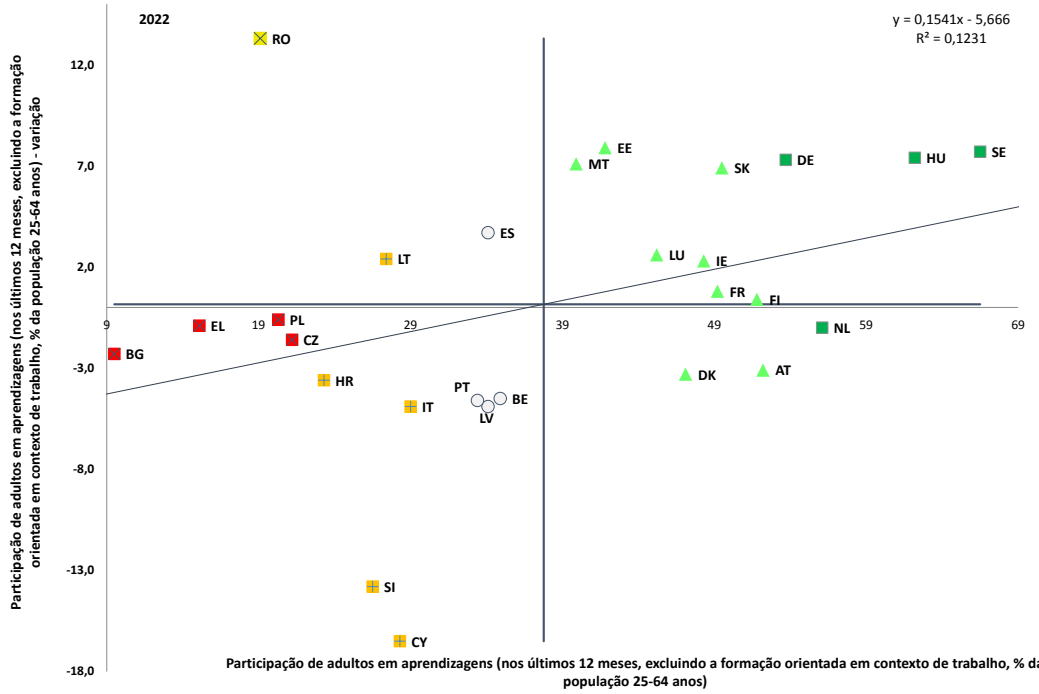


Nota: este indicador salienta a dificuldade relativamente mais elevada das pessoas com qualificações baixas e médias em entrar no mercado de trabalho, em comparação com as pessoas altamente qualificadas.
Fonte: cálculos da DG EMPL com base nos dados do Eurostat [lfsg_egaed; lfsq_pgaed; lfsq_agaed], IFT da UE.

A participação na educação de adultos é relativamente baixa e varia consideravelmente entre os Estados-Membros. Os dados mais recentes do Inquérito à Educação de Adultos (AES) indicam um ligeiro aumento da percentagem de adultos que participam em aprendizagens na UE (excluindo a formação orientada em contexto de trabalho), de 37,4 % em 2016 para 39,5 % em 2022, muito aquém da grande meta da UE para 2030 de 60 % (ver a caixa 2 de Metas sobre competências) e com vincadas disparidades entre os Estados-Membros. As taxas de participação mais elevadas foram registadas na Suécia, na Hungria, nos Países Baixos e na Alemanha, que são, assim, os países com «melhor desempenho» — ver figura 2.2.7. Todos estes países registaram aumentos superiores a 6,8 p.p. entre 2016 e 2022, com exceção dos Países Baixos, onde a participação diminuiu 1 p.p. Em contrapartida, e como reflexo das disparidades dentro da UE, observaram-se níveis de participação particularmente baixos na Bulgária, a Grécia, na Roménia, na Polónia e na Chéquia, países estes que se encontram todos em «situação crítica». Os níveis são também inferiores a 30 % e situações «a vigiar» na Croácia, em Chipre, na Lituânia, em Itália e na Eslovénia.

Figura 2.2.7: A educação de adultos apenas aumentou ligeiramente desde 2016, com acentuadas variações entre os Estados-Membros

Taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses (25-64 anos), níveis de 2022 e variações em relação a 2016 (%, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Em setembro de 2024, o Grupo «Indicadores» do Comité do Emprego chegou a um acordo provisório sobre o quadro de acompanhamento da meta em matéria de competências, utilizando dados do AES, excluindo a formação orientada em contexto de trabalho. Ver também o Relatório Anual sobre o Desempenho do Emprego de 2024. A variação em 2022 é calculada em relação ao valor de 2016, o último disponível antes de 2022. Interrupção nas séries cronológicas para FR, IT e RO em 2022.
Fonte: Eurostat, extração especial do Inquérito à Educação de Adultos referente à taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses, excluindo a formação orientada em contexto de trabalho (GOJT).

Metas - Caixa 1: Progressos no cumprimento da meta em matéria de educação de adultos

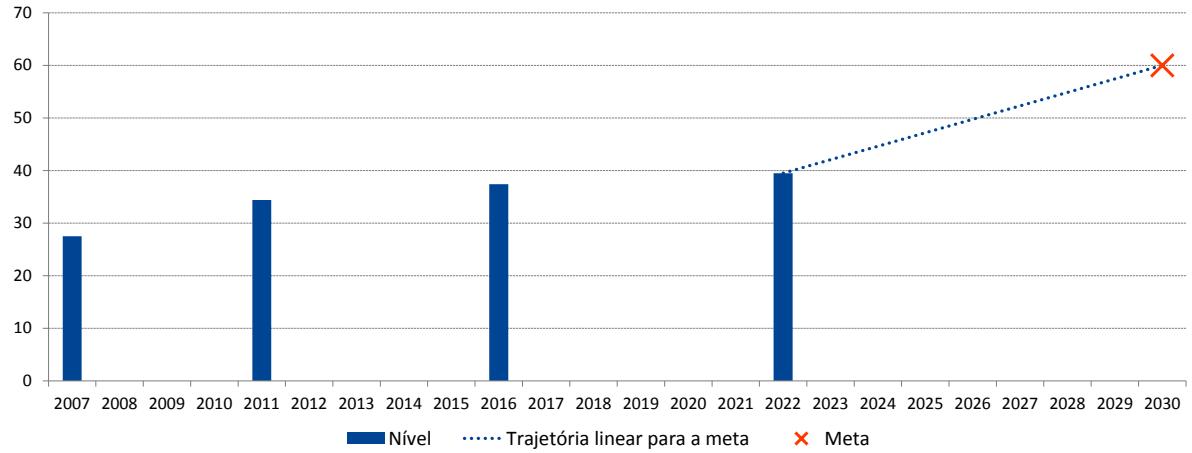
A participação de adultos em aprendizagens aumentou apenas marginalmente, sendo necessários esforços substanciais para cumprir a grande meta da UE até 2030. Segundo o Inquérito à Educação de Adultos (AES), a taxa de participação na UE (excluindo a formação orientada em contexto laboral) aumentou de 37,4 % em 2016 para 39,5 % em 2022 (ver figura abaixo)[134]. Os dados do Inquérito às Forças de Trabalho (IFT) apontam para um aumento global da participação de adultos em aprendizagens entre 2022 e 2024. Esta ligeira tendência é insuficiente para alcançar a grande meta da UE de participação anual de 60 % dos adultos em aprendizagens até 2030. É crucial acelerar os progressos para preparar a mão de

[134] Em setembro de 2024, o Grupo «Indicadores» do Comité do Emprego chegou a um acordo provisório sobre o quadro de acompanhamento da meta em matéria de competências, utilizando dados do AES, excluindo a formação orientada em contexto de trabalho. Ver também o Relatório Anual sobre o Desempenho do Emprego de 2024.

obra para a evolução das necessidades de competências, atenuar a escassez de mão de obra e de competências e salvaguardar a competitividade e a inclusividade.

Os progressos em matéria de educação de adultos não são suficientes para cumprir a grande meta da UE para 2030

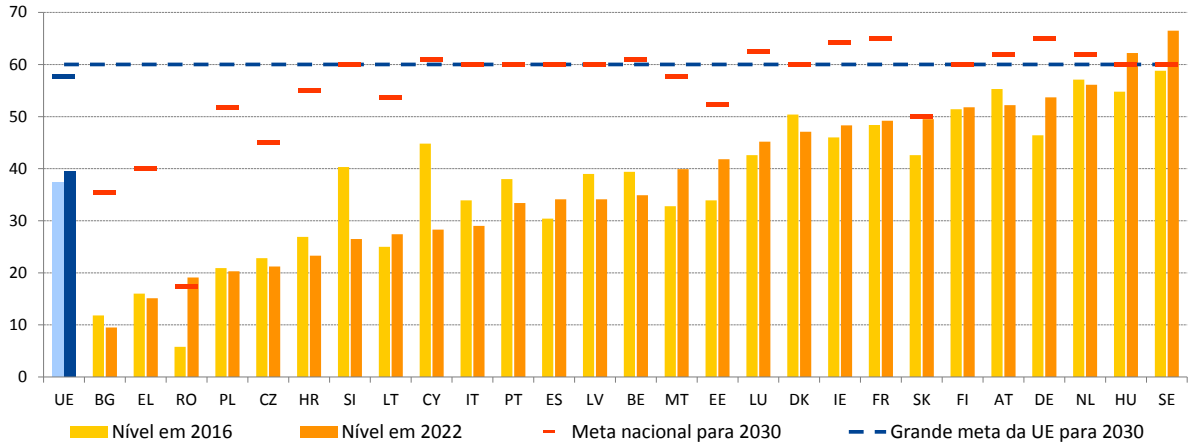
Taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses na UE-27 e grande meta da UE para 2030 neste domínio (25- 64 anos, %)



Nota: O inquérito AES de 2007 foi um vasto exercício piloto de amostragem realizado numa base voluntária em todos os Estados-Membros, com exceção da Irlanda e do Luxemburgo, entre 2005 e 2008. Nesta base, foram efetuados ajustamentos na ronda seguinte. A partir de 2011, o AES tem por base um ato jurídico europeu e, por conseguinte, é realizado em todos os Estados-Membros a título obrigatório[135]. Interrupção nas séries em 2011 para UE, FR, HU, em 2016 para IE, LU, SE, e em 2022 para FR, IT e RO.
Fonte: Eurostat, extração especial do Inquérito à Educação de Adultos referente à taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses, excluindo a formação orientada em contexto de trabalho (GOJT).

A maioria dos Estados-Membros tem de envidar esforços substanciais para atingir as respetivas metas nacionais até 2030

Taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses na UE-27 e metas nacionais para 2030 neste domínio (25- 64 anos, %)



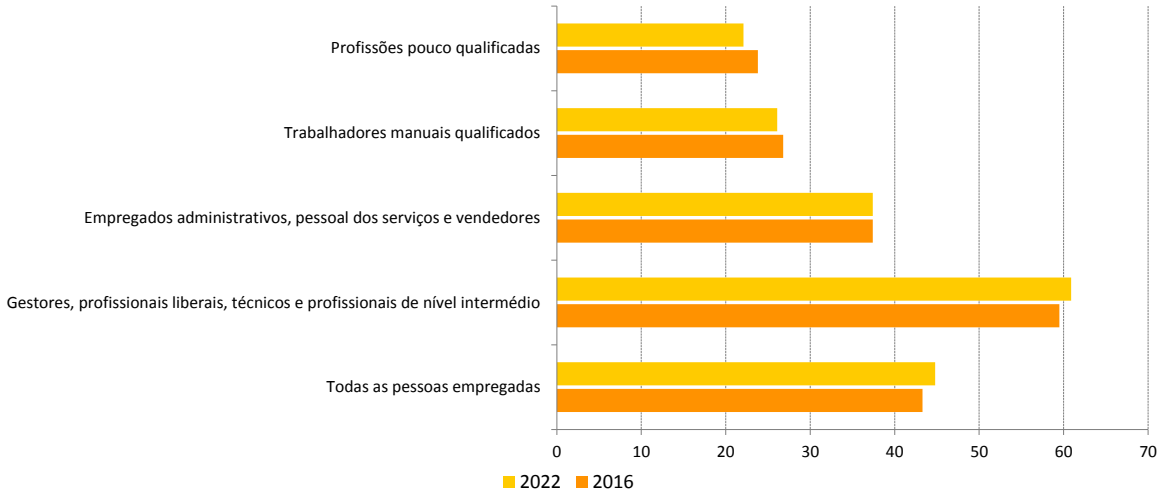
Nota: Interrupção nas séries em 2016 para IE, LU e SE, e em 2022 para FR, IT e RO.
Fonte: Eurostat, extração especial do Inquérito à Educação e Formação de Adultos, referente à taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses excluindo a formação orientada em contexto de trabalho (GOJT) e quadro das metas nacionais para 2030no anexo 1.

[135] O Regulamento (UE) n.º 823/2010 da Comissão estabelece as medidas de aplicação do ato jurídico de base [Regulamento (CE) n.º 452/2008 do Parlamento Europeu e do Conselho] relativas ao AES de 2011.

A maioria dos Estados-Membros continua a ficar aquém das respetivas metas nacionais em matéria de educação de adultos, apesar de progressos notáveis em alguns casos. Em 2022, a Suécia, a Hungria e a Roménia tinham ultrapassado as metas que haviam fixado, com a Eslováquia a aproximar-se da sua (ver figura *supra*). A Roménia registou o maior aumento, partindo de uma base relativamente baixa, embora uma interrupção na série dificulte as comparações. Entre os 24 países que ainda não atingiram a meta, apenas uma minoria registou ganhos significativos.

Figura 2.2.8: Os trabalhadores com profissões menos qualificadas têm muito menos probabilidades de participar na educação de adultos

Taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses por classe de profissão (25-64 anos, %), 2022



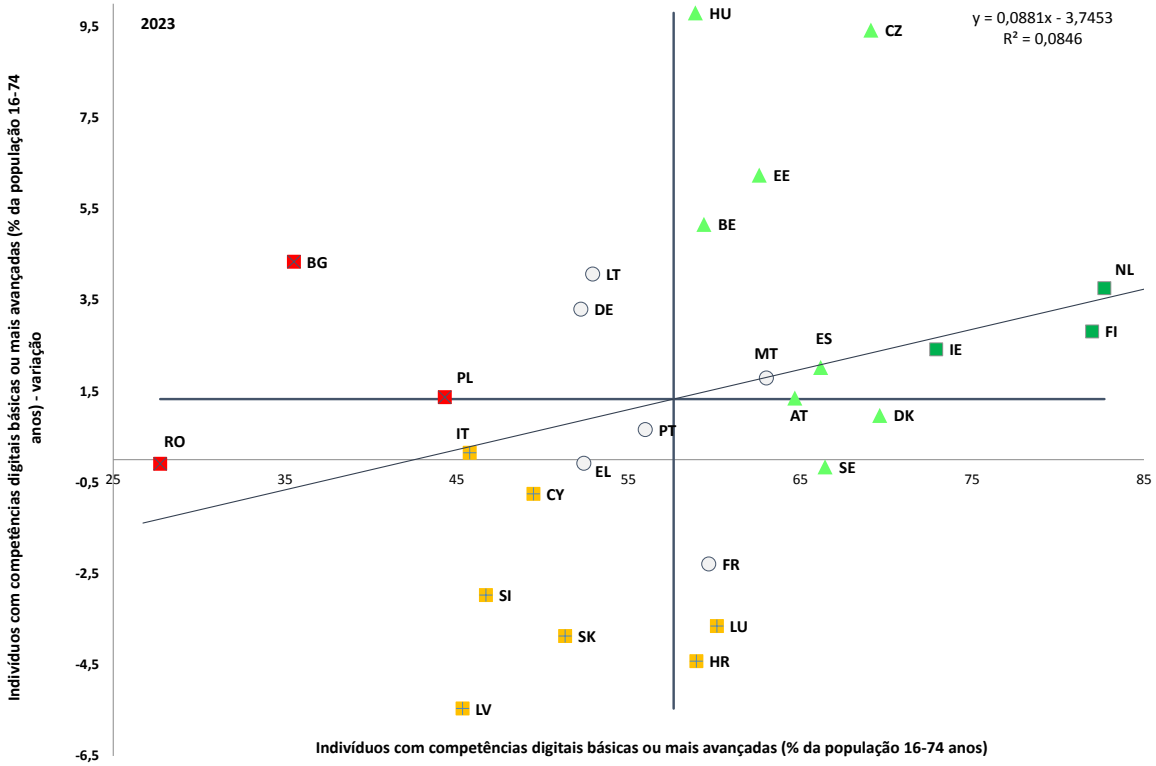
Nota: Interrupção nas séries em 2016 para IE, LU e SE, e em 2022 para FR, IT e RO.
Fonte: Eurostat, extração especial do Inquérito à Educação de Adultos referente à taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses, incluindo a formação orientada em contexto de trabalho (GOJT).

As oportunidades de formação estão muito menos disponíveis para as pessoas que trabalham em empregos menos qualificados, o que as torna mais vulneráveis às mudanças no mercado de trabalho. Entre 2016 e 2022, a participação na educação de adultos aumentou de forma geral entre as pessoas empregadas. Tal pode ser atribuído principalmente ao grupo profissional de «gestores, profissionais liberais, técnicos e profissionais de nível intermédio», uma vez que outros grupos registaram declínios ou estagnação. Este padrão de participação é observado na maioria dos Estados-Membros, com exceção da Eslováquia, Suécia, Chipre, Hungria e Irlanda. A Eslováquia e a Suécia registam uma taxa de participação muito elevada entre os adultos em profissões pouco qualificadas. No caso de Chipre, da Hungria e da Irlanda, os «trabalhadores manuais qualificados» participam a um nível semelhante ou superior ao dos «empregados administrativos, pessoal dos serviços e vendedores». Um dos principais métodos para aumentar a participação é a afetação de orçamentos destinados à formação pessoal, como as contas individuais de aprendizagem, que estimulam a procura entre os trabalhadores. Um recente inquérito Eurobarómetro revela que a maioria (56 %) dos inquiridos (com 15 anos ou mais) teria propensão para utilizar esse orçamento. Este número sobe para quase três quartos (73 %) quando se consideram as pessoas que trabalham atualmente ou que poderão começar a

trabalhar nos próximos dois anos[136]. Este interesse demonstra o reconhecimento do valor de oportunidades de formação autosselecionadas, embora os diferentes graus de probabilidade entre os vários grupos demográficos sugiram potenciais obstáculos ao acesso e diferentes níveis de motivação para participar nesses programas. No âmbito da União das Competências, novas iniciativas, como o projeto-piloto da Garantia de Competências e um projeto-piloto de parcerias transnacionais entre universidades e empresas em setores com graves lacunas de competências, complementam as já existentes, como as contas individuais de aprendizagem e as academias de competências da UE em domínios estratégicos, a expansão das microcredenciais e os espaços de aprendizagem comunitários inovadores. Estas medidas visam alargar as oportunidades de aprendizagem e reforçar os quadros de competências da UE através da colaboração entre os setores público e privado, ajudando simultaneamente os trabalhadores na transição entre setores e colmatando as lacunas de competências.

Figura 2.2.9: Observam-se diferenças acentuadas entre os países no que toca às competências digitais dos adultos

Percentagem da população com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas (16-74 anos), níveis de 2023 e variações em relação a 2021 (%, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. A nível global, as competências digitais referem-se a cinco domínios: competências de literacia informática e dados; competências de comunicação e colaboração; competências de criação de conteúdos digitais; competências de segurança; competências de resolução de problemas Para se considerar que uma pessoa tem, pelo menos, competências digitais gerais básicas, essa pessoa deve saber como realizar, no mínimo, uma atividade relacionada com cada domínio. Para mais informações, ver Eurostat.
Fonte: Eurostat, [tepsr_sp410].

[136] Ver Comissão Europeia, Eurobarómetro Especial n.º 559 — Investir na equidade (janeiro a fevereiro de 2025).

As competências digitais são baixas em toda a UE e muito poucos Estados-Membros apresentam níveis próximos ou superiores à meta fixada para a UE até 2030. Numa Europa digitalmente transformada, o emprego e a inclusão social dependem do facto de os adultos serem dotados de competências digitais básicas, o que se reflete na meta de, no mínimo, 80 % dos adultos (16-74 anos) possuírem competências digitais básicas até 2030[137]. Mais de 90 % das pessoas na UE utilizam a Internet pelo menos uma vez por semana[138], mas tal não significa necessariamente que possuam o devido saber-fazer digital. Em 2023, apenas 55,6 % dos adultos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas, o que representa um aumento modesto em relação a 2021 (53,9 %). A este ritmo, apenas 59,8 % teriam, no mínimo, competências digitais básicas até ao final da década[139]. Existem acentuadas disparidades de desempenho entre os Estados-Membros. A Roménia, a Bulgária e a Polónia são os países com as percentagens mais baixas de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas, encontrando-se numa «situação crítica» — ver figura 2.2.9. Em contrapartida, os Países Baixos (82,7 %) e a Finlândia (82,0 %) já ultrapassaram a meta a nível da UE para 2030 e são considerados os países com «melhor desempenho», juntamente com a Irlanda. Em Chipre, Itália, na Letónia, na Eslováquia e na Eslovénia, os níveis são baixos, situando-se entre 45 % e 51,3 %. Estes países, juntamente com a Croácia e o Luxemburgo, que registaram grandes quedas entre 2021 e 2023, estão em situação «a vigiar». De um modo geral, os dados mais recentes mostram que a maioria dos Estados-Membros (17) realizou progressos na melhoria das competências digitais entre 2021 e 2023.

O nível de competências digitais varia significativamente consoante os grupos populacionais e a localização. A percentagem de jovens no grupo 16-24 anos com, pelo menos, competências digitais básicas é relativamente elevada, embora tenha diminuído ligeiramente (de 71,2 % em 2021 para 70,0 % em 2023), o que põe em causa a ideia de que todos os jovens são «nativos digitais». De um modo mais geral, as competências digitais são particularmente baixas entre as pessoas sem qualificações formais ou com qualificações formais baixas (33,6 % em 2023), a população mais idosa (37,1 % entre os 55 e os 74 anos), as pessoas que vivem em zonas rurais (47,5 %) e os desempregados (47,7 %).

O número de especialistas em TIC está muito aquém das necessidades que se anteveem. Em 2024, 10,3 milhões de pessoas trabalhavam como especialistas em TIC, o que representa 5,0 % de todas as pessoas empregadas. Ao ritmo atual, num contexto de concorrência crescente por talentos dotados de competências digitais, o número de especialistas em TIC atingirá apenas 12,4 milhões até 2030, muito abaixo do objetivo da Década Digital da UE de 20 milhões[140]. Este facto terá potenciais implicações negativas para a competitividade e a inovação futuras da UE. Há margem para aumentar o número de especialistas em TIC, reduzindo as disparidades entre homens e mulheres (apenas 19,5 % dos especialistas em TIC são mulheres) e melhorando o equilíbrio geográfico em toda a UE (a percentagem de especialistas em TIC no emprego total varia entre 2,5 % na Grécia e 8,6 % na Suécia).

Pilar - Caixa 3: A União das Competências em Foco — Reforçar os domínios CTEM[141]

[137] Definida no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e nas Orientações para a Digitalização da Década Digital.

[138] Ver Comissão Europeia, *Digitalisation in Europe — 2025 edition*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

[139] Para a trajetória até à meta de 2030, ver Comissão Europeia, Relatório sobre o estado da Década Digital 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

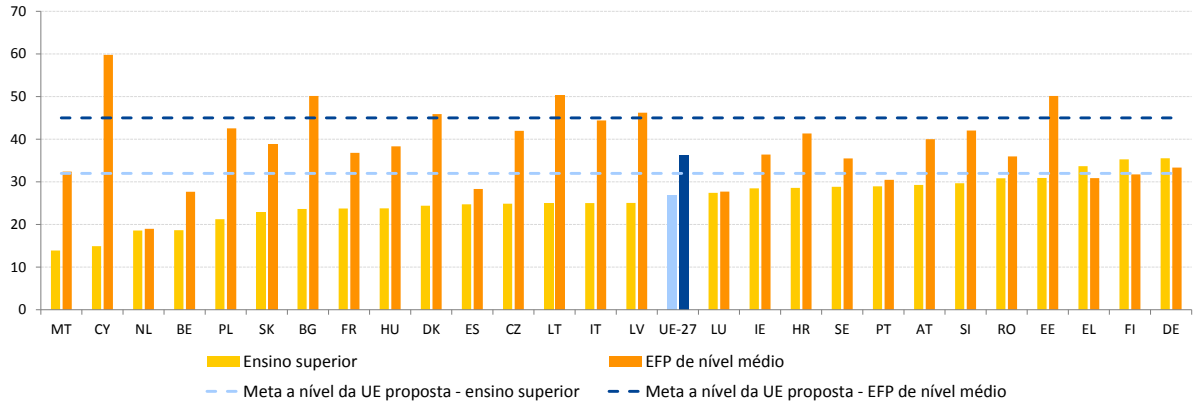
[140] Ver anexo I do Relatório sobre o estado da Década Digital 2025.

[141] Comissão Europeia (2025). Monitor da Educação e da Formação de 2025 — *Relatório comparativo*.

Algumas das carências de mão de obra mais generalizadas na UE verificam-se nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), prejudicando a competitividade e as transições ecológica e digital. Atualmente, com o crescimento da IA, das tecnologias de energias renováveis, da biotecnologia, dos riscos em matéria de defesa e segurança e da complexidade da análise de dados, é essencial uma oferta robusta de profissionais nos domínios CTEM. No entanto, a escassez de mão de obra nestes domínios é generalizada, sobretudo no que diz respeito às atividades artesanais, à construção e à engenharia (ver também a secção 2.1.1). Observa-se igualmente uma carência em várias profissões relacionadas com as TIC[142]. Na próxima década, prevê-se que a escassez de profissionais em alguns domínios CTEM venha a acentuar-se significativamente, devido à diminuição da população em idade ativa e à necessidade de substituir os trabalhadores que se reformam, bem como às transições ecológica e digital. Por conseguinte, o atual número de especialistas em domínios CTEM não é suficiente para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho, sendo necessários mais especialistas para responder ao aumento da procura. O Plano Estratégico para o Ensino das CTEM, uma iniciativa no âmbito da União das Competências, propõe medidas ambiciosas para fazer face a este desafio em toda a UE e metas em matéria de ingressos em disciplinas CTEM. Por exemplo, até 2030, 45 % dos estudantes do EFP e 32 % dos estudantes do ensino superior deverão estar inscritos em domínios CTEM, e 5 % dos doutorandos em programas TIC. Neste sentido, a futura Estratégia da UE para o Ensino e a Formação Profissionais definirá uma visão prospetiva para tornar o EFP mais atrativo, inclusivo e adequado às necessidades do mercado de trabalho. Terá como objetivo reforçar o contributo do EFP para a aprendizagem ao longo da vida, a competitividade e a equidade social, com destaque para a qualidade, a inovação, as transições ecológica e digital e a mobilidade internacional.

A inscrição em programas CTEM varia entre os Estados-Membros da UE

Percentagem de estudantes do EFP de nível médio (níveis 3-4 da CITE) e superior (níveis 5-8 da CITE) em domínios CTEM em 2023 (%).



Fonte: Eurostat [educ_uoe_enra03]; [educ_uoe_enrt03].

A inscrição em programas CTEM não cresceu significativamente nos últimos anos e há margem para a aumentar, nomeadamente atraindo mais mulheres para estes programas. Em 2023, no EFP de nível médio, 36,3 % de todos os estudantes da UE estavam inscritos em programas CTEM. A taxa é 2,3 p.p. superior à de 2015 e tem oscilado em torno de 36 % desde 2020. No ensino superior, 26,9 % dos estudantes estavam inscritos em programas CTEM, tendo a média da UE diminuído 0,7 p.p. na última década. A figura ilustra a grande variabilidade nas taxas de inscritos em domínios CTEM dos países da UE em ambos

[142] EURES (2025). *Labour shortages and surpluses in Europe 2024.*

os níveis. A taxa de inscrição varia entre 19 % nos Países Baixos e 59,8 % em Chipre ao nível do EFP, e entre 13,9 % em Malta e 35,5 % na Alemanha ao nível do ensino superior. A taxa de inscrição também varia consoante o subdomínio CTEM[143]. A engenharia, indústria transformadora e construção é o maior subdomínio ao nível do no EFP e do ensino superior, ao passo que os outros dois domínios CTEM (tecnologias da informação e da comunicação, e ciências naturais, matemática e estatística) registam uma participação muito inferior. As estudantes do sexo feminino estão muito sub-representadas entre a totalidade de inscritos em programas CTEM: representam apenas 15,4 % dos estudantes do EFP e 32,2 % dos estudantes do ensino superior. Estas disparidades de género resultam de fatores familiares, escolares, sociais e culturais profundamente enraizados que influenciam o interesse das mulheres e o incentivo à prossecução de carreiras nas áreas CTEM desde tenra idade[144]. As tendências de deterioração do desempenho dos alunos em matemática e ciências, conforme indicado no PISA de 2022[145], bem como a escassez de professores, especialmente nos domínios CTEM, podem afetar ainda mais as futuras taxas de inscrição.

Os Estados-Membros estão a tomar medidas para aumentar o interesse pelas CTEM desde cedo na vida. É essencial fomentar o interesse pelas carreiras CTEM desde cedo e de forma eficaz, sendo os professores e as abordagens pedagógicas elementos cruciais nesse processo. A **Chéquia** está a testar métodos inovadores de ensino de CTEM nas escolas, trazendo peritos em tecnologia para a sala de aula e recorrendo ao ensino em *tandem*. A **Bulgária** está a criar laboratórios CTEM em mais de 1 800 escolas, juntamente com um centro CTEM nacional e três regionais, com o apoio do MRR. A **Estónia** e a **Lituânia** estão a adotar um programa curricular mais integrado e baseado em projetos, que já deu provas de aumentar o interesse nos domínios CTEM. A **Dinamarca** considera as CTEM fundamentais para a transição ecológica e a atratividade do EFP, tendo investido substancialmente na modernização das normas e dos programas curriculares e financiado a formação contínua de professores em todos os programas de EFP. **Portugal**, com o apoio do MRR, está a criar 365 centros tecnológicos especializados, focados em setores de elevado potencial, com o objetivo de melhorar as infraestruturas tecnológicas do ensino profissional no terceiro ciclo do ensino básico, bem como criar novos cursos orientados para as transições ecológica e digital. A **Letónia** introduziu um modelo de financiamento assente nos resultados dos diplomados para incentivar as universidades a centrarem-se na formação de diplomados qualificados, em especial nos domínios CTEM. Introduziu igualmente uma maior flexibilidade nas admissões, permitindo às instituições ajustar as suas necessidades com base na procura de profissionais de domínios CTEM.

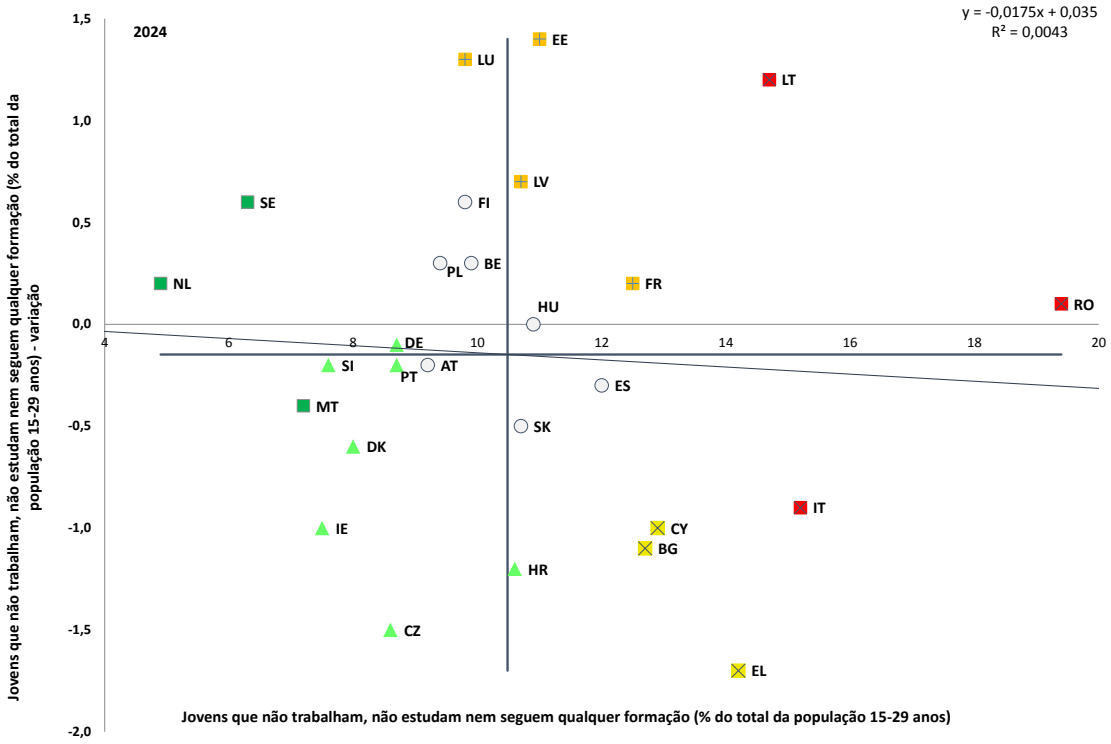
[143] Os domínios CTEM são: «ciências naturais, matemática e estatística», «tecnologias da informação e da comunicação» e «engenharia, indústria transformadora e construção», tal como definidas na classificação dos áreas de educação da UNESCO de 2013.

[144] Ver EENEE (2020). *Gender differences in tertiary education: what explains STEM participation?* A decisão de estudar CTEM depende de muitos fatores, desde a infância e o ambiente familiar até às considerações em termos de carreira e condições de trabalho. A experiência ao longo da escolaridade é muito importante, incluindo o desempenho em matemática.

[145] Ver Comissão Europeia (2024). O duplo desafio da equidade e da excelência nas competências básicas na UE.

Figura 2.2.10: As diferenças nas taxas NEET estão a diminuir, mas continuam a ser significativas

Taxa NEET (15-29 anos), níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (%, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG.
Fonte: Eurostat [lfsi_neet_a], IFT da UE.

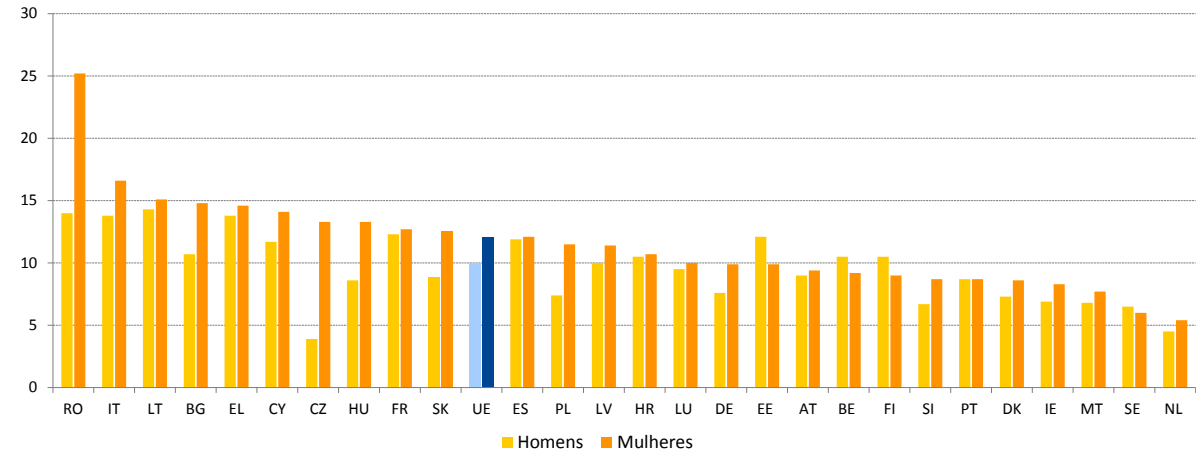
A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) diminuiu marginalmente, mas sem apresentar um sinal claro de convergência. Após ter atingido um pico de 14,0 % em 2020, a taxa NEET (15-29 anos) na UE diminuiu progressivamente, alcançando 11,1 % em 2024. No entanto, é evidente uma variação significativa entre os Estados-Membros. A Roménia, a Itália e a Lituânia registaram as taxas NEET mais elevadas em 2024 e encontram-se em «situação crítica» — ver figura 2.2.10. Os países com «melhor desempenho» e as taxas mais baixas foram os Países Baixos, a Suécia e Malta. A Estónia, o Luxemburgo e a Letónia, onde as taxas NEET aumentaram em 2024, configuram situações «a vigiar», tal como a França, onde as taxas permanecem elevadas. Apesar destas reduções e de alguns, mas não claros, sinais de convergência entre os Estados-Membros, a UE continua a estar a 2,1 p.p. da meta de 9,0 % para 2030. Em 2024, a taxa de NEET desempregados, ou seja, aqueles que procuram ativamente emprego e estão disponíveis para trabalhar neste grupo etário, caiu 0,1 p.p. para 4,2 %. Esta taxa foi a mais elevada na Grécia e em Espanha, embora ambos os países tenham apresentado melhorias em relação aos níveis de 2023. A percentagem de jovens NEET fora da população ativa melhorou ligeiramente (6,9 % em 2024 contra 7,0 % em 2023), mas continuou elevada na Roménia, na Itália, na Lituânia e na Bulgária. A percentagem de jovens NEET desmotivados apresenta uma tendência ligeiramente decrescente a nível da UE (de 4,9 % no pico da pandemia, em 2020, para 4,2 %, em 2024). Neste contexto, a Garantia para a

Juventude reforçada[146], que apoia os NEET através da oferta de emprego de qualidade, formação contínua, aprendizagem ou estágios, e a iniciativa ALMA (Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar), que ajuda os NEET desfavorecidos a adquirir experiência profissional no estrangeiro[147], continuam a ser importantes.

Existem disparidades nas taxas NEET no interior dos Estados-Membros, bem como entre as regiões continentais e as ultraperiféricas. A taxa regional mais baixa é de 4,4 % (em Utreque, nos Países Baixos) e a taxa continental mais elevada é de 29,9 % (no Sudeste da Roménia). As disparidades no interior dos Estados-Membros são notáveis em França, na Itália, na Polónia, na Finlândia e na Hungria. A taxa NEET globalmente mais elevada na UE foi registada na região ultraperiférica francesa da Guiana, com 34,4 %. Em contrapartida, Estados-Membros como os Países Baixos, a Suécia e a Áustria apresentam taxas globalmente baixas e pouca variação entre regiões. Existe uma clivagem entre zonas urbanas e rurais na UE. A taxa NEET foi de 10,1 % nas cidades, de 11,5 % nas vilas e subúrbios e de 12,3 % nas áreas rurais.

Figura 2.2.11: Em quase todos os Estados-Membros, a taxa NEET é mais elevada entre as mulheres

Taxas NEET de homens e mulheres (15-29 anos, %, 2024)



Nota: A definição difere para ES e FR; interrupção nas séries para BG.
Fonte: Eurostat [lfsi_neet_a], IFT da UE.

As taxas NEET continuam a ser mais elevadas entre as pessoas com deficiência, as mulheres e as pessoas nascidas fora da UE. A situação dos jovens com deficiência não melhorou (27,8 % não trabalhavam, não estudavam nem seguiam qualquer formação em 2023, face a 27,3 % em 2022). Em todos os Estados-Membros, exceto dois, a taxa foi superior a 20 %, registando-se os níveis mais elevados na Bulgária, na Croácia, na Eslováquia e em Chipre[148]. Em 2024, a taxa NEET das mulheres (12,1 %) continuou a diminuir (de 13,0 % em 2022 e 15,4 % em 2020), mas manteve-se acima da dos homens — ver figura 2.2.11. Foi consideravelmente mais elevada na Roménia e na Chéquia (11,2 p.p. e 9,4 p.p. acima das dos homens, respetivamente). Em contrapartida, a taxa referente aos

[146] Ver Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego — Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude, 2020/C 372/01, JO C 372 de 4.11.2020, p. 1.
[147] Mais informações disponíveis em: ALMA (Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar) — Emprego, Assuntos Sociais & Inclusão — Comissão Europeia (europa.eu).
[148] *European Disability Expertise Statistical Report 2025*, Relatórios — Comissão Europeia

homens foi ligeiramente superior à das mulheres na Bélgica, na Estónia, na Finlândia e na Suécia. O número de mulheres NEET fora da população ativa é duas vezes superior ao das desempregadas (8,5 % contra 3,6 % em 2024, em comparação com 5,4 % contra 4,7 % no caso dos homens). A taxa NEET dos jovens nascidos fora da UE é também muito superior à dos jovens nascidos no Estado-Membro em questão (18,4 % contra 10,2 %). Esta disparidade no caso das mulheres nascidas fora da UE é superior a 13,1 p.p., ao passo que no caso dos homens é de apenas 3,6 p.p. A correção destas disparidades poderia resultar em consideráveis benefícios económicos. A Eurofound estima que, em 2023, a perda económica anual associada a um único jovem NEET foi, em média, de cerca de 14 600 EUR[149].

Pela primeira vez desde a pandemia de COVID-19, o desemprego dos jovens a nível da UE aumentou ligeiramente, interrompendo uma tendência descendente. Após uma diminuição constante na sequência do pico da crise da COVID-19 (17,6 % na UE em 2020), observa-se um ligeiro aumento de 0,3 p.p. na taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos), passando de 14,6 % em 2023 para 14,9 % em 2024[150]. Mesmo assim, a nível da UE, a taxa de desemprego dos jovens continua a ser mais do dobro da taxa de desemprego das pessoas no grupo 15-74 anos (5,9 %). Embora a magnitude da variação homóloga difira entre os Estados-Membros, observa-se uma estagnação ou um aumento em todos, exceto em sete deles. Registam-se aumentos relativamente significativos em alguns Estados-Membros com elevadas taxas de desemprego dos jovens, como a Suécia, a Roménia e o Luxemburgo. Outros países deste grupo registaram acentuadas quedas de magnitude semelhante, incluindo a Grécia, a Espanha e a Itália, juntamente com a Letónia e a Croácia, com taxas mais baixas. O desemprego é particularmente frequente entre os jovens com baixas qualificações (20,6 %) e os nascidos fora da UE (19,3 %). Estes desenvolvimentos sublinham a necessidade de continuar a tomar medidas para fazer face aos desafios estruturais que impedem a integração dos jovens no mercado de trabalho, em especial à luz da escassez generalizada de mão de obra e de competências e dos riscos a mais longo prazo para as perspetivas de carreira dos jovens.

A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos continua a aumentar, consolidando uma década de crescimento em todos os Estados-Membros. Em 2024, a taxa de emprego das pessoas mais velhas (55-64 anos) subiu para 65,2 %, o que representa um aumento de 1,3 p.p. em relação ao ano anterior. Apesar desta melhoria global, persistem diferenças substanciais em toda a UE. Enquanto na Suécia, na Chéquia, na Estónia, nos Países Baixos, na Alemanha, e na Dinamarca, as taxas de emprego das pessoas mais velhas eram superiores a 75 %, no Luxemburgo, na Roménia e na Croácia eram inferiores a 55 % — ver Caixa do Pilar 4.

Pilar - Caixa 4: A integração das pessoas mais velhas no mercado de trabalho na UE

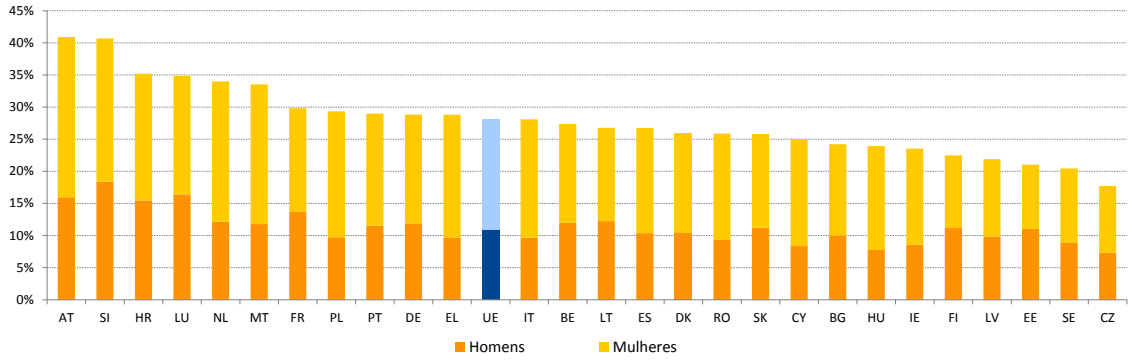
O apoio ao prolongamento da vida ativa pode contribuir para atenuar a escassez de mão de obra e de competências, bem como o impacto do envelhecimento demográfico na população ativa[151]. Prevê-se que a população da UE em idade ativa perca anualmente

[149] A análise do Eurofound consta do documento da Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[150] Eurostat [tesem140].
[151] Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

1,2 milhões de pessoas a partir de 2030, e que o índice de dependência dos idosos[152] aumente de 36 % em 2022 para 55 % até 2050, e para 59 % em 2070[153]. Se não houver alterações, o envelhecimento da população poderá agravar a escassez de mão de obra e representar um desafio considerável para o crescimento económico e a sustentabilidade do nível de vida[154]. Embora o prolongamento da vida ativa das pessoas mais velhas (55-64 anos) possa impulsionar significativamente o emprego na UE[155], quase metade das pessoas que saíram do mercado de trabalho em 2023 passaram à reforma. As razões para tal incluem incentivos dos regimes de pensões, fatores relacionados com a saúde, como doença e incapacidade, mas também más condições de trabalho, falta de flexibilidade no local de trabalho e preconceitos em relação à idade. À luz do que precede, afigura-se necessária uma combinação de políticas para apoiar a participação e o emprego dos trabalhadores mais velhos, que abranjam, entre outros, regimes de pensões e políticas de ativação e formação adaptadas. A Diretiva 2000/78/CE da UE, relativa à igualdade de tratamento e à luta contra a discriminação no emprego, e o conjunto de instrumentos demográficos desenvolvidos em 2023 proporcionam quadros úteis para a ação neste domínio de intervenção[156]. Em junho de 2025, o Conselho aprovou as conclusões sobre «Apoiar as pessoas idosas na realização de todo o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade». As conclusões apelam aos Estados-Membros e à Comissão para que tomem medidas como o incentivo ao prolongamento voluntário da atividade profissional.

Em quase todos os Estados-Membros da UE, as mulheres mais velhas são muito mais suscetíveis de estar fora da população ativa do que os homens mais velhos

Pessoas no grupo 55-64 anos fora da população ativa em percentagem da população total no grupo 15-64 anos, e a sua composição por género (%, 2024).



Nota: A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG.
Fonte: cálculos da DG EMPL com base nos dados do Eurostat [lfsa_igan];

Apesar das melhorias consideráveis registadas nas últimas décadas, as pessoas mais velhas continuam a ser mais propensas do que outros grupos etários a estar fora da população ativa, situação essa que é ainda mais frequente no caso das mulheres. Desde 2009, a participação das pessoas mais velhas na vida ativa aumentou mais de 20 p.p., atingindo 68,2 % em 2024. No entanto, as pessoas mais velhas (55-64 anos) ainda representavam uma percentagem significativa (28,1 %) dos adultos (15-64 anos) fora da

[152] Rácio entre a população mais velha e a população em idade ativa
[153] Comissão Europeia (2024), 2024 ageing report: economic & budgetary projections for the EU Member States (2022-2070). Serviço das Publicações da União Europeia, 2025, e Eurostat [proj_23ndbi].
[154] Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[155] Ver caixa 3 do Pilar no Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2025.
[156] Ver Alterações demográficas na Europa: um conjunto de instrumentos de ação», COM(2023) 577 final.

população ativa, variando entre 17,7 % na Chéquia a mais de 35 % na Áustria, na Eslovénia e na Croácia (ver figura). Esta variação reflete, entre outros aspetos, diferenças nos regimes e nas tendências de reforma. As diferenças incluem uma idade legal de reforma que varia entre os 62,8 anos para os homens na Eslováquia e os 60 anos para as mulheres na Polónia, e os 67 anos para homens e mulheres em Itália, na Grécia e na Dinamarca[157]. Apesar das reformas institucionais destinadas a prolongar a vida ativa, quase um quinto dos pensionistas da UE com idades no grupo 50-74 anos continuou a optar pela reforma antecipada com uma pensão reduzida em 2023[158]. Esta situação foi mais frequente em Chipre (45,8 %), Portugal (28,3 %) e na Bélgica (38,2 %), e menos prevalecente na Bulgária (1,8 %) e na Eslovénia (4,6 %). Além disso, quase todos os Estados-Membros apresentaram uma percentagem mais elevada de mulheres mais velhas fora do mercado de trabalho. Tal pode ser parcialmente explicado pela tendência das mulheres se reformarem mais cedo (24,7 % contra 18,3 % dos homens), mas também por uma percentagem significativa de mulheres mais velhas que nunca trabalharam ou que estiveram fora da vida ativa há mais de 10 anos (64,9 %), em grande parte devido a responsabilidades de prestação de cuidados[159].

Vários Estados-Membros lançaram ou planeiam introduzir novas medidas para promover a participação das pessoas mais velhas. Na **Áustria**, a «Iniciativa Emprego 50+» tem vindo a promover, desde 2018, o emprego de pessoas com 50 anos ou mais, através de um subsídio de integração, de um subsídio salarial combinado, de empresas sociais e do reforço das qualificações profissionais. Na **Bélgica**, um novo programa em vigor desde julho de 2025 permite que os trabalhadores independentes continuem a trabalhar para além da idade de reforma sem reclamar a sua pensão, acumulando automaticamente novos direitos de pensão se continuarem a pagar contribuições para a segurança social. Na **Bulgária**, o plano de execução da estratégia nacional para a vida ativa das pessoas mais velhas 2025-2026 apoia o emprego ativo, a inclusão na comunidade, o envelhecimento saudável e ativo, bem como a criação de uma imagem positiva das pessoas mais velhas. Em **Chipre**, a primeira estratégia nacional (2025-2030) e o plano de ação para o envelhecimento ativo (2025-2027) fomentam a plena inclusão social das pessoas mais velhas, prevenindo o isolamento social, reforçando a participação na economia, na sociedade e na cultura, e melhorando a segurança financeira. Em **França**, o projeto de lei que transpõe acordos interprofissionais nacionais aplica dois acordos nacionais de 2024 em matéria de emprego sénior e diálogo social, nomeadamente através da introdução de um novo contrato para candidatos a emprego mais velhos.

Persistem as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho, com as disparidades no emprego a mostrar poucos sinais de convergência[160]**.** Em 2024, a taxa de emprego dos homens era de 80,8 %, em comparação com 70,8 % das mulheres, o que resultou numa disparidade entre homens e mulheres no emprego de 10,0 p.p. Tal representa uma queda de 0,2 p.p. em relação a 2023, o que significa que, no total, a diferença diminuiu apenas 1,1 p.p. ao longo da última década (de 11,1 p.p. em 2014). Esta ligeira melhoria oculta tendências divergentes entre os Estados-Membros. As disparidades mantiveram-se praticamente inalteradas ao longo do período e continuam a ser acentuadas em Itália, na

[157] Ver Comissão Europeia, *2024 ageing report*.

[158] Embora as entrevistas tenham sido realizadas em 2023, é possível que os pensionistas entrevistados se tenham reformado antes dessa data.

[159] Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2024*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024, e Spasova, S., Deruelle, T., & Airoldi, F., *Flexible retirement pathways: an analysis of policies in 28 European countries*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

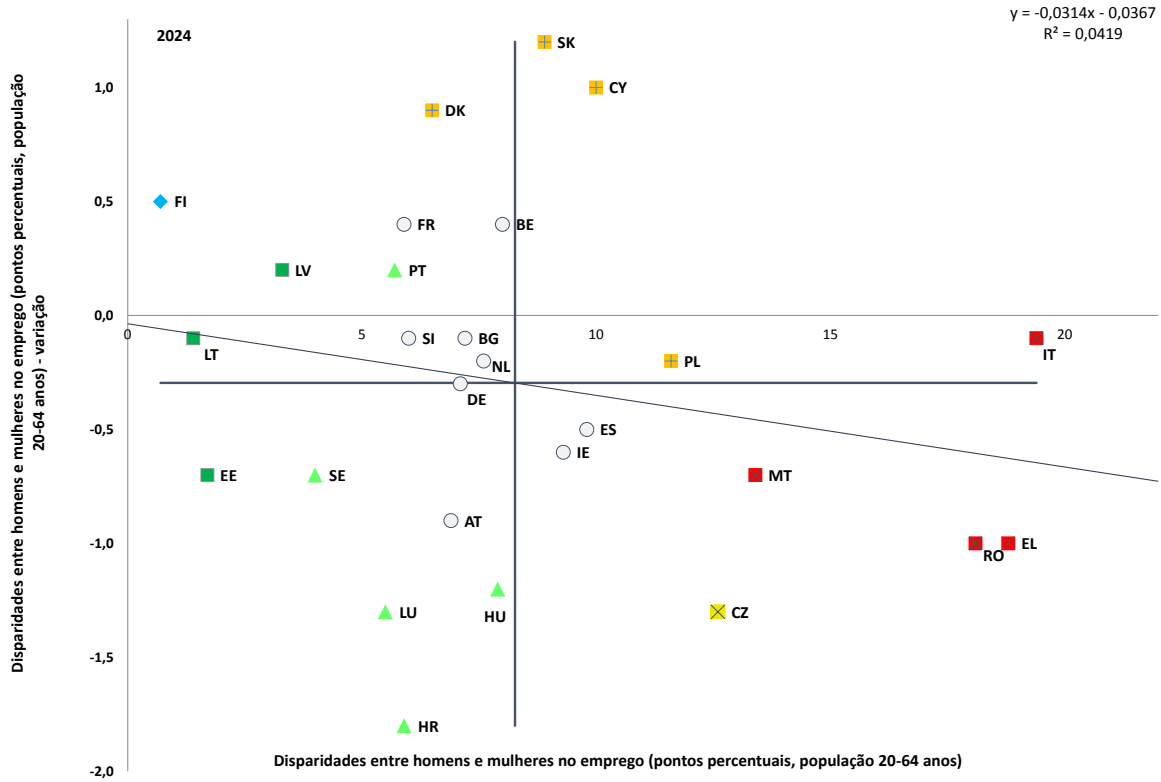
[160] Para uma perspetiva a mais longo prazo, ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2024*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

Grécia e na Roménia, países que permanecem numa «situação crítica», apesar de pequenas melhorias em alguns casos no ano passado. O mesmo acontece em Malta, onde as disparidades são ainda vincadas, embora tenham diminuído para metade na última década. Em 2024, as disparidades aumentaram na Eslováquia, em Chipre e na Dinamarca, colocando estes Estados-Membros numa situação «a vigiar», juntamente com a Polónia, que apresenta disparidades relativamente significativas, apesar de algumas melhorias. No extremo oposto, as disparidades entre homens e mulheres no emprego foram relativamente pequenas na Finlândia, na Lituânia, na Estónia e na Letónia. Estes países, com exceção da Finlândia, onde a diferença aumentou recentemente, estiveram entre os que tiveram «melhor desempenho». Para além da variação entre os Estados-Membros, existem diferenças regionais significativas em termos de disparidade entre homens e mulheres no emprego em alguns Estados-Membros, como a França e a Espanha (incluindo as suas regiões ultraperiféricas), a Alemanha, a Hungria, a Bélgica e a Dinamarca (ver figura 3 do anexo 5). As disparidades entre homens e mulheres no emprego variam significativamente em função do grau de urbanização: entre 8,3 p.p. nas cidades, 10,9 p.p. nas zonas rurais e 11,3 p.p. nas vilas e subúrbios. Uma ação política sustentada pode ajudar a eliminar os obstáculos à participação das mulheres no mercado de trabalho, em consonância com os objetivos estabelecidos na Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025[161]. Essas medidas podem também contribuir para alcançar a meta de reduzir para metade a disparidade entre homens e mulheres no emprego até 2030, estabelecida no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

[161] Para mais informações, ver Comissão Europeia, *Relatório de 2023 sobre a igualdade de género na UE*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

Figura 2.2.12: A disparidade entre homens e mulheres no emprego estreitou-se na maioria dos países, mas continua a ser significativa, apresentado poucos sinais de convergência ascendente entre os Estados-Membros

Disparidade entre homens e mulheres no emprego (20-64 anos), níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (p.p., indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG.
Fonte: Eurostat [tesem060], IFT da UE.

As mulheres trabalham a tempo parcial com maior frequência do que os homens, o que, quando se considera o emprego equivalente a tempo completo (ETC), resulta numa maior disparidade entre homens e mulheres no emprego. Em 2024, as mulheres (20-64 anos) na UE tinham quase quatro vezes mais probabilidade de trabalhar a tempo parcial do que os homens (27,8 % e 7,7 %, respetivamente), resultando numa disparidade entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial de 20,1 p.p., inalterada desde 2023. As maiores disparidades no trabalho a tempo parcial foram registadas nos Países Baixos (41,9 p.p.), na Áustria (38,9 p.p.) e na Alemanha (37,2 p.p.). Em contrapartida, não existem disparidades na Bulgária e, na Roménia, os homens são ainda mais suscetíveis de trabalhar a tempo parcial do que as mulheres (uma disparidade de -0,7 p.p.). Dada a maior prevalência do trabalho a tempo parcial entre as mulheres, ter em conta o emprego em ETC[162] pode fornecer uma imagem mais completa das oportunidades de emprego que se apresentam às mulheres. Esta disparidade entre homens e mulheres no emprego ajustada por ETC foi de 15,4 p.p. em

[162] A taxa de emprego em ETI compara as diferenças na média das horas trabalhadas entre grupos. É calculada dividindo o total de horas trabalhadas na economia (primeiro emprego, segundo emprego, etc.) pelo número médio de horas num horário a tempo completo (cerca de 40) e pelo número de pessoas no grupo 20-64 anos. Fonte: Quadro de Avaliação Conjunta (QAC), cálculo com base em dados do Eurostat.

2024[163], o que representa mais de 50 % (ou 5,4 p.p.) acima da disparidade não ajustada. As maiores disparidades ajustadas por ETC foram observadas em Itália (23,7 p.p.) e na Grécia (21,5 p.p.), onde as disparidades não ajustadas são acentuadas. No entanto, a seguir a estes países, as três disparidades mais significativas verificaram-se na Áustria (18,7 p.p.), na Alemanha (18,7 p.p.) e nos Países Baixos (18,4 p.p.), os três Estados-Membros que também apresentam as maiores disparidades entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial. Nos três Estados-Membros, o ajustamento aumenta a diferença em, pelo menos, 10 p.p., salientando a importância de ter em conta as horas trabalhadas ao avaliar a participação das mulheres no mercado de trabalho.

São ainda mais vincadas no caso das pessoas com filhos, com a parentalidade a ser um fator que afeta mais o emprego das mulheres do que o dos homens. Em 2024, a taxa de emprego das mulheres no grupo 25-54 anos com filhos era de 75,4 %, em comparação com 91,9 % para os homens, o que resultou numa disparidade entre homens e mulheres no emprego de 16,5 p.p. entre os que têm filhos[164]. Em contrapartida, entre as pessoas sem filhos, essa disparidade é de apenas 3,7 p.p. Entre as mulheres empregadas com filhos, 31,7 % trabalhavam a tempo parcial, em comparação com apenas 5,1 % dos homens[165]. Em alguns Estados-Membros, incluindo a Grécia e a Itália, o impacto da parentalidade nas mulheres é evidente tanto em taxas mais baixas de emprego como em percentagens mais elevadas de emprego a tempo parcial. A disponibilidade de cuidados de longa duração pode também reforçar a igualdade no emprego de homens e mulheres, favorecendo a participação dos cuidadores informais no mercado de trabalho. Em 2019, 17,1 % da população total prestava cuidados ou assistência pelo menos uma vez por semana, sendo as mulheres mais suscetíveis do que os homens de prestar cuidados informais, em especial cuidados intensivos: 19,1 % das mulheres, em comparação com 14,8 % dos homens, prestam cuidados informais[166]. As mulheres dedicam frequentemente uma quantidade significativa de tempo à prestação informal de cuidados, recorrendo menos à prestação formal: 72,5 % dos homens cuidadores informais recebem apoio dos serviços formais de cuidados de longa duração, em comparação com 61,4 % das mulheres[167]. A melhoria do acesso aos cuidados de longa duração pode, assim, reforçar a participação das mulheres no mercado de trabalho. No entanto, as disparidades de género nos cuidados de longa duração também se refletem na mão de obra formal. As mulheres representam uma maioria substancial dos trabalhadores do setor dos cuidados de longa duração, sendo mais de 4 em cada 5 destes profissionais. Os empregos neste setor caracterizam-se por salários mais baixos, taxas mais elevadas de trabalho a tempo parcial e desafios significativos em matéria de saúde mental[168]. A melhoria destes desequilíbrios de género é essencial não só para promover a igualdade entre homens e mulheres, mas também para fazer face à escassez de mão de obra, com efeitos positivos no acesso aos serviços de cuidados de longa duração e, assim, favorecer uma maior participação dos cuidadores informais no mercado de trabalho.

A disparidade salarial entre homens e mulheres continua a estreitar-se, embora permaneça significativa na maioria dos Estados-Membros e conduza a maiores

---

[163] Indicador PA7.1.C4. do QAC; ver o painel interativo do QAC.
[164] Eurostat [lfst_hheredty], IFT da UE.
[165] Eurostat [lfst_hhptety], IFT da UE.
[166] Eurostat [hlth_ehis_ic1u], *European Health Interview Survey*.
[167] Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE): 2022, *Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities (CARE)*.
[168] Ver Eurofound (2020). *Long-term care workforce: Employment and working conditions*. Serviço das Publicações da União Europeia

disparidades de género nas pensões. Em 2023, a disparidade salarial entre homens e mulheres na UE era de 12,0 %, ultrapassando os 15 % na Letónia, na Áustria, na Chéquia, na Hungria, na Alemanha, na Estónia, na Finlândia e na Eslováquia[169]. As disparidades salariais são motivadas, entre outros fatores, pelas diferenças entre homens e mulheres nas atividades e profissões económicas, pela sub-representação das mulheres em cargos superiores, pela sua sobrerrepresentação em formas de emprego a tempo parcial e não permanentes, pelas dificuldades na conciliação do trabalho com as responsabilidades de prestação de cuidados, bem como pela discriminação e pela falta de transparência das estruturas salariais[170]. As diferenças de salário entre homens e mulheres têm uma influência significativa na tomada de decisões familiares, o que afeta particularmente as mães, na medida em que enfrentam desvantagens cumulativas que, por sua vez, dificultam ainda mais as suas oportunidades de emprego. Ao longo do tempo, as disparidades salariais entre homens e mulheres é agravada por interrupções de carreira para cuidar dos filhos, conduzindo a diferenças substanciais nas pensões de uns e outras. Embora tenha diminuído ligeiramente, em 2024, as mulheres com idades compreendidas entre os 65 e os 79 anos receberam pensões brutas que, em média, eram 24,8 % inferiores às dos homens do mesmo grupo etário[171]. Esta disparidade nas pensões de homens e mulheres varia consideravelmente entre os países, desde os 35 % registados em Malta, nos Países Baixos e na Áustria até os menos de 6 % na Eslovénia e na Estónia. Um número mais elevado de mulheres também não recebe qualquer pensão em comparação com os homens (uma disparidade de 4,8 % na cobertura das pensões na UE em 2024)[172]. Uma vez que as pensões de velhice representam, em média, quatro quintos do rendimento total na velhice, as mulheres mais velhas continuam também a estar mais expostas ao risco de pobreza do que os homens em todos os Estados-Membros, apesar das recentes melhorias (ver secção 2.4.1).

[169] Eurostat [sdg_05_20]. Esta é a disparidade salarial entre homens e mulheres não ajustada, que mede a diferença entre a remuneração horária bruta média dos homens e das mulheres, expressa em percentagem da remuneração horária bruta média dos homens.

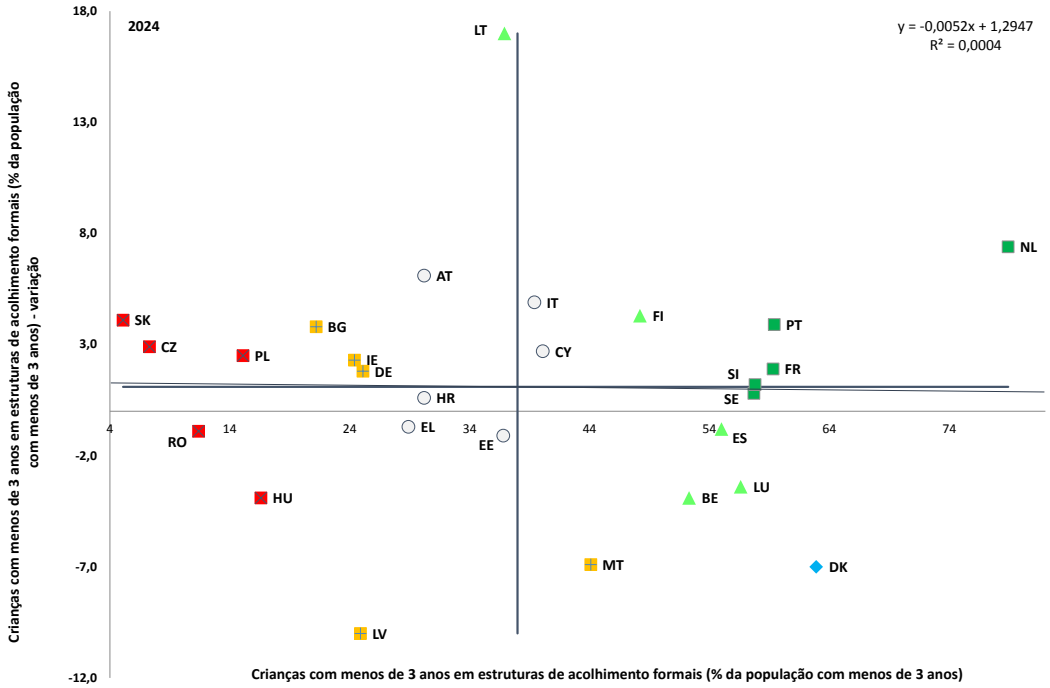
[170] Ver Comissão Europeia, *2023 report on gender equality in the EU*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023, e Eurostat, *Gender pay gaps in the European Union*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

[171] Eurostat [ilc_pnp13], EU-SILC.

[172] Eurostat [ilc_pnp14], EU-SILC.

Figura 2.2.13: A participação em serviços de educação e acolhimento na primeira infância continua a ser baixa na maioria dos Estados-Membros

Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais, níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (%, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat [tepsr_sp210], EU-SILC.

A melhoria da oferta de educação e acolhimento na primeira infância pode favorecer a igualdade de género e o desenvolvimento das crianças, mas a participação continua a ser baixa na maioria dos Estados-Membros. Em 2024, a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais era de 39,2 % na UE, o que reflete um aumento de 1,9 p.p. em relação a 2023, à medida que a UE avança no sentido da consecução da meta revista de Barcelona de 45 %[173]. Apenas nove Estados-Membros superaram os 50 % e persistem diferenças consideráveis entre os Estados-Membros — ver figura 2.2.13. Apesar de um aumento de 4,1 p.p. em 2024, a Eslováquia continua a registar a taxa de participação mais baixa da UE. Os níveis permanecem reduzidos (abaixo de 17 %) ou continuaram a diminuir na Hungria, na Polónia, na Roménia e na Chéquia. Estes cinco Estados-Membros encontram-se numa «situação crítica». Embora tenha registado níveis ligeiramente mais elevados (entre 20 e 26 %), a participação na EAPI também foi baixa na Bulgária, na Irlanda, na Letónia e na Alemanha, países que se encontram numa situação «a vigiar», juntamente com Malta, que registou uma redução de 6,9 p.p. na participação em 2024. Em contrapartida,

[173] Ver Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância:as metas de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01). A recomendação estabelece novas metas em matéria de educação e acolhimento na primeira infância, refletindo as que foram estabelecidas no âmbito da iniciativa do Espaço Europeu da Educação. Até 2030, pelos menos 45 % das crianças menores de 3 anos e 96 % das crianças entre os 3 anos e o início do ensino básico obrigatório devem frequentar serviços de EAPI. Os Estados-Membros cuja participação média no período 2017-21 foi inferior a 20 % terão de a aumentar 90 %, enquanto os Estados-Membros cuja participação média foi de 20-33 % terão de a aumentar 45 %, com um limite de 45 %.

a Suécia, a Eslovénia, a França, Portugal, a Dinamarca e os Países Baixos apresentam as taxas de participação mais elevadas (superiores a 57 %) e são os países com «melhor desempenho» no indicador. Vários obstáculos podem impedir a participação na EAPI, mesmo nos países com os melhores desempenhos, incluindo obstáculos financeiros, culturais e linguísticos e meio socioeconómico bem como diferenças nas políticas regionais e nacionais em matéria de licença parental e subsídios associados ou direitos legais a estruturas de acolhimento de crianças. Em 2024, a participação de crianças com menos de 3 anos em risco de pobreza ou exclusão social manteve-se mais de 15 p.p. abaixo da que é registada no caso de crianças que não estão em risco. O Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) financia reformas e investimentos específicos que fomentem a expansão dos serviços de EAPI, o desenvolvimento de infraestruturas e a formação da mão de obra. Dado o ritmo lento das melhorias observadas, afigura-se necessário intensificar os esforços em consonância com a Garantia Europeia para a Infância, a Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados e a Recomendação do Conselho sobre educação e acolhimento na primeira infância.

Algumas características dos sistemas de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares desencorajam as segundas fontes de rendimento, em especial as mulheres, de participarem plenamente no mercado de trabalho e contribuem para a desigualdade no emprego de homens e mulheres. Os sistemas de tributação conjunta, que permitem às famílias declarar rendimentos combinados para conseguir impostos potencialmente mais baixos, aumentam a taxa marginal de imposto das segundas fontes de rendimento, geralmente mulheres (em 2022, 78 % das segundas fontes de rendimento eram mulheres[174]). Esta situação cria desincentivos para as mulheres aceitarem um emprego ou alargarem o seu horário de trabalho[175], e a investigação académica demonstrou que a redução das taxas de imposto efetivas para as segundas fontes de rendimento num casal pode ajudar a aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho[176]. Em 2024, as «armadilhas de inatividade» mais elevadas (onde os impostos e a retirada de prestações sociais desencorajam significativamente a entrada das segundas fontes de rendimento no mercado de trabalho) foram observadas na Lituânia, na Eslovénia, na Letónia, no Luxemburgo, na Dinamarca, na Bélgica, na Alemanha e na Roménia — ver gráfico 2.2.14. Nestes países, as segundas fontes de rendimento que entram no mercado de trabalho podem perder, pelo menos, 40 % dos rendimentos que auferem devido a impostos e à retirada de prestações sociais. Em contrapartida, os países com as menores armadilhas de inatividade, onde essa perda pode ser inferior a 20 %, incluem a Áustria, a Itália, Chipre e a Estónia. A eliminação destes desincentivos estruturais poderia reduzir as disparidades entre homens e mulheres no emprego e as disparidades no emprego a tempo parcial, além de gerar um forte crescimento. Um relatório recente da OCDE sugere que a redução das disparidades entre homens e mulheres no emprego até 2060 poderia aumentar o PIB *per capita* nos países da OCDE em

[174] Ver Comissão Europeia, Relatório de 2023 sobre a igualdade de género na UE, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

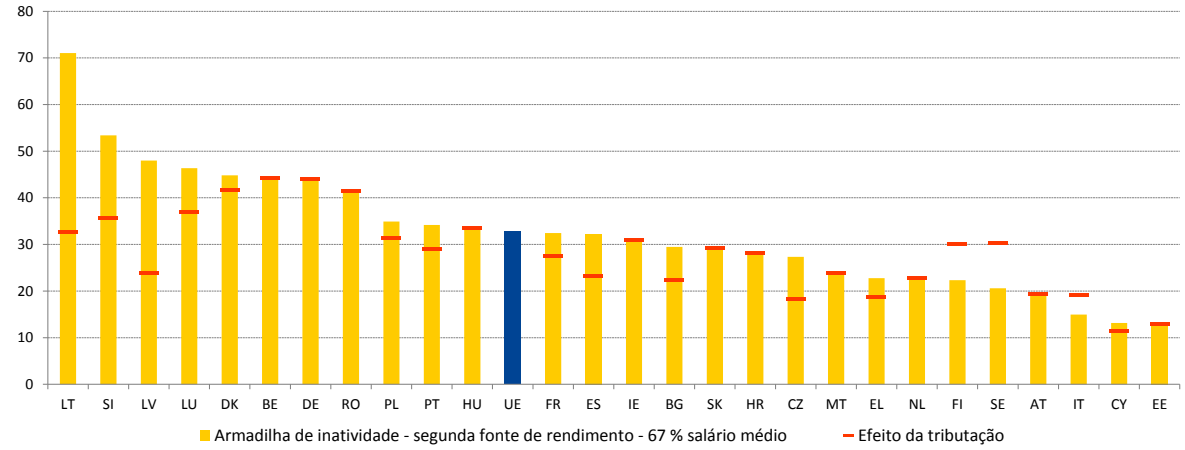
[175] Ver Coelho, M. et al., *Gendered Taxes: The Interaction of Tax Policy with Gender Equality*. Fundo Monetário Internacional, 2022.

[176] Para uma análise do impacto do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares nas segundas fontes de rendimento, ver a secção 2.3.2 do *Annual Report on Taxation 2025* da Comissão Europeia, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

3,9 %, ao passo que a redução da clivagem em termos de horas trabalhadas entre homens e mulheres poderia acrescentar-lhe 4,3 %[177].

Figura 2.2.14: A tributação contribui significativamente para a armadilha de inatividade para as segundas fontes de rendimento

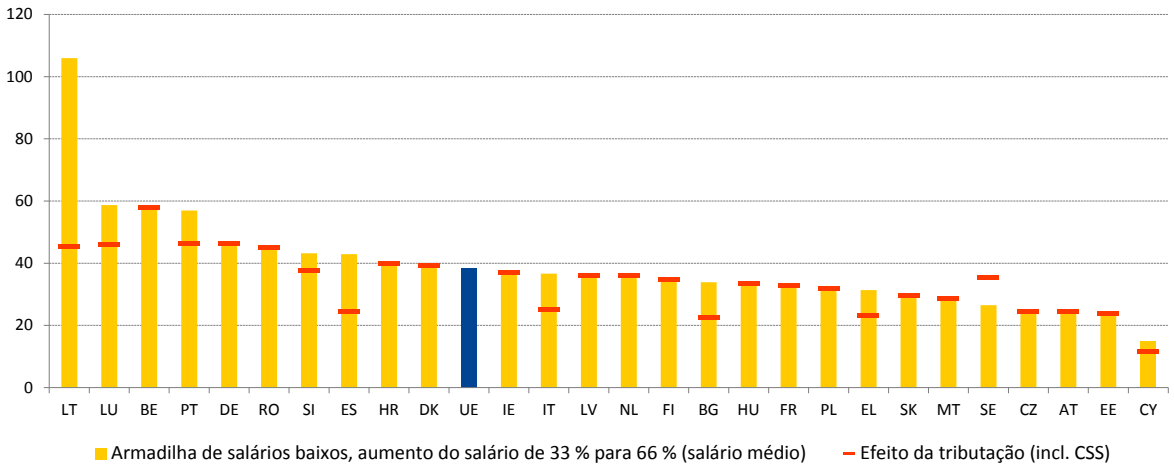
Armadilha de inatividade para as segundas fontes de rendimento (em %, 2024)



Nota: os dados apresentam a situação de uma pessoa que assegura a segunda fonte de rendimento familiar, auferindo 67 % do salário médio, numa família com dois filhos em que os dois membros do casal trabalham; o trabalhador principal aufere um salário médio. «Efeito da tributação» refere-se à percentagem do rendimento bruto adicional que é absorvida por impostos e contribuições para a segurança social (as prestações de desemprego, assistência social e habitação que são retiradas contribuem também para a armadilha de inatividade).
Fonte: Comissão Europeia, DG ECFIN, base de dados fiscais e de prestações, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE (atualizado em maio de 2025). cálculos da DG TAXUD.

Figura 2.2.15: Em muitos Estados-Membros, a tributação desincentiva os trabalhadores com salários baixos de trabalharem mais horas

Armadilha dos salários baixos para as segundas fontes de rendimento (em %, 2024)



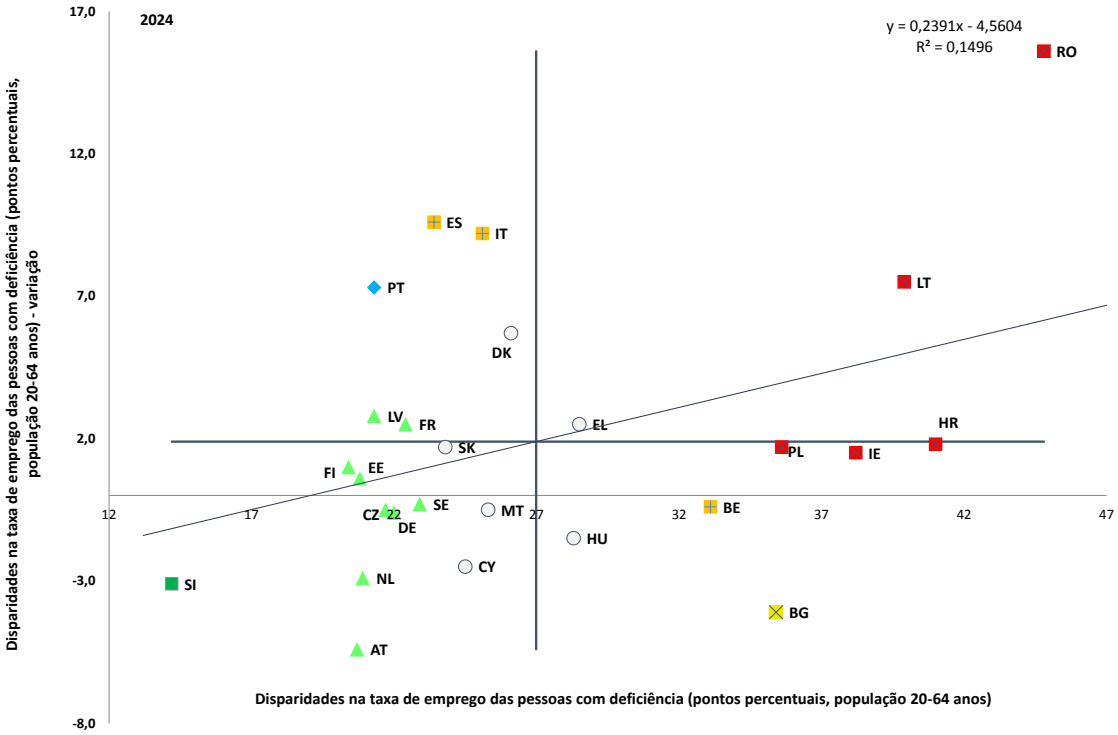
Nota: Armadilha dos salários baixos quando o salário do segundo rendimento familiar aumenta de 33 % para 66 % e o trabalhador principal aufere 100 % do salário médio, com dois filhos.
Fonte: Comissão Europeia, DG ECFIN, base de dados fiscais e de prestações, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE (atualizado em maio de 2025). cálculos da DG TAXUD.

[177] Fluchtmann, J., W. Adema e M. Keese (eds.) (2024), *Gender equality and economic growth: Past progress and future potential*, Documentos de trabalho da OCDE sobre questões sociais, emprego e migração, n.º 304, Publicações da OCDE, Paris.

As mulheres são desproporcionadamente afetadas pela «armadilha dos salários baixos», em que a subida dos impostos e a redução das prestações diminuem o rendimento acrescido que auferem à medida que os seus salários aumentam. Na maioria dos Estados-Membros, a estrutura fiscal desempenha um papel fundamental para determinar o nível da armadilha dos salários baixos para as segundas fontes de rendimento e, por conseguinte, o número de horas que trabalham. A figura 2.2.15 ilustra a percentagem do rendimento adicional das segundas fontes de rendimento que é «absorvida por impostos» quando os seus rendimentos aumentam de um terço para dois terços do salário médio devido a um aumento do número de horas trabalhadas. Os rendimentos perdidos devido a impostos podem ser significativos: cerca de um terço (36,6 %) dos rendimentos adicionais são absorvidos por impostos na UE, sendo esta perda superior a 105 % na Lituânia devido à supressão do subsídio de habitação. O impacto pode também ser significativo, sendo superior a 50 %, no Luxemburgo, na Bélgica e em Portugal, ao passo que o mais baixo se regista em Chipre (14,9 %). A par da conceção do sistema fiscal, a disponibilidade e o acesso a serviços de prestação de cuidados de elevada qualidade e a preços comportáveis, bem como políticas bem concebidas de equilíbrio entre vida profissional e vida privada, são essenciais para incentivar as segundas fontes de rendimento a aumentarem o seu horário de trabalho.

Figura 2.2.16: As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência continuam a ser acentuada, com tendências pronunciadamente divergentes entre os Estados-Membros

Disparidade na taxa de emprego das pessoas com e sem deficiência (20-64 anos), níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (em %, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Interrupção nas séries para DK, IT e PT. Dados provisórios para LT. Não existem dados disponíveis para LU.
Fonte: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC.

A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho deteriorou-se, com sinais de divergência entre os Estados-Membros. As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência[178] (ou seja, a diferença nas taxas de emprego entre as pessoas com e sem deficiência) aumentaram 2,6 p.p., atingindo 24,0 p.p. em 2024[179] (em comparação com 21,4 p.p. em 2023), revertendo os progressos realizados desde 2020. Em 2024, a disparidade era superior a 20 p.p. em todos os Estados-Membros, exceto num, a Eslovénia. Na Lituânia, na Irlanda, na Polónia, na Bulgária e na Bélgica, a disparidade ultrapassou os 30 p.p., e foi superior a 40 p.p na Roménia e na Croácia. A disparidade diminuiu em 11 Estados-Membros, incluindo a Eslovénia, que registou o «melhor desempenho», onde caiu 3,1 p.p., para 14,2 %. A Áustria e os Países Baixos também registaram progressos e estão entre os países com desempenho «melhor do que a média», juntamente com a Chéquia, a Estónia, a Alemanha, a Finlândia, a França e a Letónia, onde os níveis permanecem abaixo da média. Por outro lado, observaram-se aumentos significativos na Roménia (15,6 p.p.) e na Lituânia (7,5 p.p.), colocando-os numa «situação crítica», ao lado da Croácia, da Irlanda e da Polónia, que registaram disparidades superiores a 35 p.p. Em Espanha e na Itália, a disparidade aumentou mais de 9 p.p. Estes países encontram-se numa situação «a vigiar», juntamente com a Bélgica, que registou uma disparidade acentuada de 33,1 p.p. Os dados mais recentes das EU-SILC indicam uma baixa taxa de atividade das pessoas com deficiência em toda a UE, de 64 %, em comparação com 83 % das pessoas sem deficiência. Em seis Estados-Membros, a taxa de atividade das pessoas com deficiência foi de apenas cerca de 50 % (Bulgária, Croácia, Roménia, Bélgica, Grécia e Luxemburgo). De um modo geral, continua a existir uma margem significativa para melhorar o sistema de apoio à ativação no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em toda a UE. Consequentemente, as pessoas com deficiência em idade ativa estão também expostas a um elevado risco de pobreza e exclusão social (33,6 % em comparação com 18,4 % das pessoas sem deficiência).

Pilar - Caixa 5: A integração dos migrantes no mercado de trabalho da UE

O reforço da integração dos migrantes no mercado de trabalho contribui para fazer face à escassez de mão de obra e de competências, bem como aos desafios mais vastos relacionados com as alterações demográficas, além de promover a coesão social. Embora os migrantes[180] representem 11,2 % da mão de obra da UE, foram responsáveis por 76 % do crescimento do emprego na União entre 2023 e 2024. Nomeadamente, entre 2019 e 2024, o crescimento relativo do emprego dos trabalhadores nascidos fora da UE foi mais forte em setores que enfrentavam uma escassez de mão de obra significativa. Tal incluiu setores onde normalmente não são necessárias qualificações elevadas, como a construção e os serviços de

[178] O indicador de disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência é atualmente calculado a partir das EU-SILC e assenta na classificação de deficiência tal como indicada no indicador global de limitações para a realização de atividades (*Global Activity Limitation Indicator, GALI*). Para mais pormenores, consultar o anexo 2.

[179] A Itália comunicou uma interrupção na série, tendo passado de 15,9 p.p. para 25,1 p.p. em 2024, o que representa cerca de metade da variação a nível da UE.

[180] Na prática comum em políticas e estatísticas, os migrantes num determinado país podem ser considerados de duas formas: 1) pessoas nascidas fora desse país («nascidas no estrangeiro») ou 2) pessoas que possuem a cidadania de outro país (nacionais/cidadãos estrangeiros ou nacionais/cidadãos de países terceiros). A avaliação da integração dos migrantes no mercado de trabalho através do conceito de país de nascimento permite identificar obstáculos e desvantagens que dependem do local de nascimento, como é o caso das competências linguísticas. Doravante, o termo «migrantes» é utilizado como equivalente a «pessoas nascidas fora da UE».

alojamento e restauração[181]. Ao mesmo tempo, as taxas de participação da população ativa e de emprego dos migrantes continuam a ser inferiores às dos seus pares nascidos no país, apesar da escassez que a União enfrenta, resultando em cerca de 7,4 milhões de migrantes fora da população ativa da UE[182]. Esta situação deve-se a vários obstáculos relacionados com o mercado de trabalho e a integração social, que muitas vezes se reforçam mutuamente. Estes incluem baixos níveis de escolaridade e de proficiência linguística dos migrantes, discriminação, más condições de saúde e fracas perspetivas de qualidade de emprego[183]. As dificuldades relacionadas com o reconhecimento das qualificações continuam a ser um obstáculo fundamental à integração dos migrantes. O reforço da integração dos migrantes no mercado de trabalho pode também contribuir para reduzir as disparidades de género no emprego, colmatando a escassez no setor da prestação de cuidados. O plano de ação sobre integração e inclusão para o período 2021-2027[184] proporciona um quadro político comum para apoiar os Estados-Membros no desenvolvimento de políticas nacionais de integração dos migrantes.

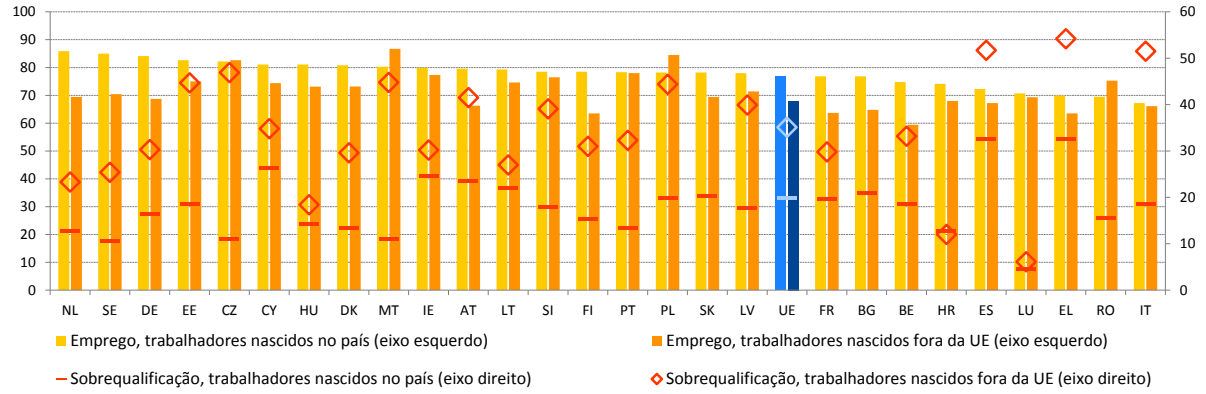
Os resultados globais dos migrantes no mercado de trabalho são piores do que os dos nacionais, e mesmo os altamente qualificados enfrentam desafios devido ao reconhecimento parcial ou à falta de reconhecimento das suas qualificações adquiridas fora da UE. Em 2024, a taxa de participação de migrantes na população ativa (15-64 anos) foi inferior, situando-se nos 73,4 %, contra 75,4 % para os nacionais (64,8 % para as mulheres migrantes face a 82,4 % para os homens). A sua taxa de emprego (20-64 anos) foi também inferior (8,9 p.p.) à das pessoas nascidas no país (68,0 % contra 76,9 %, respetivamente; 58,9 % para as mulheres migrantes face a 77,5 % para os homens). Embora os migrantes tenham participado na população ativa a uma taxa mais elevada do que as pessoas nascidas no país em 12 Estados-Membros, apenas em quatro (Malta, Polónia, Roménia e Chéquia) as suas taxas de emprego ultrapassaram as das pessoas nascidas no país (ver figura). As pessoas com ensino superior (correspondente a cerca de 30 % dos migrantes) têm maior probabilidade de encontrar emprego. No entanto, em comparação com os seus pares com habilitações inferiores ao ensino básico, mais de seis vezes mais migrantes altamente qualificados (20-64 anos) referiram o reconhecimento das qualificações como um obstáculo específico para encontrar emprego em 2021. A subvalorização das qualificações obriga frequentemente os migrantes altamente qualificados a trabalhar em empregos que exigem qualificações mais baixas[185]. Em todos os Estados-Membros, as taxas de sobrequalificação foram mais elevadas entre os migrantes do que entre os trabalhadores nascidos no país. No conjunto da UE, esta diferença diminuiu apenas ligeiramente ao longo do tempo[186] e continua a ser significativa. As taxas de sobrequalificação dos migrantes variaram entre cerca de metade de todos os trabalhadores migrantes em Itália (51,5 %),

[181] Ver: Previsões económicas europeias — outono de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[182] Fonte: Extração especial do Eurostat.
[183] Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[184] Ver Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Plano de Ação sobre a Integração e a Inclusão 2021-2027».
[185] Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.
[186] A percentagem de migrantes com ensino superior empregados numa profissão que exige um nível de educação inferior diminuiu de 38,7 % em 2014 para 34,9 % em 2023.

Espanha (51,7 %), Grécia (54,2 %), Chéquia (46,9 %) e Malta (44,8 %) e 18,4 % na Hungria[187].

Os migrantes apresentam taxas de emprego mais baixas e taxas de sobrequalificação mais elevadas em quase todos os Estados-Membros, em comparação com os seus pares nascidos no país

Taxas de emprego e de sobrequalificação (20-64 anos), níveis de 2024 (%)



Nota: Interrupção nas séries para BG e definição diferente para a taxa de emprego para ES e FR. Dados em falta sobre a taxa de sobrequalificação para BG, RO e SK.
Fonte: Eurostat [lfsa_ergacob] and [lfsa_eoqgac], IFT da UE.

Nos últimos anos, vários Estados-Membros têm apoiado a integração dos migrantes no mercado de trabalho através de abordagens políticas holísticas. Na **Alemanha**, a iniciativa «My Turn», que vigora entre 2022 e 2029, combina formação em competências digitais, prática linguística, aconselhamento em matéria de compatibilidade entre carreira e família, criação de redes de empregadores e ajuda opcional no acesso a estruturas de acolhimento de crianças. Na **Suécia**, o sistema de autorizações de trabalho de «quatro categorias» acelerou o tratamento das autorizações de trabalho para os trabalhadores altamente qualificados de países terceiros desde 2024, classificando as candidaturas com base na profissão, no ensino e na indústria. Desde 2018, o programa «Dispositivo Ampara», em **Espanha**, tem apoiado os requerentes de proteção internacional com uma avaliação inicial das suas competências, uma pré-formação que combina a integração cívica com o desenvolvimento de competências e apoio financeiro que cobre as necessidades básicas, o acolhimento de crianças, os transportes, o reconhecimento das qualificações e os cursos de formação, entre outros. Em maio de 2025, a **Eslovénia** adotou a lei relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais nos cuidados de saúde, que facilita, acelera e assegura a entrada de profissionais de saúde estrangeiros. Do mesmo modo, em 2025, a **Eslováquia** adotou uma lei que altera o processo de reconhecimento de diplomas educativos e qualificações profissionais, digitalizando-o para o simplificar e eliminando também os períodos de espera e as taxas.

Os nacionais de países terceiros continuam a enfrentar obstáculos significativos no mercado de trabalho. Os nacionais de países terceiros (20-64 anos), que se distinguem dos migrantes por terem nascido fora da UE, representam 6 % da mão de obra da UE em 2024, mas foram responsáveis por 52,3 % do crescimento da participação da população ativa entre 2023 e 2024. A sua taxa de emprego, de 64,3 % em 2024, era inferior à das pessoas nascidas

[187] Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe — Quarterly review*. Janeiro de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025. As taxas de sobrequalificação mais baixas são observadas na HR (12 %) e no LU (6,1 %), embora os dados sejam assinalados como não fiáveis.

fora da UE e à dos cidadãos da UE (76,7 %)[188]. Em 2024, a taxa de desemprego dos nacionais de países terceiros (15-74 anos) manteve-se estável nos 12,5 %[189]. Embora tenha diminuído em relação aos 21,7 % de 2014, continua a ser quase duas vezes e meia superior à dos cidadãos da UE (5,4 %), com diferenças significativas entre os Estados-Membros. Os nacionais de países terceiros encontram-se frequentemente em profissões onde existe um excedente ou uma escassez de trabalhadores, especialmente em profissões menos qualificadas. Tal pode dever-se a menores obstáculos à entrada nestes setores e à sua dependência da mão de obra migrante[190]. Sugere igualmente que os nacionais de países terceiros estão mais expostos ao risco de terem empregos e condições de trabalho de menor qualidade. A percentagem de nacionais de países terceiros (20-64 anos) com ensino superior empregados numa profissão que exige habilitações mais baixas diminuiu para 39,6 % em 2024, mas subsistem acentuadas e persistentes diferenças nas taxas de sobrequalificação[191]. Esta tendência é também visível entre as pessoas deslocadas da Ucrânia, que, por seu turno, alcançam taxas de emprego mais elevadas[192]. Certos grupos, como as mulheres migrantes, as pessoas que requerem proteção internacional e os migrantes que chegam graças ao reagrupamento familiar, tendem a ter resultados mais fracos no mercado de trabalho. Tal salienta a necessidade de um apoio específico para fazer face aos obstáculos únicos com que se deparam.[193]

2.2.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

Os Estados-Membros visam aumentar ainda mais a participação na educação e acolhimento na primeira infância, sobretudo através da melhoria da acessibilidade e da resposta à escassez de pessoal qualificado. Por exemplo, a **Irlanda** lançou o novo regime de apoio «Equal Start», que prevê medidas universais e específicas para ajudar as famílias desfavorecidas a participarem plenamente na EAPI e nas estruturas de acolhimento de crianças em idade escolar (por exemplo, financiamento adicional para serviços de acolhimento de crianças para colaborar com os pais e os serviços sociais, um programa de refeições gratuitas). A fim de promover a igualdade de oportunidades, **Chipre** está a conceder subvenções financiadas pelo FSE+ a jardins de infância públicos pequenos e remotos, destinadas a cobrir as propinas e os custos de transporte associados a visitas educativas e atividades extracurriculares para crianças oriundas de meios socioeconómicos mais desfavorecidos. A **Grécia** introduziu medidas políticas para apoiar as crianças de grupos vulneráveis no acesso a EAPI a tempo inteiro. Além disso, os alunos com necessidades educativas especiais recebem apoio paralelo e específico na sala de aula, com o apoio do FSE+. A **Eslováquia** está a cofinanciar o desenvolvimento de creches e a reforçar a capacidade do pessoal e as competências parentais, em especial para pais oriundos de meios socioeconómicos desfavorecidos. De um modo mais geral, vários Estados-Membros anunciaram planos para aumentar o número de lugares na EAPI, incluindo a **Áustria** (mais 50 000 lugares até 2030), a **Bélgica** (investimento em 10 000 lugares adicionais na Flandres anunciado em 2025 e, com o apoio do PRR, 5 200 lugares adicionais na Valónia-Bruxelas até

[188] Eurostat [lfsa_ergan], IFT da UE.
[189] Eurostat [lfsa_urgan], IFT da UE.
[190] Autoridade Europeia do Trabalho (2025), *EURES Report on labour shortages and surpluses 2024*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
[191] Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe — Quarterly review*. Janeiro de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[192] Eurofound (2024b), *Social Impact of Migration: Addressing the challenges of receiving and integrating Ukrainian refugees*, Serviço das Publicações da União Europeia.
[193] SWD(2025) 162 final.

2026), a **Polónia** (102 000 lugares até 2029, com o apoio do FSE+ e do MRR) e **Portugal** (5 000 novos lugares até 2027). Além disso, vários países tomaram medidas para aumentar a qualidade dos serviços, nomeadamente ao resolver a escassez de professores, melhorar a sua formação e desenvolver orientações pedagógicas. Na **Bélgica** (Flandres), serão promovidas mudanças de carreira nas profissões de EAPI através de cursos de formação remunerados e da avaliação e reforma da atual rede de apoio à infância. A **Alemanha** está a investir 4 mil milhões de EUR em 2025 e 2026 para melhorar a qualidade e aumentar o número de lugares, reforçar o número de pessoal plenamente qualificado, melhorar os rácios entre o pessoal e as crianças e promover a aprendizagem precoce de línguas. Estão também previstos novos requisitos para o pessoal de EAPI na **Finlândia** e nos **Países Baixos**, ao passo que os rácios crianças-pessoal estão a ser adaptados na **Bélgica** (Flandres), na **Dinamarca**, no **Luxemburgo** e na **Polónia**. A **Polónia** está também a implementar um programa nacional de formação («Academia de Apoio») para os prestadores de serviços de acolhimento de crianças e as autoridades regionais e locais, a fim de apoiar a introdução de novas normas pedagógicas de qualidade na EAPI para crianças com menos de três anos a partir de janeiro de 2026.

Nos domínios das competências básicas em matemática, leitura e ciências, bem como das competências digitais e de cidadania, vários países da UE introduziram reformas. Com o apoio do FSE+, a **Roménia** começou recentemente a aplicar um programa nacional para reduzir o analfabetismo funcional e melhorar as competências básicas. Este programa inclui medidas para analisar os fatores de subdesempenho, desenvolver normas de aprendizagem e avaliação da literacia funcional, formação e apoio aos professores, bem como ações-piloto nas escolas com o objetivo de as expandir a nível nacional. Em **Itália**, a *Agenda Sud* centra-se na literacia (diferenciando entre italiano para falantes nativos e não nativos), na numeracia e nas competências em língua inglesa. A **Polónia** está a preparar uma reforma curricular centrada no reforço das competências, incluindo as competências básicas e em CTEM, que deverá ser introduzida em setembro de 2026, começando pelos níveis pré-escolar e básico. As Comunidades da **Bélgica** estão a levar a cabo reformas curriculares em grande escala destinadas a reforçar as competências básicas, acompanhadas de medidas de acompanhamento. Embora a maioria dos países siga estratégias holísticas, alguns estão a pôr em prática ações específicas centradas em disciplinas individuais. No que diz respeito à matemática, a **Lituânia** elaborou um plano para melhorar o ensino e a aprendizagem. Este plano centra-se no apoio aos alunos com fraco desempenho e na atualização das competências dos professores. Na **Chéquia**, até 100 escolas estão a testar novos programas curriculares do ensino primário, que oferecem maior flexibilidade e destacam elementos como o raciocínio matemático e a aprendizagem baseada em projetos. Para apoiar a leitura e a linguagem, a **Áustria** introduziu um novo selo de qualidade de leitura para as escolas do ensino básico. Os novos programas curriculares em CTEM da **Irlanda** fornecem especificações atualizadas para Biologia, Física e Química, além de novas disciplinas, como Educação Climática e Desenvolvimento Sustentável. Várias iniciativas visam melhorar a literacia informática e da informação. A **Eslovénia** introduzirá uma nova disciplina de informática e tecnologias digitais no sétimo ano do ensino básico a partir de 2028/2029. A **Polónia** e **Malta**, através do apoio do MRR e do FSE+, têm vindo a aumentar a distribuição de tábletes e computadores portáteis, e a **Letónia** apoia os alunos com o fornecimento de dispositivos digitais, acesso à Internet e apoio pedagógico adaptado. A **Polónia** introduziu uma nova disciplina de Educação Cívica no ensino secundário e de Educação para a Saúde em todos os níveis, oferecendo também apoio aos professores através do financiamento de manuais de ensino e seminários de formação pertinentes.

O reforço da profissão docente, com ênfase na atratividade e na qualidade, continua a ser uma prioridade fundamental para melhorar as competências básicas dos alunos. Na

Áustria, a formação de professores foi simplificada e estará mais estreitamente ligada aos desafios enfrentados na prática. Além disso, está prevista a opção de um percurso duplo, em que os alunos lecionam em escolas selecionadas durante um semestre dos seus estudos. Vários países, como a **Bulgária**, a **Lituânia**, a **Hungria** e a **Eslovénia,** aumentaram os salários dos professores. Em 2024, a **Hungria** iniciou uma importante reforma salarial, cofinanciada pelo FSE+, a fim de aumentar os salários dos professores para, pelo menos, 80 % do salário médio de outros diplomados do ensino superior até janeiro de 2025. A **Irlanda** e a **Polónia** oferecem aos novos professores contratos permanentes após um ano de ensino, reduzindo o tempo de experiência prática exigido. A atual reforma da profissão e das carreiras docentes na **Suécia** visa aumentar a qualidade do ensino e a atratividade da profissão docente. Um novo projeto financiado pelo Instrumento de Assistência Técnica da UE apoiará reformas na **Bélgica** (Flandres) e nos **Países Baixos**, a fim de melhorar a pertinência e a eficácia do desenvolvimento profissional contínuo dos professores em educação digital. A fim de assegurar um ensino de elevada qualidade nas disciplinas CTEM, os Estados-Membros estão também a centrar-se na preparação dos professores. A **Alemanha** lançou várias iniciativas, como a formação de professores QuaMath, ao passo que a **Estónia** oferece microcredenciais no programa Academia de Professores, por exemplo, em disciplinas relacionadas com CTEM, para permitir que os professores continuem a adquirir qualificações enquanto trabalham.

Os Estados-Membros continuam a combater o abandono escolar precoce e as desigualdades educativas, com um forte apoio financeiro da UE. Prevê-se que pelo menos 2 700 escolas em **Espanha** recebam apoio para reduzir o abandono escolar e o abandono precoce entre os alunos com fraco aproveitamento escolar através do «Programa de orientação, progresso e enriquecimento educativo», no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) de Espanha. O programa centra-se em escolas com desafios educativos específicos, com uma proporção significativa de alunos vulneráveis em aulas regulares. No **Luxemburgo**, a idade de escolaridade obrigatória será aumentada de 16 para 18 anos a partir de setembro de 2026 e o Serviço Nacional da Juventude identifica jovens em risco de abandono escolar e contacta-os individualmente para lhes prestar orientação. A **Eslováquia** prevê um duplo regime de justificação de ausências, a fim de aumentar a responsabilização das escolas.

Os esforços em curso visam dar resposta à emergência e à utilização crescente da IA na educação e na formação. A **Estónia** planeia integrar sistematicamente ferramentas e formação em IA no domínio da educação com o novo programa de educação em IA «TI-Hüppe», lançado em setembro de 2025. O objetivo é integrar ferramentas e competências de IA no sistema educativo, proporcionando acesso a aplicações de IA de vanguarda e formação para alunos e professores. A **Espanha** criou um novo curso de ensino e formação profissionais (EFP) em IA e dados, e integrou módulos digitais em todos os programas existentes. Na **Finlândia**, a integração responsável e eficaz da IA nos ambientes de aprendizagem é orientada por recomendações nesta matéria, que consistem em obrigações jurídicas nacionais e orientações gerais para os prestadores de ensino e o pessoal educativo. Do mesmo modo, a **França** adotou um quadro jurídico e ético para a utilização da IA nas escolas e permitirá que as ferramentas de IA ajudem a adaptar a aprendizagem de competências básicas no ensino primário e secundário inferior. A **Irlanda** visa igualmente apoiar os professores e garantir a integridade na avaliação dos alunos através das suas orientações sobre a utilização da IA no ensino e na aprendizagem. Está a desenvolver estratégias e ferramentas para a aplicação da IA no ensino escolar. Na **Croácia**, está a ser desenvolvido um novo programa curricular centrado na IA e nas tecnologias digitais emergentes, a fim de melhorar as competências digitais dos professores e dos alunos. A

integração da IA nos programas de estudo e a formação específica de professores fazem igualmente parte da estratégia de **Malta**, que introduz ferramentas de TIC e IA em todos os níveis de ensino e visa melhorar a literacia digital e em IA.

A modernização dos sistemas de EFP tem prosseguido, por exemplo, através de reformas estruturais, melhorias nas infraestruturas e percursos de aprendizagem ao longo da vida. Vários países introduziram ou atualizaram as suas estratégias nacionais de EFP. **Chipre** está a desenvolver uma nova estratégia de EFP, lançou grandes projetos de infraestruturas financiados pelo PRR e pelo FTJ e introduziu escolas superiores técnicas numa fase piloto, com o objetivo de proporcionar um percurso mais flexível que combine o ensino geral e profissional, financiado pelo FSE+. Uma série de reformas legislativas também apoia os esforços nacionais para melhorar a capacidade de resposta do EFP. Em **Espanha**, o quadro regulamentar do EFP continuou a ser consolidado, visando uma abordagem mais forte da aprendizagem em contexto de trabalho e de estágios, com vários decretos reais a reger a estrutura curricular, as componentes do sistema e a governação, apoiando simultaneamente a criação de centros de excelência e as transições ecológica e digital na formação. A fim de melhor alinhar a oferta de formação com a procura do mercado de trabalho, a **Polónia** lançou a criação de centros de competências industriais que reúnem escolas de EFP, instituições de ensino superior, empregadores e outras partes interessadas. A **Estónia** prosseguiu a reforma da sua legislação em matéria de EFP e educação de adultos, a fim de promover percursos de aprendizagem flexíveis e apoiar o desenvolvimento de microcredenciais.

Alargar o acesso a uma aprendizagem com base no trabalho de alta qualidade continua a ser uma prioridade. O quadro jurídico do EFP dual na **Bulgária** foi atualizado, tendo sido atribuídos fundos públicos adicionais para cobrir as contribuições sociais e de saúde dos estudantes inscritos no ensino dual, assegurando uma melhor cooperação com os empregadores e uma maior adesão à formação nas empresas. Outros Estados-Membros deram prioridade à população adulta e às oportunidades de melhoria de competências. A **Suécia** afetou um montante adicional de 900 milhões de SEK (cerca de 80 milhões de EUR) para expandir o ensino profissional de adultos, abrindo mais vagas de estudo num ano letivo em resposta à escassez de competências. Para incentivar mais empresas a aceitar estagiários, o subsídio para supervisores de formação profissional também será duplicado para 7 000 SEK (cerca de 624 EUR) por ano. O reforço da digitalização e da sustentabilidade no EFP também ocupa um lugar de destaque na agenda. Em **Espanha**, os investimentos incluem a conversão de mais de 1 200 salas de aula em espaços de tecnologia aplicada, mais de 25 000 ações de formação de 30 horas para professores de EFP em competências ecológicas e digitais, e a expansão dos ciclos de formação bilingues de EFP. Estas ações estão integradas no PRR e deverão reforçar a participação dos alunos e a sua pertinência para o mercado de trabalho.

Os Estados-Membros estão a apoiar os esforços das instituições de ensino superior para modernizar os seus sistemas, reforçar as ligações ao mercado de trabalho e impulsionar a internacionalização. Embora o número de pessoas com ensino superior tenha aumentado de forma constante, existe uma ênfase crescente em garantir um ensino de elevada qualidade e aumentar a sua pertinência para o mercado de trabalho, a fim de fazer face à escassez de competências. Com o apoio do FSE+, a **Bulgária** está a promover a aprendizagem baseada em competências e a internacionalização das suas instituições de ensino superior. O plano nacional de **Chipre** para a melhoria e a modernização do ensino superior centra-se no reforço da qualidade e da excelência, na ligação entre o ensino e o mercado de trabalho e na promoção da internacionalização. A **Chéquia** pretende introduzir programas de ensino superior de curta duração em novos estabelecimento de ensino profissional superior, e a **Espanha** estabeleceu procedimentos para validar a aprendizagem informal e não formal. Alguns países estabeleceram recentemente estratégias de internacionalização para aumentar a

mobilidade e a internacionalização no ensino superior. A estratégia nacional de mobilidade e internacionalização do ensino superior 2020-2030 da **Áustria** apoia a mobilidade de todos os grupos no ensino superior, colocando uma maior ênfase na promoção da mobilidade académica de elevada qualidade. A **Alemanha** espera aumentar a sua atratividade para os estudantes internacionais, simplificando os requisitos legais (vistos, condições de acesso) e facilitando o acesso aos programas através de um maior reconhecimento de competências e diplomas, cursos de línguas, alojamento e aconselhamento. Com o apoio do Fundo Social Europeu Mais (FSE+), a **Polónia** está a desenvolver a sua primeira estratégia de internacionalização para o ensino superior, que deverá estar concluída até ao final de 2025.

Os Estados-Membros estão a adotar medidas para aumentar e melhorar a educação de adultos, em consonância com as iniciativas da União das Competências. Vários Estados-Membros estão a testar as contas individuais de aprendizagem como uma abordagem da formação orientada pela procura. Na **Eslováquia**, em janeiro de 2025, entrou em vigor uma nova lei sobre a educação de adultos destinada a reforçar o sistema de educação de adultos e a incentivar a educação não formal, em especial através de um projeto-piloto de contas individuais de aprendizagem. Embora as contas individuais de aprendizagem visem conceder acesso universal à formação, alguns projetos-piloto centram-se em grupos específicos. Em **Chipre**, por exemplo, um projeto-piloto financiado pelo FSE+ disponibiliza 2 400 EUR ao longo de três anos a desempregados de longa duração e a adultos com poucas qualificações. Um sistema de educação de adultos bem concebido exige um financiamento sustentável. Com o apoio do FSE+, a **Letónia** adotou, em julho de 2025, regulamentos para a criação de fundos de competências, que contribuirão para a criação de um sistema de educação de adultos mais sustentável e bem financiado, envolvendo os empregadores. O projeto-piloto visa proporcionar formação a mais de 4 700 pessoas até 2029. O projeto decorrerá até 2029. A fim de alinhar as competências com as necessidades do mercado de trabalho, vários países estão a melhorar as estratégias de competências e os sistemas de antecipação de competências. Até ao final de 2025, a **Espanha** está a realizar investigação no âmbito do PRR para identificar necessidades de competências através de um inquérito realizado em setores-chave, a fim de fundamentar a elaboração de respostas eficazes aos pedidos de formação e requalificação. Em junho de 2025, o **Luxemburgo** introduziu o «Skills-Plang», um programa proativo de gestão do emprego e da requalificação/melhoria de competências. Os Estados-Membros continuam a tomar medidas para aplicar a abordagem europeia das microcredenciais, reforçando a melhoria de competências e a requalificação, ao mesmo tempo que tornam as competências visíveis e facilmente comparáveis em toda a UE. Em setembro de 2025, a **Hungria** introduziu um novo regulamento relativo a programas de formação conducentes a microcredenciais na educação de adultos, permitindo oportunidades de formação mais curtas para adultos com base em manuais de EFP acreditados. No âmbito do respetivo PRR, a **Espanha** incluiu um plano de ação para a criação de um quadro para o desenvolvimento de microcredenciais. A Espanha está também a trabalhar na disponibilização de microcredenciais para apoiar conhecimentos e competências específicos procurados no mercado de trabalho. O reconhecimento das competências adquiridas através da experiência profissional e da aprendizagem não formal continua a ser uma prioridade fundamental em todos os Estados-Membros. Em junho de 2024, a **Croácia** adotou um novo regulamento que permite o reconhecimento de aprendizagens anteriores, prestando especial atenção às necessidades dos adultos e dos candidatos a emprego com poucas qualificações. A reforma alinha mais estreitamente a validação com as necessidades do mercado de trabalho e apoia percursos para a obtenção de qualificações certificadas. Em **Malta**, em setembro de 2024, foram publicadas orientações nacionais atualizadas para rever o quadro de validação da aprendizagem não formal e informal, promovendo uma abordagem mais coerente e favorável

aos prestadores, apoiada por uma melhor garantia de qualidade e coordenação das partes interessadas.

Foram introduzidas iniciativas para reforçar as competências digitais na educação. Por exemplo, na **Bélgica**, os governos da Federação Valónia-Bruxelas e da Região da Valónia aprovaram um novo acordo de cooperação em matéria de educação digital nas escolas obrigatórias e na educação de adultos, assegurando que todos os alunos e funcionários adquirem um conjunto mínimo de competências digitais, em conformidade com o Quadro Europeu de Competências Digitais. **Malta** lançou uma Estratégia para a Educação Digital 2025-2030, que visa dotar os estudantes de competências digitais. A **Finlândia** lançou um programa de digitalização para a aprendizagem contínua no âmbito do PRR, incluindo serviços para apoiar transições harmoniosas na educação e na vida profissional. No âmbito da política de transformação digital em prol da educação (2025-2035), apoiada por fundos do FEEI e do MRR, a **Polónia** continua a equipar as escolas com equipamento TIC, a formar professores em competências digitais e a desenvolver uma rede de coordenadores pedagógicos das TIC nas escolas (25 000 professores serão formados para se tornarem coordenadores até 2028). Alguns países estão a centrar-se na melhoria de competências dos adultos e dos cidadãos. A **Bulgária** está a criar 760 clubes digitais, que proporcionarão aos adultos acesso gratuito a cursos de formação em competências digitais (com um orçamento de 116 milhões de EUR do MRR). No âmbito do PRR, a **Espanha** lançou formação modular destinada a requalificar e melhorar as competências dos trabalhadores e dos desempregados. Alguns países também introduziram medidas para apoiar competências digitais e profissionais de TI mais avançadas. No âmbito do PRR, a **Espanha** introduziu cursos profissionais em competências digitais para formar mais de 10 000 profissionais em cursos especializados de, pelo menos, 250 horas cada. Em 2025, em **Malta**, a autoridade de inovação digital (MDIA), relançou o programa de bolsas de estudo digitais Pathfinder, que visa incentivar os estudantes a especializarem-se em IA e noutros domínios digitais a nível de mestrado e doutoramento. A **Suécia** está a investir 28 milhões de SEK (cerca de 2,5 milhões de EUR) em 2025 para permitir que sete instituições de ensino superior preparem cursos curtos de desenvolvimento de competências centrados na IA para profissionais de vários setores. Até 2026, com o apoio do MRR, a **Polónia** pretende formar, pelo menos, 250 000 cidadãos em competências digitais, incluindo aqueles que se encontram em risco de exclusão.

Em consonância com a agenda da dupla transição e a Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática, os Estados-Membros estão a alargar as iniciativas de formação que dão resposta à procura de competências verdes em todos os setores e profissões. Em setembro de 2024, no âmbito do seu MRR, a **Grécia** lançou mais de 600 programas de formação centrados em competências verdes prestados pelos serviços nacionais de emprego e destinados a 50 000 trabalhadores do setor privado. Estes programas estão abertos a candidatos a emprego, trabalhadores e empresários, e incluem temas como a agricultura sustentável, as tecnologias verdes e as energias renováveis. Iniciada no ano letivo de 2024/25, no **Luxemburgo**, a iniciativa «Skillsbridges», que faz parte do Plano de Recuperação e Resiliência, apoia a melhoria de competências e a requalificação, em consonância com as informações nacionais sobre competências e as necessidades do mercado de trabalho, dando especial ênfase à formação orientada para setores afetados pelas transições digital e ecológica, incluindo a construção, os transportes e a indústria transformadora. **Malta** prevê a realização de um levantamento das oportunidades de formação no domínio do desenvolvimento sustentável e dos empregos verdes, com o objetivo de identificar lacunas de capacidade e contribuir para um roteiro de competências verdes alinhado com as previsões do mercado de trabalho.

Os Estados-Membros estão a tomar medidas para apoiar a empregabilidade dos jovens, em consonância com a Garantia para a Juventude reforçada. Em fevereiro de 2025, **Malta** lançou a sua «Garantia para a Juventude 3.0», com um orçamento total do FSE+ de 10 milhões de EUR. O objetivo é reforçar os percursos de atividade dos jovens, oferecendo apoio personalizado, formação específica e estágios profissionais. A **Bulgária** introduziu uma medida financiada pelo FSE+, denominada «Estágios para jovens», que incentiva os empregadores a oferecerem contratos de duração indeterminada após um estágio. Em setembro de 2024, com o apoio do FSE+, **Portugal** aprovou o programa de estágios INICIAR. O programa cofinancia 65 % do custo de uma bolsa de estágio e pode chegar a 80 % em profissões com sub-representação de género, para uma pessoa com deficiência, numa região do interior com baixa densidade populacional e se for assinado um contrato de trabalho permanente a tempo inteiro com o estagiário no prazo de 20 dias úteis a contar do final do estágio. **Portugal** está também a aplicar uma medida financiada pelo FSE+ que presta apoio financeiro aos empregadores para a contratação e a retenção de jovens qualificados, por exemplo, promovendo a qualidade do emprego e fixando uma remuneração adequada às qualificações. Na **Grécia**, está em curso uma medida financiada pelo FSE+ para preparar 25 000 jovens desempregados (18-29 anos) para a integração no mercado de trabalho. No âmbito do seu PRR, a **Espanha** incluiu três programas destinados ao emprego dos jovens, centrados na obtenção de competências profissionais através da formação e do emprego, com especial atenção para as competências digitais e as relacionadas com o clima. Na **Suécia**, estão a ser aplicadas medidas a nível municipal e regional para facilitar a reintegração dos NEET no mercado de trabalho e na vida social, centrando-se simultaneamente na saúde mental.

Estão a ser desenvolvidos esforços para promover uma maior igualdade entre homens e mulheres no emprego e nos níveis de remuneração. No **Luxemburgo**, em 2024, foi adotada uma lei que cria um «Observatório da Igualdade de Género» e um «Conselho Superior para a Igualdade de Género». A missão deste Observatório é recolher dados, fornecer informações e acompanhar e analisar a evolução e, termos de igualdade entre homens e mulheres. O Conselho, composto por nove membros, analisa e aconselha sobre todas as questões relacionadas com esta matéria. A **França** transpôs a Diretiva Mulheres nos Conselhos de Administração (Diretiva UE 2022/2381) ao abrigo da lei Copé-Zimmermann, que visa melhorar a paridade de género nas grandes empresas. Na **Finlândia**, o governo e as principais organizações do mercado de trabalho negociaram medidas conjuntas em matéria de igualdade salarial para o período 2024-2027. O objetivo do programa em prol da igualdade de remuneração é reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres para menos de 15 % até 2027. A **Chéquia**, a **Finlândia**, a **Polónia** e a **Eslováquia** tomaram medidas para transpor a Diretiva Transparência Salarial, reforçando o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho igual de valor igual. Foram também envidados esforços adicionais em todos os Estados-Membros para melhorar o equilíbrio entre vida profissional e vida privada das pessoas com responsabilidades parentais. Na **Dinamarca**, o direito dos progenitores a licença e a subsídio de maternidade foi alargado de um total de três meses para ambos os progenitores para 12 meses para cada um no caso de recém-nascidos hospitalizados. Na **Bélgica**, os pais com responsabilidades prolongadas para com uma criança ao cuidado de uma família de acolhimento poderão agora também solicitar uma licença parental. Outros Estados-Membros estão a oferecer às mulheres maiores incentivos para trabalhar. A **Itália** concede uma isenção parcial das contribuições para a segurança social às mães com pelo menos dois filhos que trabalham por conta de outrem ou por conta própria. A prestação, válida até aos 10 anos do filho mais novo e, a partir de 2027, até aos 18 anos do filho mais novo para mães de três ou mais filhos, está reservada às pessoas que tenham um rendimento tributável máximo de 40 000 EUR por ano que não participem no regime de

tributação fixa. A medida tem um limite de despesa anual de 300 milhões de EUR. Um programa do Serviço Público de Emprego na **Grécia** está a promover o empreendedorismo, com a criação de novas pequenas e médias empresas por 5 880 desempregados com idades compreendidas entre os 30 e os 59 anos, com destaque para mulheres desempregadas. O montante do apoio às novas empresas/beneficiários é de 17 000 EUR.

Estão em curso esforços para reforçar a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho em muitos Estados-Membros. Alguns países estão a recorrer ao setor público para melhorar a igualdade no acesso ao mercado de trabalho. Por exemplo, um programa de emprego subsidiado na **Grécia** está a contribuir com até 75 % do salário e das contribuições de 1 000 pessoas com deficiência desempregadas, que serão empregadas na administração local. O programa terá uma duração de 18 meses e visa integrar os participantes no mercado de trabalho. Em **Espanha**, as reformas nos procedimentos de seleção da administração pública irão torná-los mais adaptados às necessidades das pessoas com deficiência. O **Luxemburgo** está a alterar o estatuto das pessoas com deficiência, atualizando as definições, alargando os direitos e aperfeiçoando os mecanismos de apoio para reforçar a inclusão jurídica, social e profissional. A **Suécia** pretende aumentar a sensibilização dos empregadores para o apoio disponível para as pessoas com deficiência no emprego e encomendou aos serviços públicos de emprego a realização de iniciativas de informação.

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

A presente secção analisa a aplicação da orientação para o emprego n.º 7, que recomenda aos Estados-Membros que melhorem o funcionamento dos mercados de trabalho e a eficácia do diálogo social. Abrange, entre outros aspetos, o equilíbrio entre flexibilidade e segurança nas políticas do mercado de trabalho, a prevenção da segmentação do mercado de trabalho, a adaptação a novos métodos de trabalho, bem como a garantia de eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho e a luta contra o trabalho não declarado. Estes objetivos estão em consonância com: os princípios 4 (apoio ativo ao emprego), 5 (emprego seguro e adaptável), 7 (informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento), 8 (diálogo social e participação dos trabalhadores), 10 (ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado) e 13 (prestações por desemprego) do Pilar Europeu de Direitos Sociais. São também debatidos o aproveitamento das práticas nacionais vigentes, a promoção do diálogo social e a interação com organizações da sociedade civil. A secção 2.3.1 analisa aspetos relacionados com a qualidade do emprego e a segmentação do mercado de trabalho, o futuro do trabalho, nomeadamente no contexto da transformação digital. O desemprego de longa duração e as políticas ativas do mercado de trabalho são analisados mais aprofundadamente no âmbito da presente orientação. Por último, a presente secção aborda o papel dos parceiros sociais e a importância do diálogo social, bem como de uma consulta adequada da sociedade civil, a fim de conceber e aplicar políticas. Na secção 2.3.2, são referidas as medidas tomadas pelos Estados-Membros nestas áreas.

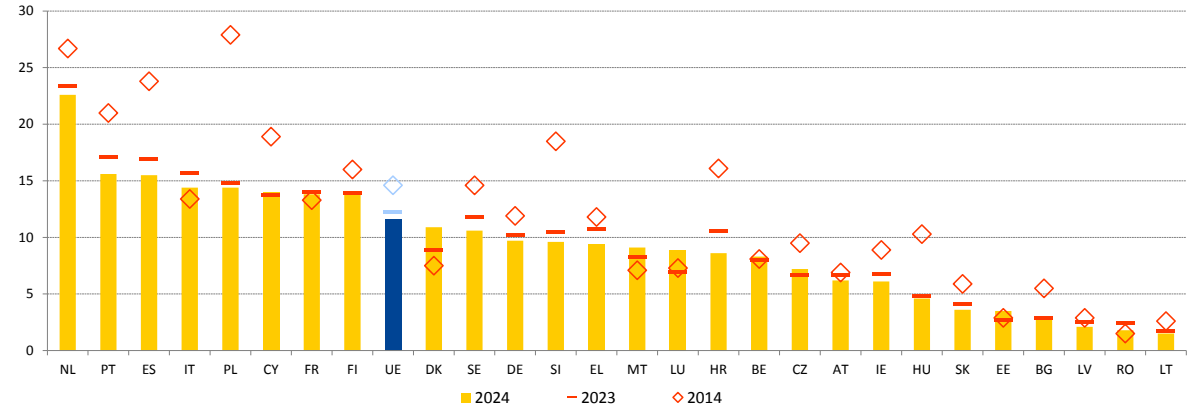
2.3.1 Indicadores-chave

Acordos contratuais flexíveis podem ajudar a satisfazer a procura do mercado de trabalho, mas podem também contribuir para uma maior segmentação do mercado de trabalho e afetar a qualidade do emprego. As formas atípicas de trabalho, como o trabalho temporário e o trabalho a tempo parcial, podem proporcionar maior flexibilidade tanto a

empregadores como a trabalhadores e servir de «trampolins» para um emprego estável e melhores condições de trabalho. No entanto, em alguns casos, podem limitar a mobilidade ascendente, prolongar a instabilidade e proporcionar más condições de trabalho. Estão frequentemente associadas a rendimentos mais baixos, a um acesso limitado à proteção social, à formação e à representação[194]. Podem também conduzir a uma diminuição da atratividade de determinados setores e profissões, agravando a escassez de mão de obra se os salários forem baixos e as condições de trabalho forem más[195]. Os jovens, as mulheres, os migrantes, os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores pouco qualificados são mais afetados pela segmentação do mercado de trabalho. Entre outros aspetos, as políticas ativas do mercado de trabalho que encorajam a transição para empregos de maior qualidade, os incentivos aos empregadores para contratarem pessoal permanente a tempo inteiro, a par de um acesso adequado à proteção social e a oportunidades de aprendizagem, podem ajudar a reduzir a segmentação do mercado de trabalho e a aumentar a qualidade do emprego.

Figura 2.3.1: Ao longo da última década, a percentagem do emprego temporário tem vindo a diminuir, mas continuam a existir variações substanciais entre os Estados-Membros

Percentagem de trabalhadores temporários entre todos os trabalhadores (20-64 anos, em %, dados anuais)



Nota: A definição difere para ES e FR, em 2023 e 2024. Interrupção na série para DK em 2023 e BG em 2024.
Fonte: Eurostat, [lfsi_pt_a], IFT da UE.

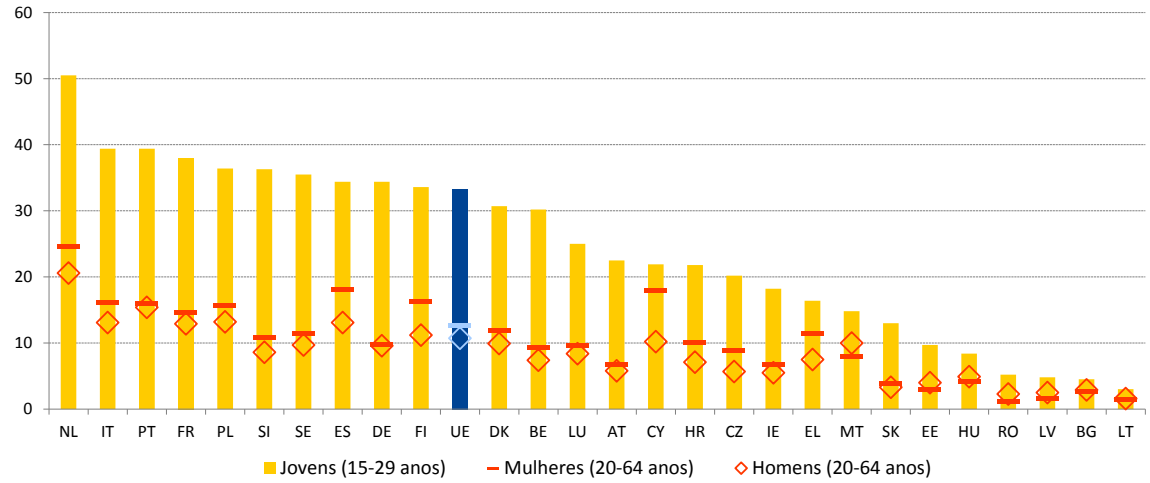
A percentagem de trabalhadores temporários na UE continuou a diminuir num contexto de taxas de emprego elevadas e a subir, mas as diferenças entre os Estados-Membros continuam a ser substanciais[196]. A percentagem de trabalhadores temporários entre todos os trabalhadores (20-64 anos) prosseguiu a sua tendência descendente e atingiu 11,6 % em 2024. Este valor é 0,6 p.p. inferior ao do ano anterior e 3 p.p. inferior ao de há uma década — ver figura 2.3.1. Embora a maioria dos Estados-Membros tenha registado uma evolução semelhante, a diferença entre as percentagens de emprego temporário mais elevadas e mais baixas continua a ser significativa, situando-se em 21,1 p.p. Os Países Baixos (22,6 %), bem como Portugal, Espanha, Itália e Polónia (acima ou próximo de 15 %) continuaram a registar as percentagens mais elevadas da

[194]Eurofound, *Labour market segmentation*, Dicionário Europeu das Relações Laborais, 2019.
[195] Ver Comissão Europeia, *Employment and Social developments in Europe 2024*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024, e Eurofound, *Company practices to tackle labour shortages*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.
[196] Os trabalhadores com contratos temporários são definidos como trabalhadores com um contrato de duração limitada, cuja atividade principal cessará após um período previamente fixado, ou após um período desconhecido antecipadamente.

UE em 2024, enquanto os valores foram inferiores a 3 % na Bulgária, na Letónia, na Roménia e na Lituânia.

Figura 2.3.2: As percentagens de emprego temporário entre os jovens e as mulheres variam significativamente entre os Estados-Membros

Percentagem de trabalhadores temporários entre os jovens (15-29 anos), bem como entre homens e mulheres (20-64 anos), (%, 2024)



Nota: A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG.
Fonte: Eurostat, [lfsi_pt_a], IFT da UE.

Os contratos temporários são quase três vezes mais comuns entre os jovens e mais frequentes entre as mulheres do que entre os homens, com variações vincadas entre os Estados-Membros. Em 2024, após uma diminuição de 1,0 p.p. em comparação com 2023, 33,3 % dos jovens trabalhadores (15-29 anos) tinham um contrato temporário na UE, contra apenas 11,6 % entre todos os trabalhadores no grupo 20-64 anos. As taxas mais baixas (inferiores ou próximas de 5 %) registaram-se na Bulgária, na Letónia, na Lituânia e na Roménia, enquanto as taxas próximas ou superiores a 40 % caracterizaram os Países Baixos, a Itália e Portugal — ver figura 2.3.2. Na maioria dos Estados-Membros (20), as mulheres tinham mais frequentemente contratos temporários do que os homens, o que conduziu a uma disparidade entre uns e outras de 1,9 p.p. em 2024, em média, na UE. Em Chipre, na Finlândia e em Espanha, a diferença variou entre 5 e 7 p.p., enquanto na Lituânia, na Alemanha e na Bulgária se situou entre 0,1 e 0,3 p.p.

Pilar - Caixa 6: Dimensões da qualidade do emprego nos Estados-Membros da UE

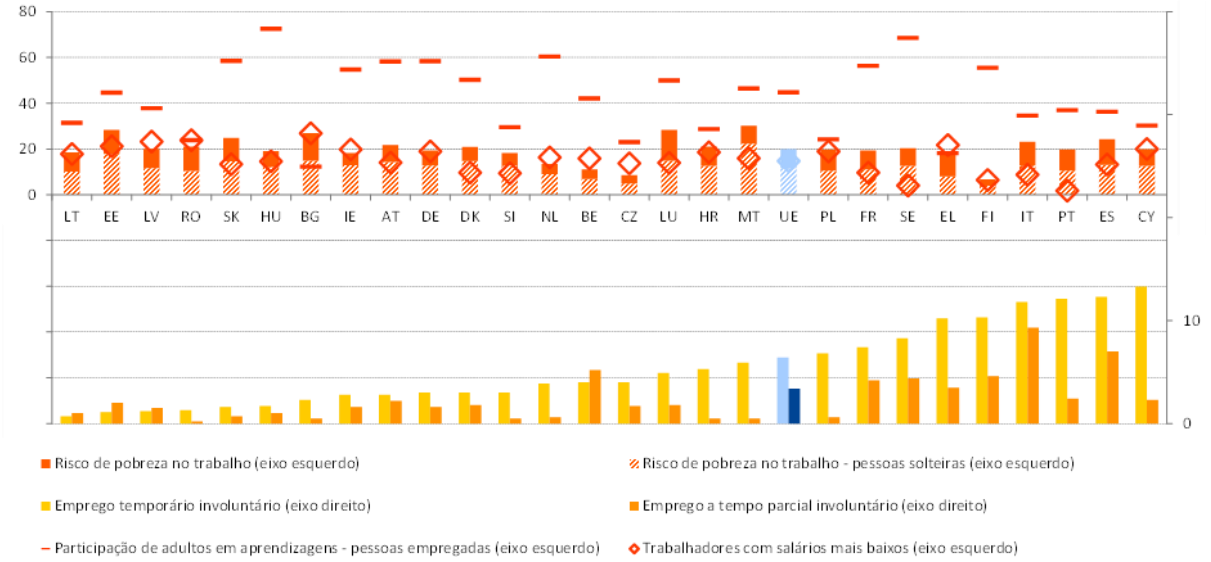
A promoção da qualidade do emprego é fundamental para uma economia social de mercado competitiva, com uma elevada produtividade e capacidade de inovação, uma mão de obra altamente qualificada e uma maior coesão social. A qualidade do emprego abrange várias dimensões que são também influenciadas por mudanças estruturais no mercado de trabalho. Entre estas contam-se as transformações digital e ecológica, as alterações demográficas, a evolução dos contratos de trabalho e das formas de trabalho, a evolução das culturas no local de trabalho e valores e objetivos societais mais vastos, como a não discriminação e a igualdade de oportunidades. Tal como debatido no Comité do Emprego

(COEM) e refletido no parecer do COEM ao Conselho EPSCO de junho de 2025[197], a qualidade do emprego comporta dimensões tradicionais associadas a *rendimentos adequados e salários justos, segurança do emprego e da carreira, desenvolvimento de competências* e *progressão na carreira.* Trata-se de elementos interdependentes que, quando conjugados, podem criar um círculo virtuoso de capacitação pessoal, produtividade e crescimento económico. Ao mesmo tempo, tal como sublinhado no parecer do COEM, um *ambiente de trabalho seguro e saudável*, em conjugação com o *bem-estar no local de trabalho*, a *otimização das modalidades de tempo de trabalho*, o *equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada*, e a *autonomia no trabalho*, podem servir de base para o desenvolvimento pessoal e profissional, bem como para o êxito organizacional. Este êxito pode resultar, por exemplo, de uma maior criatividade e responsabilização, de uma maior motivação e produtividade e da diminuição da incidência do esgotamento profissional. Além disso, a *representação e a organização coletivas de interesses*, a *igualdade de género e a igualdade de oportunidades*, bem como os esforços para promover a *transição do trabalho não declarado e subdeclarado para o emprego formal*, são fatores horizontais cruciais para um mercado de trabalho justo e inclusivo. Por último, o grau e tipo de *proteção social* disponível para as diferentes formas de emprego são componentes integrantes da qualidade do emprego. O futuro Roteiro para Empregos de Qualidade, que está a ser elaborado em cooperação com os parceiros sociais da UE, é um compromisso renovado para promover empregos de qualidade e ajustados às exigências do futuro numa UE competitiva. Apresentará uma estratégia global para responder aos desafios e às oportunidades dos mercados de trabalho europeus no que diz respeito a empregos de qualidade e contribuirá para uma transição ecológica e digital justa, a antecipação da mudança e uma intervenção mais rápida em caso de ameaça de reestruturação. O roteiro descreve iniciativas e instrumentos destinados a alinhar a política de emprego com as necessidades de uma economia em rápida evolução, mantendo-se fiel aos princípios da economia social de mercado europeia, do progresso social e do pleno emprego. Salienta igualmente os principais fatores favoráveis que promovem empregos de qualidade num ambiente propício para as empresas e apela à aplicação dos direitos sociais existentes, serviços de qualidade para todos e em todas as regiões, financiamento adequado e reforço do diálogo social e da negociação coletiva.

[197] Ver o parecer do Comité do Emprego sobre as dimensões da qualidade do emprego, apresentado ao Conselho «Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores» de junho de 2025.

O desempenho em matéria de qualidade do emprego varia entre os Estados-Membros e entre as diferentes dimensões

Taxa de risco de pobreza no trabalho (18-64 anos), 2024, % de pessoas empregadas e % de pessoas solteiras empregadas; Participação de adultos em aprendizagens (25-64 anos) (nos últimos 12 meses), 2022, % de pessoas empregadas; Taxa de emprego temporário e a tempo parcial involuntário (15-64 anos), 2024 % das pessoas empregadas, Trabalhadores com salários baixos, 2022 % das pessoas empregadas



Nota: Os dados sobre o emprego temporário involuntário para LV só estão disponíveis pelo motivo [JOB_TCTR] e para SK pelo motivo [NF_PJOB]. Interrupção nas séries para BG e definições diferentes para ES e FR tanto para o emprego temporário involuntário como para o emprego a tempo parcial. Dados de baixa fiabilidade para EE [JOB_TCTR] e para MT, AT e SI [NF_PJOB]. Interrupção nas séries para HR e dados provisórios para LT para as taxas de risco de pobreza no trabalho e de risco de pobreza. Interrupção nas séries relativas à participação de adultos em aprendizagens para FR, IT e RO.
Fonte: Eurostat [tesem190,], [lfsa_eetpgar], [tespm070], [ilc_iw02], [earn_ses_pub1s], extração especial referente à taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses, excluindo a formação orientada em contexto de trabalho (GOJT), a partir do Inquérito à Educação de Adultos.

O desempenho nas várias dimensões da qualidade do emprego varia significativamente entre os Estados-Membros da UE, bem como entre dimensões no mesmo Estado-Membro. Por exemplo, a Bulgária, embora tenha baixas percentagens de emprego temporário involuntário[198] e de emprego a tempo parcial involuntário[199] [2,3 % e 0,5 % dos trabalhadores (15-64 anos), respetivamente], apresenta uma das mais elevadas taxas de risco de pobreza no trabalho (12,1 %) e um dos números mais elevados de acidentes de trabalho mortais (3,5 por 100 000 trabalhadores). A Finlândia tem percentagens relativamente elevadas de emprego temporário involuntário (10,3 %) e de emprego a tempo parcial involuntário (4,6 %). Ao mesmo tempo, a taxa de risco de pobreza no trabalho é relativamente baixa (2,8 %), mais de metade (55,5 %) dos trabalhadores participam em ações de formação e o número de acidentes mortais é relativamente baixo (1 por 100 000 trabalhadores). A Eslováquia regista uma taxa de risco de pobreza no trabalho relativamente elevada (10,3 %), mas tem um bom desempenho em todas as outras dimensões acima

[198] O emprego temporário involuntário é aqui definido como resultante de uma das seguintes circunstâncias «não foi encontrado nenhum emprego permanente» [lfsa_etgar] ou «emprego só disponível com um contrato temporário» [lfsa_etgar].
[199] O emprego a tempo parcial involuntário é definido como o resultante da circunstância de «não foi encontrado nenhum emprego a tempo inteiro» [lfsa_eetpgar].

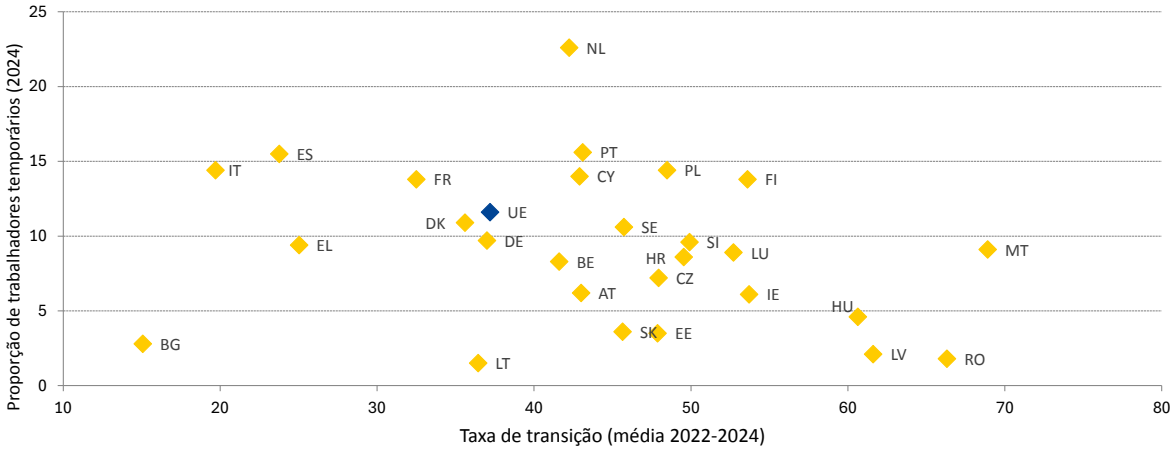
mencionadas. Outros Estados-Membros, como a Itália e a Espanha, enfrentam desafios em muitas dimensões da qualidade do emprego.

Os Estados-Membros estão a tomar medidas para melhorar a qualidade do emprego nas suas várias dimensões. Por exemplo, a **Eslováquia** concluiu a transposição da diretiva relativa ao salário mínimo em novembro de 2024, o que contribuirá para rendimentos adequados no extremo inferior da distribuição do rendimento. Para o efeito, introduz critérios para avaliar a adequação do salário mínimo nacional, aumenta o mecanismo de indexação automática para 60 % do salário mensal médio do ano anterior e cria uma Comissão do Salário Mínimo com a participação dos parceiros sociais. No âmbito de uma reforma mais ampla do mercado de trabalho, em junho de 2025, a **Eslovénia** introduziu requisitos mais rigorosos para as empresas de trabalho temporário e uma maior supervisão regulamentar dessas empresas, a fim de melhorar a proteção dos trabalhadores temporários. Em junho de 2024, a **Grécia** introduziu um Cartão de Trabalho Digital como projeto-piloto que visa salvaguardar plenamente os direitos dos trabalhadores, assegurando o controlo do tempo de trabalho real e da remuneração dos trabalhadores. O objetivo é combater as políticas abusivas de trabalho suplementar não declarado, bem como as mudanças ilegais e as horas extraordinárias. A **Itália** alargou as deduções fiscais para a contratação de trabalhadores com contratos permanentes e introduziu isenções das contribuições sociais de 2025-29 para os empregadores do setor privado que contratem pessoal permanente em determinados setores. Com o apoio do MRR, a **Espanha** introduziu um plano de ação para a criação de um quadro para o desenvolvimento de microcredenciais e está a trabalhar na disponibilização de microcredenciais que abrangem várias ações de formação diferentes para dotar os trabalhadores de conhecimentos e competências específicos procurados no mercado de trabalho. Além disso, em 2025, através de negociações com os parceiros sociais, o salário mínimo foi aumentado em 700 EUR por ano, beneficiando cerca de 2,4 milhões de trabalhadores. Para reforçar a segurança e a saúde no trabalho, o **Luxemburgo** adotou, em março de 2025, um decreto que atualiza as proteções no local de trabalho contra agentes cancerígenos, mutagénicos e tóxicos para a reprodução, reforçando as obrigações dos empregadores em matéria de monitorização, exploração com vista à substituição e controlos de higiene.

Alguns Estados-Membros apresentam percentagens relativamente significativas de contratos temporários e de baixas taxas de transição para contratos permanentes. Esta situação pode apontar para desafios no que respeita ao papel dos contratos temporários como «trampolins» para o emprego permanente a longo prazo. Entre os países com as percentagens mais elevadas de trabalhadores temporários, a Itália e a Espanha registaram taxas de transição inferiores ou próximas de 20 % (contra a média da UE de 37,2 %), enquanto nos Países Baixos e em Portugal excederam os 40 % — ver figura 2.3.3. Por outro lado, na Hungria, na Letónia e na Roménia, as percentagens de trabalhadores temporários eram inferiores a 5 % e em Malta inferiores a 10 %, mas as taxas de transição para contratos permanentes eram muito elevadas, entre 60 e 70 %. Estas últimas sugerem vias eficazes de transição do emprego temporário para o emprego permanente.

Figura 2.3.3: As taxas de transição para contratos permanentes na UE caracterizam-se por uma heterogeneidade significativa entre os Estados-Membros

Percentagem de trabalhadores temporários no total dos trabalhadores (20-64 anos) em 2024 e taxa de transição para empregos permanentes (15-64 anos) (valor médio para 2022, 2023 e 2024).

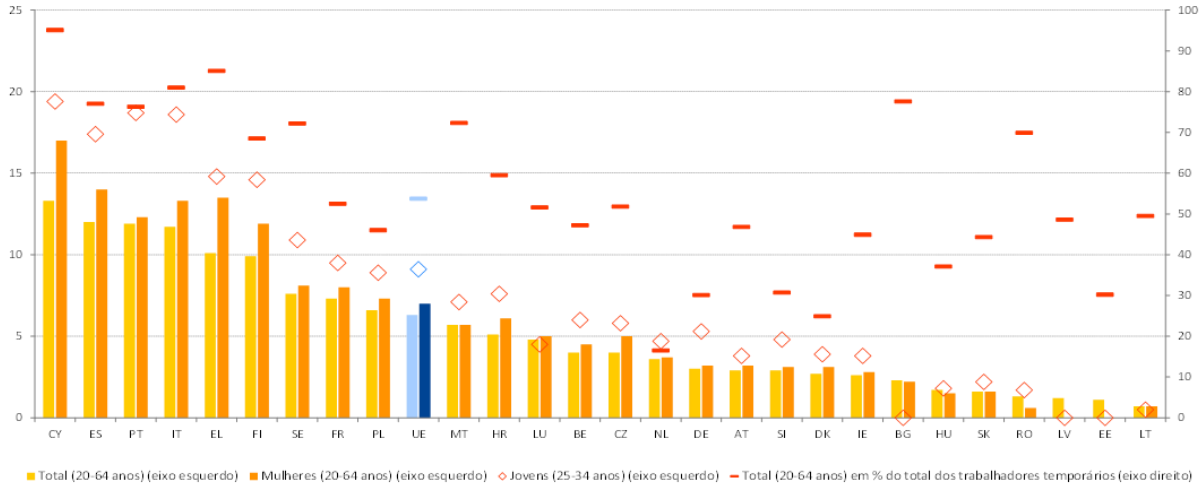


Nota: Para as taxas de transição entre contratos temporários e contratos permanentes, é considerado o grupo etário mais vasto 15-64 anos. A taxa de transição para contratos permanentes está em falta para DE em 2022, para DK em 2024 e para LU em 2023. Interrupção nas séries em 2023 para FR. Dados provisórios para LT relativamente a 2024.Para o emprego temporário, é utilizado o grupo etário 20-64 anos, em conformidade com o indicador principal do painel de indicadores sociais sobre o emprego e com a análise conexa na secção. A definição difere para ES e FR em 2024. Interrupção nas séries para BG em 2024.
Fonte: Eurostat, [lfsi_pt_a], IFT da UE e [ilc_lvhl32], EU-SILC.

O emprego temporário involuntário afeta uma parte substancial da mão de obra, com disparidades acentuadas entre os Estados-Membros e uma maior incidência nos jovens e nas mulheres. O emprego temporário involuntário é indicativo de situações em que o acordo contratual não reflete as preferências dos trabalhadores em matéria de flexibilidade. Em 2024, um em cada dois trabalhadores temporários (20-64 anos) (53,7 %, cerca de 10,6 milhões de trabalhadores) encontrava-se involuntariamente abrangido por um acordo contratual desse género, representando globalmente 6,4 % de todos os trabalhadores. Entre todos os trabalhadores, a percentagem de trabalhadores com contratos temporários involuntários variou entre 10 % ou mais em Chipre, Espanha, Portugal, Itália e Grécia e cerca de 1 % ou menos na Estónia e na Lituânia — ver figura 2.3.4. Em quase todos os casos, as mulheres apresentavam percentagens mais elevadas do que os homens, com exceção da Bulgária, da Hungria e da Lituânia. Entre os trabalhadores temporários, a percentagem de trabalhadores temporários involuntários variou entre cerca de 16-25 % nos Países Baixos e na Dinamarca e 95,1 % em Chipre. Embora tanto os Países Baixos como a Espanha registem elevadas taxas de trabalho temporário, o primeiro país tem a percentagem mais baixa de trabalhadores temporários que se encontram involuntariamente nessa situação, com taxas médias de transição, enquanto em Espanha três em cada quatro trabalhadores temporários se encontram involuntariamente nessa situação e as taxas de transição são relativamente baixas. Este facto sublinha a dupla natureza do trabalho temporário, que pode ser uma forma de emprego flexível escolhida e uma possível via para um emprego estável, ou o resultado de alternativas limitadas e baixas taxas de transição para empregos estáveis para os trabalhadores.

Figura 2.3.4: O emprego temporário involuntário afeta um em cada dois trabalhadores temporários e, em especial, as mulheres e os jovens

Trabalhadores temporários involuntários em percentagem do número total de trabalhadores (20-64 anos) (em %, 2024)



Nota: A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG. Dados com baixa fiabilidade para LV, MT, AT, SI, EE e SK. Os dados relativos ao Total referem-se apenas a «emprego só disponível com um contrato temporário» no caso da LV e apenas a «não foi encontrado nenhum emprego permanente» para a SK. Faltam dados relativos às mulheres e aos jovens para a LV e EE e apenas «não foi encontrado nenhum emprego permanente» para a SK e RO

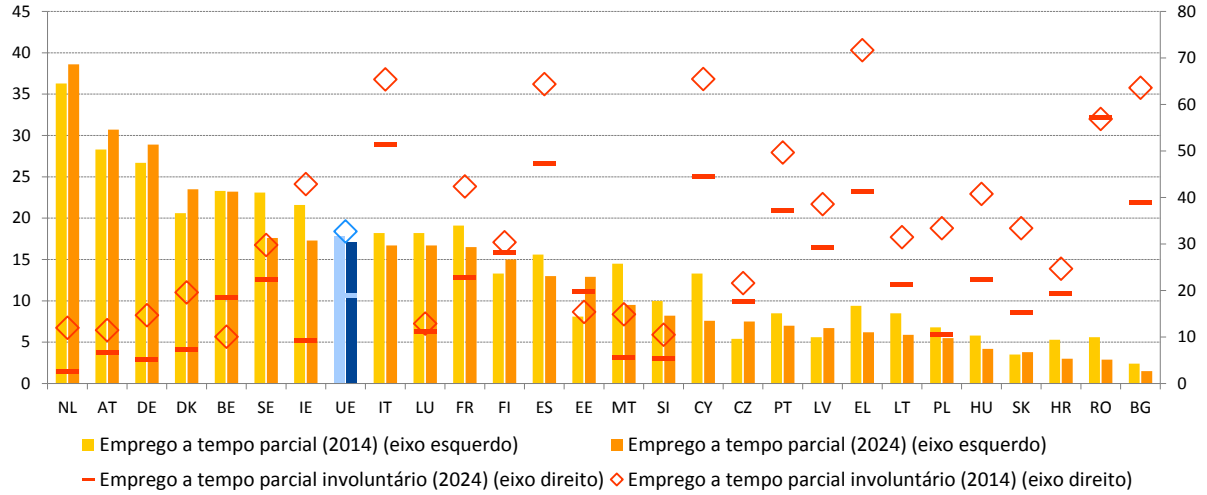
Fonte: Eurostat, [lfsa_etgar], IFT da UE.

O emprego a tempo parcial na UE diminuiu ao longo da última década e a sua componente involuntária também diminuiu, mas manteve-se significativa em alguns Estados-Membros. Desde 2014, a percentagem de emprego a tempo parcial no emprego total (20-64 anos) diminuiu 0,7 p.p., atingindo 17,1 % em 2024. Em três Estados-Membros (Países Baixos, Áustria e Alemanha), cerca ou mais de 30 % do emprego total era a tempo parcial, enquanto cinco Estados-Membros comunicaram valores inferiores a 5 % (Hungria, Eslováquia, Croácia, Roménia e Bulgária). As mulheres continuam a representar o maior grupo de trabalhadores a tempo parcial (ver secção 2.2). À medida que as taxas de emprego aumentaram ao longo da última década e os mercados de trabalho se tornaram cada vez mais restritivos, o emprego a tempo parcial involuntário diminuiu continuamente, uma vez que os empregadores têm dificuldade em preencher vagas a tempo inteiro[200]. Consequentemente, em 2024, 18,9 % do emprego total a tempo parcial (15-64 anos) foi involuntário, em comparação com 32,7 % na década anterior. Também neste aspeto, existe uma heterogeneidade significativa entre os Estados-Membros. Enquanto em Espanha, na Itália e na Roménia cerca de um em cada dois trabalhadores a tempo parcial é-o involuntariamente, em Malta, na Eslovénia, na Alemanha e nos Países Baixos cerca ou menos de 5 % dos trabalhadores a tempo parcial estão involuntariamente nesse tipo de contrato.

[200] OCDE, *OECD Employment Outlook 2025: Can We Get Through the Demographic Crunch*?, Publicações da OCDE, Paris.

Figura 2.3.5: A percentagem de emprego a tempo parcial subiu ligeiramente e continuam a ser significativas as diferenças na componente involuntária entre os Estados-Membros

Percentagem do emprego a tempo parcial no emprego total (20-64 anos) e percentagem do emprego a tempo parcial involuntário no emprego a tempo parcial total (20-64 anos) (%, dados anuais).



Nota: A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries relativas ao emprego a tempo parcial para BG em 2024. Interrupção na série relativa ao emprego a tempo parcial involuntário para FR em 2014 e BG em 2021, e baixa fiabilidade para MT, HR e SI em 2024 e NL em 2014.
Fonte: Eurostat, [lfsi_pt_a] e [lfsa_eppgai], IFT da UE.

A percentagem de trabalhadores por conta própria sem empregados diminuiu ligeiramente na UE, mas com diferenças muito significativas entre os Estados-Membros. Esse trabalho por conta própria, embora também seja indicativo da iniciativa empresarial, pode também ser interpretado como um indicador do falso trabalho por conta própria que oculta relações de trabalho por conta de outrem[201]. Em 2024, 9,0 % do emprego total (20-64 anos) na UE dizia respeito a trabalhadores por conta própria[202]. Embora tenha diminuído 0,1 p.p. em comparação com 2023, este número ainda representava 17,7 milhões de trabalhadores em 2024. As percentagens mais elevadas de trabalhadores por conta própria no emprego total registaram-se na Chéquia, na Itália e nos Países Baixos, cifrando-se em ou próximas de 13 %, bem como na Polónia, com 14,1 %, e na Grécia, com 19,1 %. Os valores mais baixos (inferiores a 5 %) foram observados na Dinamarca, na Alemanha e no Luxemburgo. Globalmente, 15 % dos trabalhadores por conta própria na UE podem ser considerados economicamente dependentes[203], sendo as percentagens mais elevadas registadas na agricultura e nos serviços financeiros, bem como na saúde e noutros serviços[204]. Entre eles, cerca de 40 % afirmam ter, pelo menos, alguma dificuldade em fazer face às despesas.

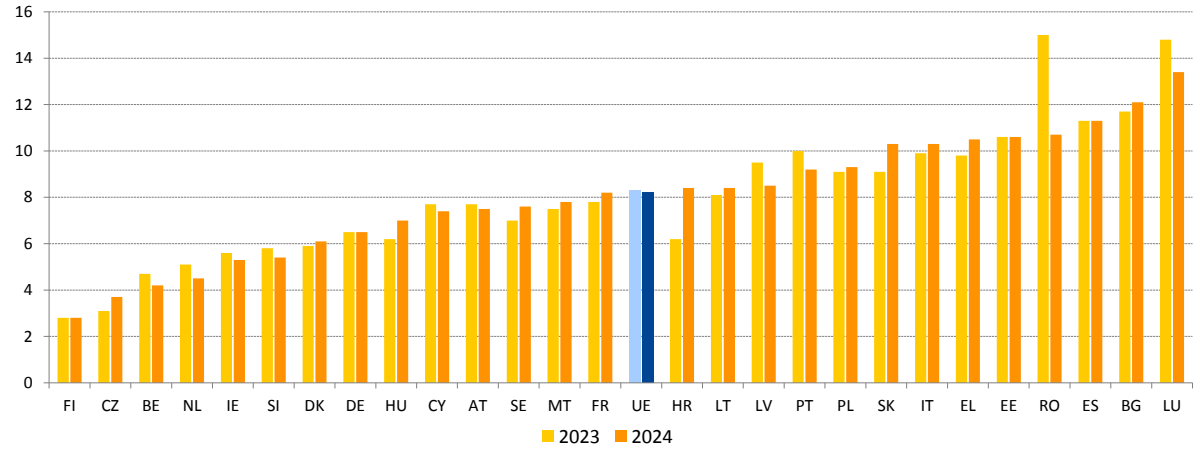
A pobreza no trabalho estabilizou na UE em 2024, após um período de declínio progressivo, mas afetava ainda quase um em cada 12 trabalhadores. A percentagem de

[201] Ver Comissão Europeia, *Employment and Social developments in Europe 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.
[202] Eurostat, [lfsa_egaps] e [lfsi_emp_a], IFT da UE. A definição difere para ES e FR (ver metadados).
[203] Os trabalhadores por conta própria economicamente dependentes são definidos como os trabalhadores por conta própria sem empregados que, nos últimos 12 meses, trabalharam apenas para um cliente ou para um cliente dominante, cabendo a este cliente a decisão sobre o seu horário de trabalho.
[204] Eurofound, Inquérito sobre as condições de trabalho na Europa, 2024: Primeiras conclusões, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

pessoas empregadas no grupo 18-64 anos em risco de pobreza diminuiu para 8,2 % na União em 2024, face a 8,3 % em 2023[205], ficando significativamente abaixo dos níveis registados antes da pandemia de COVID-19 (em comparação com 9,1 % em 2019 e 9,8 % em 2016). Os trabalhadores em formas atípicas de trabalho são relativamente mais afetados, uma vez que são as que, frequentemente, auferem rendimentos anuais mais baixos e têm menos intensidade de trabalho. Entre os agregados familiares com uma elevada intensidade de trabalho, em 2024, a taxa de pobreza no trabalho era inferior a um terço do valor respeitante aos agregados familiares com uma baixa intensidade de trabalho[206]. Um crescimento mais forte dos salários dos agregados familiares que trabalham e que auferem rendimentos mais baixos, também ajudado por aumentos acentuados do salário mínimo a partir de 2022, contribuiu para melhorar a situação dos agregados familiares com baixos rendimentos nos últimos anos (ver secção 2.1.1)[207]. Em 2024, a Roménia foi o país que registou a maior redução da pobreza no trabalho (4,3 p.p., para 10,7 % em 2024), embora ainda excedendo a média da UE de 8,2 %. O Luxemburgo, a Letónia e Portugal também registaram quebras significativas (1,4 p.p., 1 p.p. e 0,8 p.p., respetivamente), mas todos ainda próximos ou acima da média da UE (13,4 %, 8,5 % e 9,2 %, respetivamente). Em contrapartida, a pobreza no trabalho aumentou 1,2 p.p. na Eslováquia. O Luxemburgo, a Bulgária e a Espanha registaram as taxas de pobreza no trabalho mais elevadas (13,4 %, 12,1 % e 11,3 %, respetivamente). Tal como em anos anteriores, as taxas de pobreza no trabalho foram mais elevadas entre os cidadãos de países terceiros, os trabalhadores com baixos níveis de instrução, os trabalhadores a tempo parcial, os trabalhadores temporários e os agregados familiares com filhos a cargo[208]. A pobreza no trabalho era também mais elevada entre homens do que entre as mulheres.

Figura 2.3.6: Taxa de pobreza no trabalho globalmente estável em 2024 na UE, com diferenças significativas entre os Estados-Membros

Taxa de risco de pobreza no trabalho (18-64 anos) (%, dados anuais)



Nota: Interrupção nas séries em 2023 para DE e HR. Interrupção nas séries em 2024 para HR. Dados provisórios em 2024 para LT.
Fonte: Eurostat [tespm070], EU-SILC.

[205] Eurostat, [ilc_iw01], EU SILC. As taxas de pobreza no trabalho referem-se ao rendimento do ano anterior.
[206] Ver Eurostat, [ilc_iw03], IFT da UE.
[207] Ver Comissão Europeia, *Labour market and wage developments in Europe 2025*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.
[208] Ver Eurostat, [ilc_iw15], [ilc_iw04], [ilc_iw07], [ilc_iw05], [ilc_iw02], EU-SILC.

A aceleração da transformação digital está a reconfigurar os mercados de trabalho europeus, com um em cada dez trabalhadores na UE a utilizar a inteligência artificial generativa para trabalhar. A inteligência artificial (IA) e a gestão algorítmica oferecem ferramentas poderosas para impulsionar a inovação, aumentar a produtividade, graças, por exemplo, à automatização e ao facto de complementar os trabalhadores nas suas tarefas, bem como para reforçar a competitividade da Europa a nível mundial. Quando concebida e aplicada de forma responsável, a utilização de sistemas de IA e de gestão algorítmica no local de trabalho pode aumentar a eficiência, racionalizar o processo de recrutamento, reduzir os enviesamentos e melhorar a qualidade do emprego (ver também a secção 2.1.1). No entanto, estas ferramentas devem ser geridas de forma adequada para atender devidamente a preocupações sobre o aumento da pressão laboral, a monitorização constante, os potenciais preconceitos e os riscos para a proteção de dados dos trabalhadores. De acordo com um inquérito Eurobarómetro de 2025, a maioria dos europeus considera que a IA e as tecnologias digitais, em termos mais gerais, têm um impacto positivo no seu emprego, na economia e na qualidade de vida[209]. Ao mesmo tempo, 84 % consideram que a IA exige uma gestão cautelosa, em especial no local de trabalho. Em 2024, 12 % dos trabalhadores na UE utilizaram diferentes formas de IA generativa no seu trabalho para simplificar tarefas mentais complexas ou para receber recomendações sobre a forma como devem trabalhar[210]. A utilização de IA generativa foi particularmente elevada entre os gestores (23 %) e os profissionais (28 %) e nos serviços financeiros (28 %). A taxa de adoção variou também entre os Estados-Membros. Na Bélgica, na Dinamarca, nos Países Baixos, na Suécia e no Luxemburgo, entre 20 e 25 % dos trabalhadores já utilizam esses instrumentos, ao passo que na Itália, na Grécia, na Roménia e em Portugal apenas 5 % ou menos o fazem. Acresce que a utilização da monitorização digital no trabalho e a gestão algorítmica dos processos de trabalho estão a transformar a forma como o trabalho é organizado, coordenado, monitorizado e gerido[211]. A monitorização digital é mais prevalecente nos países da Europa Central e Oriental, nomeadamente a Eslovénia, a Chéquia, a Polónia, a Roménia, a Bulgária, a Letónia, bem como Malta e Chipre. Além das duas práticas mais comuns (registo das horas de trabalho e dos movimentos de entrada/saída), nestes países também é frequentemente utilizada a monitorização da Internet, a televisão em circuito fechado (CFTV), o rastreamento de chamadas e a monitorização da localização dos veículos. No entanto, de um modo geral, verificou-se um elevado grau de heterogeneidade na prevalência e nos tipos de monitorização digital nos Estados-Membros. No que respeita à gestão algorítmica, os dados do inquérito mostram que 24 % dos trabalhadores da UE têm o seu tempo de trabalho atribuído automaticamente. O Regulamento da Inteligência Artificial da UE estabelece um conjunto claro de regras baseadas no risco para os criadores e responsáveis pela implantação de IA no que diz respeito a utilizações específicas da IA, garantindo a segurança, os direitos fundamentais e uma IA centrada no ser humano, reforçando simultaneamente a adoção, o

[209] Comissão Europeia, Eurobarómetro Especial n.º 554 — Inteligência artificial e futuro do trabalho, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025.

[210] Eurofound, Inquérito sobre as condições de trabalho na Europa, 2024: Primeiras conclusões, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

[211] Gonzalez Vazquez, I., Fernandez Macias, E., Wright, S., e Villani, D., *Digital Monitoring, Algorithmic Management and the Platformisation of Work in Europe*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025. A monitorização digital é definida como a prática de recolha de dados através de dispositivos digitais sobre o processo de produção para monitorizar diferentes aspetos do trabalho e os próprios trabalhadores. A gestão algorítmica é definida como a utilização de tecnologias baseadas em dados, que podem incluir a IA, para automatizar, pelo menos parcialmente, alguns aspetos da gestão e coordenação da mão de obra, a par da recolha de dados e da vigilância dos trabalhadores.

investimento e a inovação no domínio da IA em toda a UE[212]. Ao mesmo tempo, a Estratégia de Aplicação da IA[213], que promove a adoção da IA em 10 indústrias da UE e no setor público, reconhece a importância de uma utilização responsável e vantajosa da IA no local de trabalho.

A Diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais facilita a correta identificação do estatuto profissional dos trabalhadores das plataformas e promove a transparência, a equidade, a supervisão humana, a segurança e a responsabilização na gestão algorítmica. Em 2025, espera-se que 43 milhões de trabalhadores venham a trabalhar por intermédio de uma ou mais plataformas de trabalho digitais na União Europeia[214]. O trabalho nas plataformas digitais pode oferecer flexibilidade e rendimento primário ou complementar, pode melhorar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e, ao mesmo tempo, reduzir os obstáculos à entrada no mercado de trabalho para os jovens e os grupos vulneráveis, como os migrantes e as pessoas com deficiência. No entanto, o trabalho nas plataformas digitais está também associado à precariedade, a baixos rendimentos, a um acesso limitado à proteção social e a desafios relacionados com a falta de transparência da gestão algorítmica. Acresce que, uma vez que a maior parte do trabalho nas plataformas digitais é realizado em linha, os fluxos de trabalho transfronteiriços são difíceis de seguir e, em muitos casos, não são visíveis. A maioria das pessoas que trabalham em plataformas na UE são consideradas trabalhadores por conta própria, embora, na realidade, se estime que cerca de 5,5 milhões não o sejam. Cerca de 55 % dos trabalhadores das plataformas auferem menos do que o salário mínimo[215]. A fim de assegurar condições de trabalho dignas no trabalho nas plataformas, apoiando simultaneamente o crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na UE, a Diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais foi adotada em outubro de 2024[216]. A diretiva aborda questões relacionadas com a classificação incorreta do estatuto profissional, a gestão algorítmica e a transparência relacionadas com o trabalho transfronteiriço, complementando o acervo[217] da União em vigor. Os Estados-Membros têm até dezembro de 2026 para concluir a transposição da diretiva para o direito nacional.

A inovação digital tem potencial para aumentar a produtividade e a qualidade dos empregos, mas pode também conduzir à intensificação do trabalho e pode resultar numa *situação em que se trabalha em qualquer lado*, esbatendo as fronteiras entre vida profissional e vida privada. Por exemplo, as tecnologias digitais permitiram o crescimento do teletrabalho. Antes da pandemia de COVID-19, a prevalência do teletrabalho era relativamente modesta, com 11,3 % dos trabalhadores a trabalhar a partir de casa pelo menos uma parte do tempo em 2019. Em 2024, foram cerca de 20 % dos trabalhadores a fazê-lo. De

[212] Ver Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial.
[213] Comunicação da Comissão Europeia intitulada Estratégia de Aplicação da IA, COM(2025) 723 final de 8 de outubro de 2025.
[214] Conselho Europeu, Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.
[215] Ver Conselho Europeu, Os trabalhadores das plataformas digitais na UE em destaque.
[216] Conselho Europeu, Trabalhadores das plataformas:Conselho adota novas regras para melhorar condições de trabalho, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2024.
[217] A diretiva irá melhorar a aplicação e a rastreabilidade do trabalho em plataformas digitais, nomeadamente em situações transfronteiriças, solicitando às plataformas que declarem o trabalho no país onde é realizado e disponibilizem às autoridades nacionais determinadas informações sobre as pessoas que trabalham a partir das mesmas e sobre as suas condições.

acordo com um inquérito da Eurofound de 2025[218], as preferências em relação ao teletrabalho mudaram. Em 2024, mais de 50 % dos inquiridos manifestaram preferência por trabalhar a partir de casa várias vezes por semana, enquanto 24 % exprimiram o desejo de trabalhar exclusivamente a partir de casa. Apesar desta preferência, as oportunidades estão em queda, uma vez que os empregos em modo totalmente remoto diminuíram de 24 % em 2022 para 14 % em 2024. Os avanços tecnológicos e os modelos de trabalho à distância e híbridos que lhes estão associados podem também afetar os padrões do tempo de trabalho. De um modo geral, os horários laborais que se desviam do horário normal de trabalho a tempo inteiro e que podem ter um impacto negativo na qualidade do emprego, melhoraram na UE. Em 2024, 6,6 % de todos os trabalhadores por conta de outrem (20-64 anos) trabalhavam longas horas no seu emprego principal, em comparação com 7,1 % em 2023. No entanto, a percentagem de pessoas que trabalham em horários de trabalho atípicos mantém-se elevada nos 33,6 % do emprego total, refletindo uma ligeira diminuição de 0,3 p.p. desde 2021. Na sequência das negociações inconclusivas entre os parceiros sociais intersetoriais europeus relativas à atualização do seu Acordo-Quadro de 2002 sobre o teletrabalho, bem como da Resolução do Parlamento Europeu de 2021 sobre o direito a desligar[219], a Comissão Europeia realizou uma consulta formal dos parceiros sociais em duas fases sobre o direito a desligar e o teletrabalho. A segunda fase da consulta terminou em 6 de outubro de 2025. As respostas dos parceiros sociais europeus contribuirão para o seguimento dado pela Comissão à resolução.

À medida que as transições digital e ecológica em curso estão a transformar os mercados de trabalho, as condições de emprego variam significativamente entre as profissões que lhes estão associadas. As «profissões orientadas para o futuro» e as «profissões que se revestem de interesse» são definidas como empregos pertinentes para duas ou mais das transformações ecológica, digital e demográfica[220]. Sete índices de qualidade do emprego da Eurofound, que avaliam a qualidade do emprego a nível do posto de trabalho, sugerem que as profissões com maior intensidade de competências digitais têm a qualidade global do emprego mais elevada (de acordo com a própria definição da Eurofound) — ver figura 2.3.7[221]. Estes trabalhadores têm uma pontuação particularmente elevada em termos de rendimentos, perspetivas de emprego, qualidade do tempo de trabalho, competências, discrição e ambiente físico, em comparação com a maioria dos outros grupos profissionais. As pessoas que exercem estas profissões também declararam mais frequentemente ter participado recentemente em ações de formação. Por outro lado, algumas profissões ecológicas orientadas para o futuro, que incluem empregos manuais, tiveram, de um modo geral, as pontuações mais baixas nos índices acima referidos.

[218] Eurofound, *Quality of life in the EU in 2024: Results from the Living and Working in the EU e-survey*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

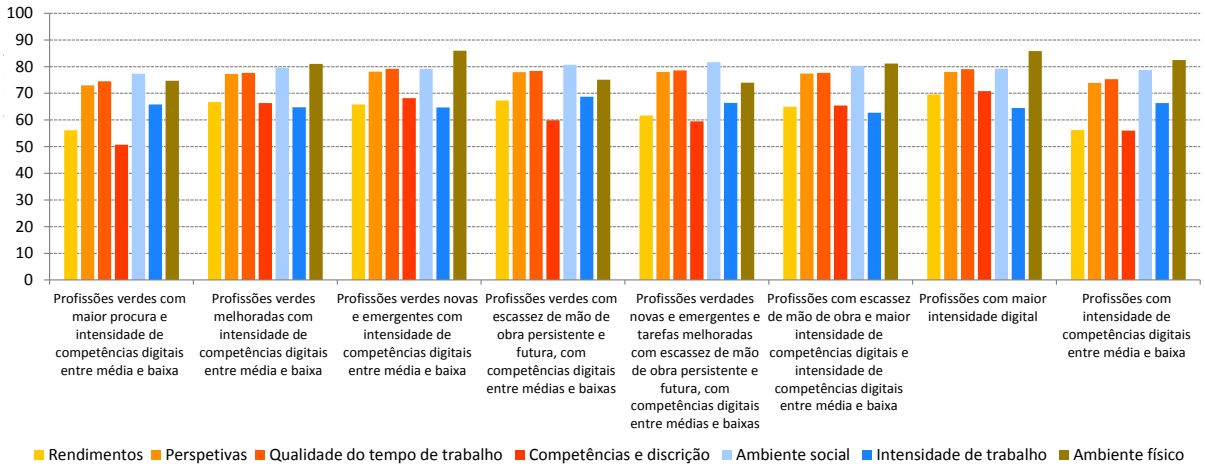
[219] Parlamento Europeu, Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021 que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar, 2021.

[220] A análise consiste numa atualização parcial do documento *Future-oriented occupations in the EU: main features, employment conditions, and job strain* — Comissão Europeia (não traduzido para português) utilizando o Inquérito sobre as Condições de Trabalho de 2024 da Eurofound.

[221] Estes índices baseiam-se em sete dimensões que a Eurofound utiliza para avaliar a qualidade do emprego a nível do posto de trabalho: ambiente físico e social, tarefas profissionais, características organizacionais, organização do tempo de trabalho, perspetivas de emprego e características intrínsecas do posto de trabalho.

Figura 2.3.7: As profissões orientadas para o futuro apresentam diferenças no que respeita à qualidade do emprego de acordo com a definição da Eurofound

Resultados do inquérito europeu sobre as condições de trabalho nas profissões orientadas para o futuro (%, 2024)



combate ao trabalho não declarado depende cada vez mais da utilização de análises baseadas no risco, da utilização de megadados e da IA. Os indicadores da OIT sobre as inspeções do trabalho revelam disparidades significativas em termos de capacidades e recursos entre os países da UE para detetar e combater o trabalho não declarado. Em 2023, o cálculo da OIT de inspetores por cada 10 000 pessoas empregadas variou entre 0,23 na Irlanda e 3,08 no Luxemburgo[223]. As inspeções do trabalho também desempenham um papel importante na garantia da segurança e saúde dos trabalhadores no trabalho. Em 2022, registaram-se 3 286 acidentes de trabalho mortais na UE, o que reflete uma diminuição de 103 mortes em comparação com o ano anterior e representa 1,66 acidentes mortais por 100 000 trabalhadores. Cerca de um quarto (22,9 %) de todos os acidentes de trabalho mortais na UE ocorreram no setor da construção, salientando os desafios específicos do setor a este respeito.

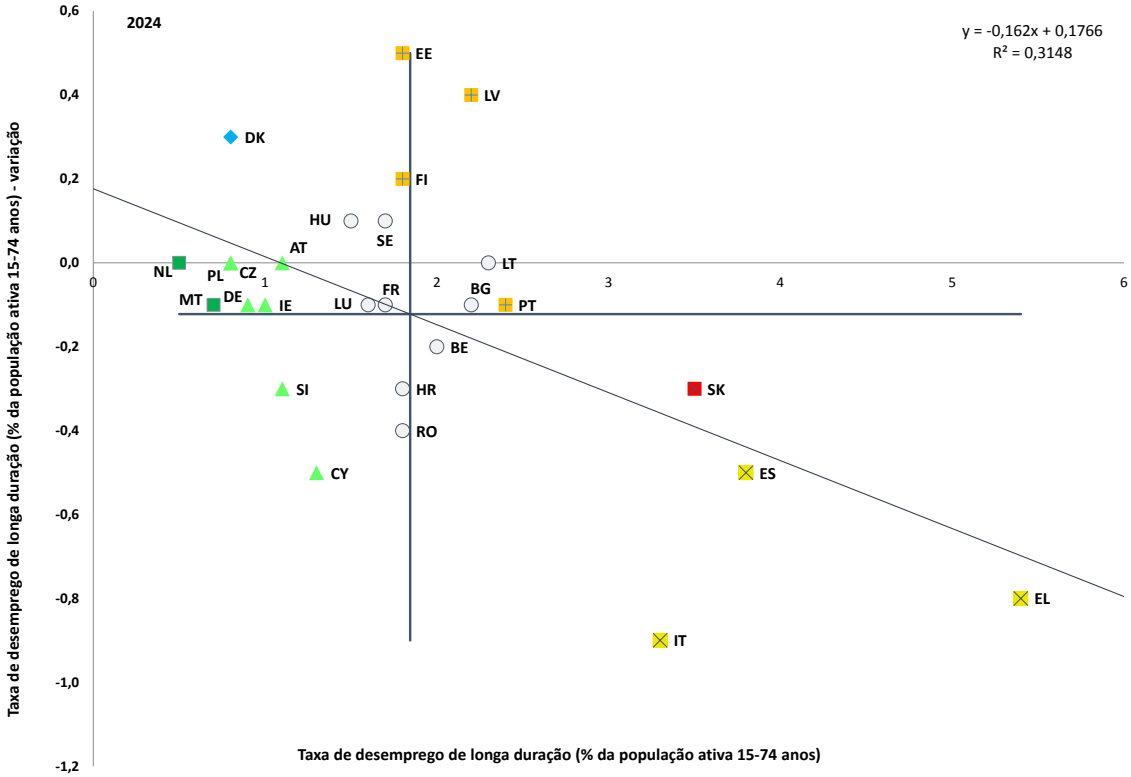
A taxa de desemprego de longa duração na UE diminuiu sobretudo nos Estados-Membros com os níveis mais elevados, mostrando alguma convergência ascendente em termos absolutos. A taxa de desemprego de longa duração na UE diminuiu pelo terceiro ano consecutivo para 1,9 % em 2024, ou seja, 0,2 p.p. menos do que em 2023. Em particular, a taxa desceu sobretudo entre os Estados-Membros com níveis particularmente elevados, com as maiores melhorias a registarem-se na Itália, na Grécia e em Espanha, todos apresentando desempenhos «fracos, mas em vias de melhorar» — ver figura 2.3.8. A taxa também diminuiu ligeiramente na Eslováquia (0,3 p.p.) e o país manteve-se numa «situação crítica», com uma das taxas de desemprego de longa duração mais elevadas da UE, de 3,5 %. Tendo registado aumentos em 2024, a Estónia, a Letónia e a Finlândia estão agora numa situação «a vigiar», juntamente com Portugal, que tem uma taxa relativamente elevada de 2,4 %, registando apenas uma melhoria ligeira. Por outro lado, Malta e os Países Baixos apresentam os «melhores desempenhos», com as taxas muito baixas. Na grande maioria dos Estados-Membros, a disparidade entre homens e mulheres na taxa de desemprego de longa duração era inferior a 0,5 p.p. em 2024, ao passo que era significativa na Grécia, em Espanha e na Letónia.

[222] As estimativas da dimensão real da economia não declarada devem ser tratadas com prudência. Ver Franic, J., *Extent of undeclared work in the European Union*.

[223] Ver OIT, *ILO — Data explorer*.

Figura 2.3.8: As taxas de desemprego de longa duração continuaram a diminuir na grande maioria dos Estados-Membros, o que denota a uma convergência ascendente global

Taxa de desemprego de longa duração (15-74 anos), níveis de 2024 e variações em relação a 2023 (em %, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG.
Fonte: Eurostat [tesem130], IFT da UE.

As taxas de desemprego de longa duração variam entre os Estados-Membros, mas ainda mais entre regiões, sendo particularmente elevadas nas regiões ultraperiféricas. Em comparação com a taxa global de desemprego de longa duração (15-74 anos), que já varia consideravelmente entre os Estados-Membros, observam-se diferenças significativamente mais vincadas a nível regional[224]. Em 2024, as taxas mais baixas foram comunicadas nas regiões de Utreque e do Brabante do Norte dos Países Baixos, bem como na região de Praga e da Boémia Central, na Chéquia (0,4 % nas quatro), ao passo que as taxas mais elevadas foram registadas na região espanhola de Cidade de Melilha (16,3 %) e Cidade de Ceuta (15,8 %), bem como na região ultraperiférica francesa de Guadalupe (11,4 %). Em alguns Estados-Membros, como a Dinamarca e os Países Baixos, as disparidades regionais nas taxas de desemprego de longa duração são moderadas (ver figura 7 do anexo 5). Por outro lado, as disparidades entre as regiões com as taxas mais baixas e mais elevadas eram mais

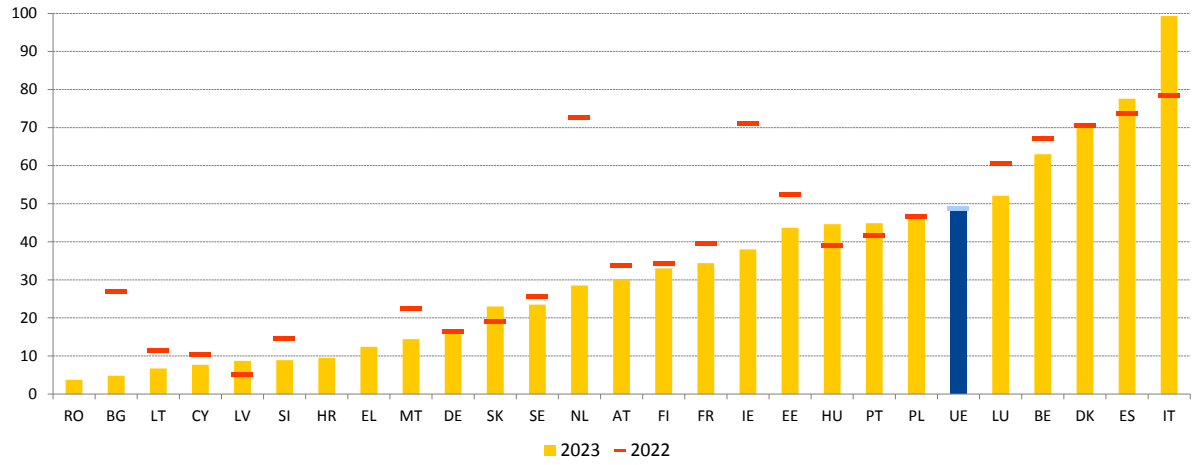
[224] Não existem dados disponíveis para as regiões de Brema, Meclemburgo-Pomerânia Ocidental e Sarre na Alemanha, Córsega e Maiote em França, para as regiões autónomas dos Açores e da Madeira em Portugal e para Alanda na Finlândia.

pronunciadas em Itália, França e Espanha, com diferenças de 9,2 p.p., 10,6 p.p. e 14,8 p.p., respetivamente.

As taxas de participação nas políticas ativas do mercado de trabalho continuam a caracterizar-se por fortes variações na UE. Em 2023, a percentagem de desempregados dispostos a trabalhar que participaram em medidas ativas do mercado de trabalho permaneceu globalmente estável na maioria dos Estados-Membros. No entanto, observaram-se diminuições e aumentos significativos em alguns deles — ver figura 2.3.9. Os dados mais recentes apontam para taxas de participação particularmente baixas (inferiores a 10 %) na Roménia, na Bulgária, na Lituânia, em Chipre, na Letónia, na Croácia e na Eslovénia. Por sua vez, no Luxemburgo e na Bélgica, as taxas de participação foram superiores a 50 %, e mesmo significativamente superiores às da Dinamarca, Espanha e Itália. Em alguns Estados-Membros, observaram-se descidas assinaláveis. Na Eslovénia e em Malta, a taxa diminuiu cerca de um terço. Nos Países Baixos, a participação decresceu mais de metade e, na Bulgária, apenas 4,8 % dos desempregados participaram, em comparação com quase 27 % no ano anterior.

Figura 2.3.9: As taxas de participação em políticas ativas do mercado de trabalho continuam a apresentar grandes variações entre os países

Participantes em intervenções regulares de políticas do mercado de trabalho (categorias 2-7) por 100 desempregados que querem trabalhar



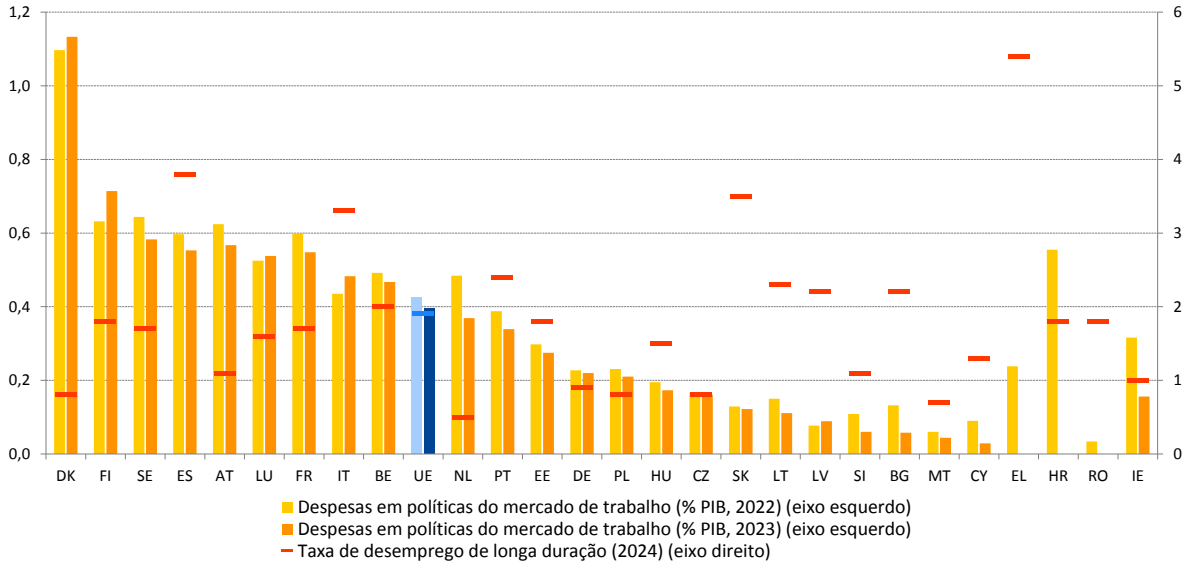
Nota: Séries cronológicas não disponíveis para CZ. Dados disponíveis mais recentes para RO (2020), HR (2021). As séries cronológicas são estimadas para DK, NL e SE. Os dados são pouco fiáveis para EL e IT. Números muito elevados ou superiores a 100 podem indicar que as pessoas se registam mais do que uma vez no conjunto de dados relativos à política ativa do mercado de trabalho.
Fonte: base de dados sobre políticas ativas do mercado de trabalho [lmp_ind_actsup].

Sete anos após a adoção da Recomendação do Conselho sobre o desemprego de longa duração, subsistem divergências significativas na sua aplicação em toda a UE. No T2-2025, a UE registou 4,2 milhões de desempregados de longa duração (15-74 anos, desempregados há 12 meses ou mais), o que constitui um novo mínimo histórico. Do mesmo modo, a percentagem desempregados de longa duração no emprego total diminuiu, passando de 48,6 % em 2016 para 32,6 % em 2024. No entanto, um número significativo de Estados-Membros (10) ainda não cumpriu o primeiro objetivo da recomendação, ou seja, proporcionar um acordo de integração no emprego, ou uma medida equivalente, a, pelo menos, 90 % dos desempregados de longa duração registados como desempregados há, pelo menos, 18 meses. Existem ainda cinco Estados-Membros (Bélgica, Espanha, Chipre, Portugal e Eslováquia), nos quais dois terços ou mais dos desempregados de longa duração não têm um acordo de integração no emprego ativo. Em 2023, dos Estados-Membros para os quais

existem dados disponíveis, apenas 41 % dos períodos de desemprego das pessoas com um acordo de integração no emprego culminaram em emprego[225], em comparação com 43,6 % em 2022. Por sua vez, a maioria (63 %) das pessoas colocadas com êxito no mercado de trabalho em 2022 continuava empregada 12 meses depois, com um aumento de 2,3 p.p. em comparação com 2021. Simultaneamente, a percentagem de pessoas com um acordo de integração no emprego integradas com êxito e que voltaram a ficar numa situação de desemprego diminuiu de 15,7 % em 2022 para 14,4 % em 2023. Os dados destacam ainda as taxas de sucesso mais elevadas dos planos de ação individuais com registos de avaliação aprofundada em comparação com um acordo de integração no emprego genuíno e, em particular, com os planos de ação individuais regulares.

Figura 2.3.10: As despesas com políticas ativas do mercado de trabalho variam significativamente entre os Estados-Membros

Taxa de desemprego de longa duração (%, 15-74 anos), despesas com políticas ativas no mercado de trabalho (categorias 2-7, % do PIB)



Nota: Dados disponíveis mais recentes relativos a despesas com políticas do mercado de trabalho para RO (2020) e HR (2021). Não existem dados disponíveis sobre as despesas com políticas ativas do mercado de trabalho em 2023 para EL, HR, RO e os dados de 2022 para IT referem-se a 2020. Dados estimados para DE, NL e SE. Dados provisórios para a UE. Interrupção nas séries cronológicas relativas às medidas ativas do mercado de trabalho para FI em 2023. Para a taxa de desemprego de longa duração, a definição difere para ES e FR e regista-se uma quebra nas séries para BG em 2024.
Fonte: Base de dados sobre políticas do mercado de trabalho [lmp_expsumm] e Eurostat [une_ltu_a], IFT da UE.

Políticas ativas do mercado de trabalho eficazes são importantes para sustentar bons resultados no mercado de trabalho; as despesas com estas políticas variam significativamente entre os Estados-Membros. A taxa de desemprego de longa duração (15-74 anos) diminuiu mais de metade na UE, passando de 5,4 % da população ativa em 2014 para 1,9 % em 2024, graças também à melhoria da capacidade dos Estados-Membros para reintegrar eficazmente as pessoas no mercado de trabalho. Existem disparidades significativas entre os países da UE no que diz respeito às despesas com políticas ativas do mercado de trabalho — ver figura 2.3.10. Entre os Estados-Membros que comunicaram taxas de desemprego de longa duração próximas ou superiores à média da UE, todos os países, com

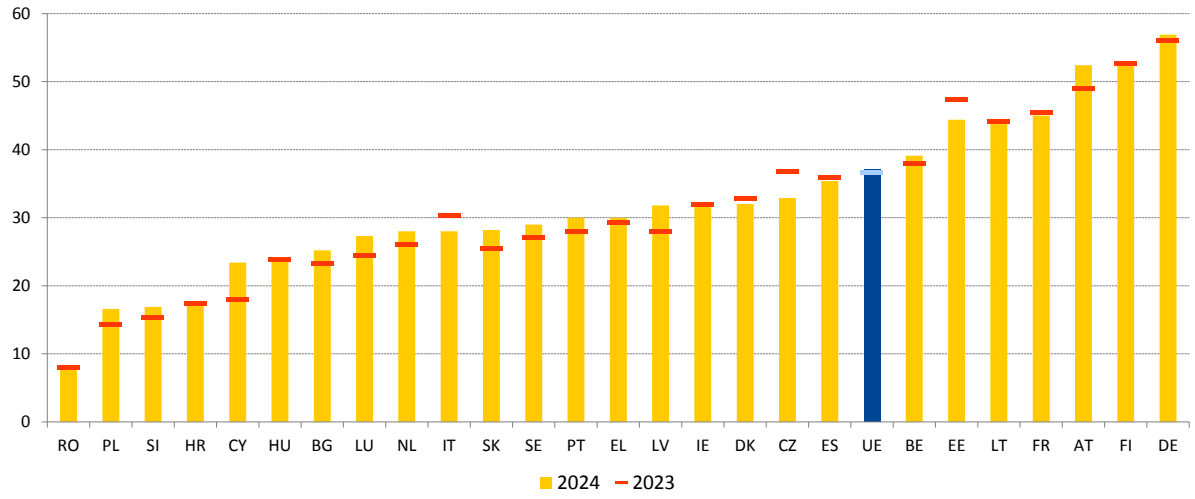
[225] Fonte: Comissão Europeia, base de dados de acompanhamento do desemprego de longa duração. Não existem dados disponíveis para CZ, DE, EE, EL, FR, HU, LV, LU, NL, RO, FI.

exceção da Bélgica, da Itália e da Espanha, gastaram menos do que a média da UE em intervenções ativas no mercado de trabalho. Os níveis de despesa mais baixos em 2023 foram observados na Eslovénia, em Malta e em Chipre (com taxas de desemprego de longa duração inferiores à média da UE), mas também na Bulgária e na Letónia (ambos os países com taxas de desemprego de longa duração acima da média da UE). Por sua vez, a Dinamarca (com 1,1 % do PIB), bem como a Finlândia, a Suécia, a Espanha e a Áustria (cerca de 0,57 % do PIB ou mais) foram os países que gastaram mais neste tipo de medidas.

Como resultado da diminuição das taxas de desemprego de longa duração na UE, a percentagem de desempregados de longa duração candidatos a emprego registados nos serviços públicos de emprego (SPE) diminuiu. A percentagem caiu para 37,3 % em 2023, pela primeira vez abaixo de 40 % desde a pandemia de COVID-19. Ao mesmo tempo, a composição da base de clientes dos SPE também se alterou significativamente. A percentagem de mulheres aumentou de 47,0 % para 51,3 %, impulsionada pela subida da sua taxa de participação no mercado de trabalho. Os candidatos a emprego com mais de 55 anos representavam 22,6 % dos clientes dos SPE em 2023, contra 13,1 % em 2010, enquanto a percentagem de candidatos a emprego com menos de 30 anos diminuiu de 28,5 % para 21,9 %. Tal resulta, em parte, do envelhecimento da população e reflete, em parte, o aumento da participação da população ativa com mais de 55 anos. A percentagem de clientes com ensino superior aumentou de 12,9 % em 2010 para 19,9 % em 2023[226], devido ao aumento geral das taxas de conclusão do ensino superior nos Estados-Membros.

Figura 2.3.11: A taxa de cobertura das prestações de desemprego para candidatos a emprego de curta duração manteve-se globalmente estável em 2024, com diferenças entre os Estados-Membros

Taxas de cobertura das prestações de desemprego para desempregados de curta duração (há menos de 12 meses, 15-64 anos, %)



Nota: Não há dados disponíveis relativos a 2023 e 2024 para MT. A definição difere para ES e FR. Interrupção nas séries para BG em 2024 e DK em 2023. Dados de baixa fiabilidade para LU em 2023, SI em 2023 e 2024 e HR em 2024.
Fonte: Eurostat [lfsa_ugadra], IFT da UE.

Em 2024, a cobertura das prestações de desemprego para os desempregados de curta duração manteve-se globalmente estável na UE, mas com tendências diferentes entre os

[226] Recolha de dados de aprendizagem comparativa dos SPE, relatório da rede de SPE sobre a capacidade dos SPE em 2025 (a publicar). Dados ajustado para UE-27.

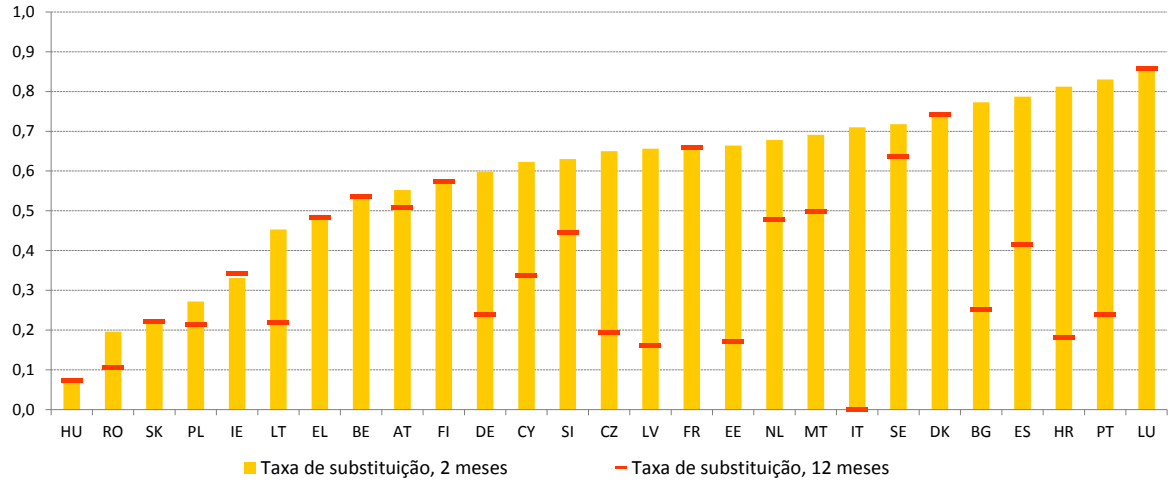
Estados-Membros. A percentagem de desempregados de curta duração (15-64 anos) que recebiam prestações de desemprego era de 37,1 % na UE em 2024, mantendo-se globalmente estável em comparação com 2023 (36,6 %). As diminuições mais significativas da cobertura foram observadas na Chéquia, na Estónia e na Itália — ver figura 2.3.11. Em contrapartida, a cobertura aumentou no Luxemburgo, na Eslováquia, na Áustria, na Letónia e em Chipre. Em 2024, as taxas de cobertura mais elevadas foram observadas na Alemanha (56,9 %), na Finlândia (52,9 %) e na Áustria (52,4 %), seguidas da França, da Lituânia e da Estónia, com valores a rondar os 45 %. Em contrapartida, as taxas de cobertura mais baixas — inferiores a 20 % — foram observadas na Roménia, na Polónia, na Eslovénia e na Croácia. A percentagem de desempregados de curta duração abrangidos por prestações de desemprego tende a estar positivamente correlacionada com taxas mais elevadas de transição para o emprego.

A duração do período de elegibilidade para as prestações de desemprego e a sua duração máxima mantiveram-se praticamente inalteradas em 2025, mas com variações significativas entre os Estados-Membros, tal como nas taxas de substituição. A duração das contribuições necessárias para ter direito a prestações de desemprego varia significativamente entre os Estados-Membros, tal como as regras específicas que regem o direito às mesmas. O período de elegibilidade varia entre 13 semanas de contribuições para a segurança social na Itália, 39 semanas na Croácia e na Irlanda, 52 semanas em vários outros países, como a Bélgica, a Estónia e a Roménia, e até 104 semanas na Eslováquia. Além disso, a duração máxima das prestações de desemprego para as pessoas com um ano de trabalho cumprido manteve-se globalmente inalterada. Desde 2019, apenas três Estados-Membros alteraram a duração máxima. Em 2020, a Letónia reduziu a duração máxima de 39 para 35 semanas. Em 2023, a França reduziu a duração de 104 para cerca de 78 semanas (com algumas exceções, por exemplo, para os trabalhadores mais velhos), com a possibilidade de 26 semanas suplementares em caso de deterioração das condições económicas. Desde 2025, a Eslováquia fixou a duração máxima das prestações de desemprego em seis meses. O nível de substituição de rendimentos está muitas vezes estreitamente associado à duração do período de desemprego. De modo geral, em 17 países da UE, os desempregados com uma carreira contributiva de um ano são elegíveis para prestações de desemprego por um período máximo de seis meses[227]. As taxas de substituição líquidas para os trabalhadores com salários baixos com carreiras contributivas curtas variam significativamente entre os Estados-Membros — ver figura 2.3.12. No segundo mês, as taxas de substituição líquidas variam entre 7,4 % dos anteriores rendimentos (líquidos) na Hungria e 85,8 % no Luxemburgo. Em 2024, as taxas de substituição na Bélgica, na Dinamarca, na Finlândia, em França, na Grécia, na Hungria, no Luxemburgo e na Eslováquia eram idênticas no 2.º e no 12.º mês do período de desemprego.

[227] A análise diz respeito às prestações de desemprego geralmente concedidas às pessoas que se registam após terem ficado desempregadas por razões que lhes não são imputáveis, sem incluir regimes de natureza temporária.

Figura 2.3.12: Existem diferenças significativas nas taxas de substituição entre os Estados-Membros, tanto nas primeiras fases de desemprego como nas mais tardias

Taxa de substituição líquida das prestações de desemprego a 67 % do salário médio, no 2.º e no 12.º meses de desemprego (2024)



Nota: O indicador é calculado para o caso de uma pessoa solteira sem filhos com um historial de trabalho curto (um ano) e com 20 anos de idade. Incluem-se as diferentes componentes do rendimento, as prestações de desemprego e outras prestações (por exemplo, assistência social e habitação).
Fonte: cálculos da Comissão Europeia, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE.

Os cidadãos móveis da UE estão, de um modo geral, bem integrados no mercado de trabalho dos seus países de acolhimento, mas a mobilidade parece estar a diminuir. Em 2024, cerca de 14 milhões de cidadãos da UE de todas as idades viviam num Estado-Membro do qual não possuíam a nacionalidade. Tal reflete um aumento anual de cerca de 1,5 % nos últimos cinco anos. Entre a população em idade ativa da UE (20-64 anos), os cidadãos móveis da UE[228] representavam 3,8 %. A duração média de estadia dos trabalhadores móveis no estrangeiro aumentou sucessivamente nos últimos 10 anos. Este aumento da duração ocorre no contexto da integração bem-sucedida dos cidadãos móveis da UE no mercado de trabalho. Em 2023, tinham uma taxa de emprego de 78 % contra 76 % dos nacionais. Entre eles, havia 1,8 milhões de trabalhadores transfronteiriços, o que representa um aumento de 3 % em relação a 2022[229].

O diálogo social proporciona aos mercados de trabalho e às economias da UE a adaptabilidade necessária para enfrentar os desafios futuros, assegurando simultaneamente a competitividade económica e a equidade social. As disposições e os processos em matéria de diálogo social variam entre os Estados-Membros em termos de relações laborais coletivas, do papel da negociação coletiva na determinação das condições de trabalho, da capacidade e da filiação das organizações, bem como das estruturas formais para a participação dos parceiros sociais na elaboração e execução de políticas. Os sistemas de negociação coletiva dos Estados-Membros variam ainda no seu grau de centralização. No entanto, em muitos Estados-Membros, o diálogo social e a negociação coletiva estão cada vez mais sob pressão. Embora a densidade dos empregadores se mantenha relativamente estável, mesmo registando uma tendência decrescente em vários Estados-Membros da UE, a

[228] Os cidadãos móveis da UE são cidadãos da UE que residem noutro Estado-Membro da UE que não o seu país de nacionalidade.
[229] Comissão Europeia, *Annual report on intra EU-labour mobility 2024*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

densidade sindical tem vindo a diminuir, em média, na UE[230]. Além disso, a cobertura da negociação coletiva diminuiu 11 p.p., passando de cerca de 77 % em 2005 para 66 % em 2024, com descidas particularmente pronunciadas na Europa Central e Oriental. Em vários Estados-Membros, há margem para melhorar a capacidade dos parceiros sociais para participarem efetivamente no diálogo social e contribuírem para a elaboração de políticas.

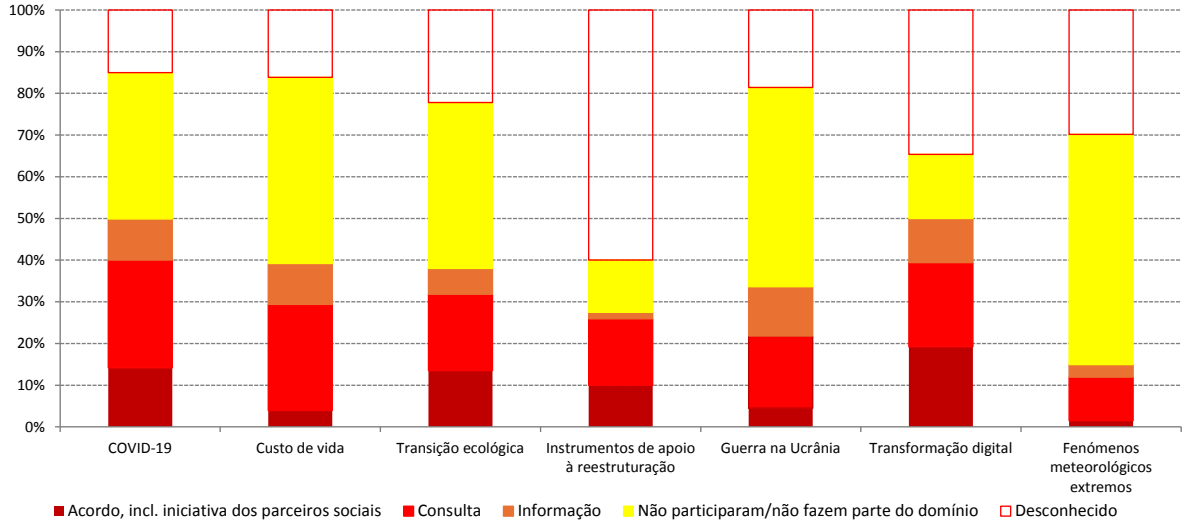
A participação dos parceiros sociais varia consideravelmente consoante os domínios de intervenção. Os dados da base de dados «PolicyWatch» da Eurofound esclarecem a participação dos parceiros sociais na elaboração de políticas e revelam diferenças significativas consoante os domínios de intervenção — ver figura 2.3.13. Entre abril de 2020 e maio de 2025, foi comunicado o maior grau de participação dos parceiros sociais no que diz respeito às respostas políticas relacionadas com a COVID-19, bem como às medidas no contexto da transformação digital, tendo 40 % e 39 % das medidas, respetivamente, sido acordadas ou adotas em consulta com eles. Além disso, quase uma em cada três medidas relacionadas com a transição ecológica (32 %) ou o elevado custo de vida (29 %) contou com a participação dos parceiros sociais. Seguiram-se medidas relacionadas com os instrumentos de apoio à reestruturação (26 %) e com a guerra na Ucrânia (22 %). O menor grau de participação foi registado para medidas políticas em resposta a fenómenos meteorológicos extremos (12 %). Além disso, conclusões recentes da Eurofound[231] dão conta de uma satisfação variável com a participação dos parceiros sociais no Semestre Europeu e na elaboração dos PRR a nível nacional. Embora alguns países com fortes tradições de diálogo social deem conta de uma satisfação moderada, em muitos outros casos consideram que o seu envolvimento é uma formalidade. Muitos salientam que o tempo de consulta é insuficiente e que a informação é inadequada.

[230] Ver OCDE/AIAS base de dados sobre características institucionais dos sindicatos, fixação salarial, intervenção do Estado e pactos sociais (ICTWSS).

[231] Eurofound, *National level social governance of the European Semester and the Recovery and Resilience Facility*, série «National social partners and policymaking», Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2025.

Figura 2.3.13: A participação dos parceiros sociais varia significativamente consoante os domínios de intervenção

Participação dos parceiros sociais na conceção de políticas nacionais por contexto político (%)



Nota: O gráfico inclui 3 375 políticas (alguma dupla contagem quando as políticas se relacionam com mais do que um contexto), reunidas entre abril de 2020 e maio de 2025. As políticas incluem apenas legislação ou outros regulamentos legais e acordos tripartidos. A participação dos parceiros sociais é apresentada como a média da participação dos empregadores e dos sindicatos em cada categoria. As diferenças entre o grau de participação dos empregadores e dos sindicatos não são significativas.
Fonte: Eurofound, EU PolicyWatch Database.

Os parceiros sociais europeus e a Comissão acordaram em renovar o compromisso de reforçar o diálogo social num período de transformação mundial. Os Tratados reconhecem plenamente o papel fundamental do diálogo social na economia social de mercado da UE, que está igualmente consagrado no Pilar Europeu dos Direitos Sociais e nas Orientações para o Emprego, respeitando cabalmente a sua independência e a heterogeneidade das relações laborais nacionais. Com base na Declaração dos Parceiros Sociais de Val Duchesse de 2024[232], a Comissão e os parceiros sociais intersetoriais europeus assinaram um Pacto para o Diálogo Social Europeu em março de 2025[233]. O Pacto identifica as medidas a tomar pela Comissão e pelos parceiros sociais para impulsionar e criar as condições adequadas para mobilizar todo o potencial do diálogo social a todos os níveis. Como tal, o pacto visa proporcionar um quadro para o diálogo social ganhar importância a todos os níveis, incluindo aos níveis nacional e europeu, intersetorial e setorial. A Recomendação do Conselho relativa ao reforço do diálogo social na UE fornece, pela primeira vez, aos Estados-Membros orientações sobre a melhor forma de promover o diálogo social e reforçar a negociação coletiva. Entre outros aspetos, a Comissão tem vindo a trabalhar em conjunto com os parceiros sociais num Roteiro para Empregos de Qualidade e comprometeu-se a consultá-los também sobre iniciativas políticas que não são abrangidas pelo âmbito de aplicação dos artigos 153.º e 154.º do TFUE, mas que se revestem de particular relevância para eles.

A participação e a consulta das organizações da sociedade civil são fundamentais para a elaboração de políticas e para impulsionar uma mudança sustentável e inclusiva. A nível da UE, as organizações da sociedade civil participam ativamente nos debates sobre as

[232] Declaração Tripartida para um Diálogo Social Europeu bem sucedido.
[233] Pacto para o Diálogo Social Europeu.

prioridades e propostas políticas, nomeadamente no Semestre Europeu, e participam significativamente na execução das políticas. Desempenham um papel essencial ao proporcionarem aos decisores políticos pontos de vista valiosos sobre os desafios atuais e emergentes, ao fundamentarem as iniciativas políticas nacionais e da UE em domínios fundamentais e ao avaliarem a eficácia das políticas no terreno.

Pilar - Caixa 7: Reformas e investimento bem concebidos nos domínios social, do mercado de trabalho e das competências em prol do crescimento económico, da competitividade e da coesão social

As reformas e os investimentos nos domínios social, do emprego e das competências podem ter retornos sociais e económicos, se forem concebidos de forma eficaz e eficiente, com base em métodos de avaliação sólidos. Reformas e investimentos bem concebidos nos domínios do mercado de trabalho, das competências e das políticas sociais promovem a convergência social ascendente, contribuem para a aplicação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e para a consecução das grandes metas da UE para 2030 em matéria de emprego, competências e redução da pobreza. Podem promover a capacidade de inovação, o crescimento económico e a competitividade através do seu impacto no capital humano e na produtividade, nomeadamente através de uma mão de obra mais qualificada. Com vista a maximizar a eficácia e a eficiência das medidas políticas, é essencial realizar avaliações de impacto de elevada qualidade, idealmente realizadas antes, durante e após a execução das políticas. Com base nos trabalhos do Comité do Emprego (COEM), do Comité da Proteção Social (CPS) e do Grupo de Trabalho Informal para o Investimento Social durante as presidências espanhola e belga, as conclusões do Conselho de junho de 2024 convidaram os Estados-Membros a ponderarem o reforço da sua capacidade de avaliação das políticas e a Comissão Europeia a apoiá-los. Tal inclui a criação de uma plataforma de conhecimentos sobre investimento social para dar continuidade ao trabalho, a promoção da aprendizagem mútua e a melhoria da acessibilidade e da atualidade dos dados socioeconómicos[234]. Paralelamente, o Conselho aprovou princípios orientadores voluntários para os Estados-Membros da UE avaliarem os efeitos económicos das reformas e dos investimentos nos domínios do mercado de trabalho, das competências e da política social[235].

Investimentos e reformas que reforcem eficazmente o capital humano podem ter retornos económicos robustos. Por exemplo, os investimentos em serviços de educação e acolhimento na primeira infância de qualidade e a preços comportáveis podem ter retornos económicos significativos, proporcionando bases sólidas para a aprendizagem das crianças e permitindo que os pais, especialmente as mulheres, participem no mercado de trabalho. Um estudo recente sugere que a consecução das metas revistas de Barcelona da UE em matéria de cobertura de estruturas de acolhimento de crianças poderia conduzir a um aumento substancial do emprego das mães. Estima-se que os ganhos ascendam a 48 % nos países em que a participação é baixa[236], com um impacto positivo no crescimento do PIB[237]. Verificou-

[234] Conclusões do Conselho sobre o papel das políticas do mercado de trabalho, das políticas em matéria de competências e das políticas sociais para economias resilientes. Junho de 2024.

[235] Princípios orientadores voluntários para os Estados-Membros da UE avaliarem os efeitos económicos das reformas e dos investimentos nos domínios do mercado de trabalho, das competências e da política social. Junho de 2024.

[236] Nazareni, M., Caraiani, P., Janta, B., *EU Labour Supply-Demand Microsimulation Model (EUROLAB): The impact of increasing formal childcare on mothers' labour supply*. Documento de trabalho do JRC, 2022.

[237] Darvas, Z., Welslau, L., Zettelmeyer, J., *Incorporating the impact of social investments and reforms in the European Union's new fiscal framework*. Documento de trabalho Bruegel, 2024

se que o investimento em capital humano, designadamente a melhoria de competências e a requalificação, fomenta a produtividade e o crescimento. Também neste contexto, a Comissão apresenta uma recomendação de recomendação do Conselho sobre o capital humano na União Europeia no âmbito do pacote de outono do Semestre Europeu. Uma análise microeconómica do Cedefop estimou, por exemplo, que a redução da percentagem de adultos pouco qualificados de 23,5 % para 7,4 % ao longo de dez anos (com um cenário de políticas inalteradas estimado em 14,7 %) poderia aumentar o PIB anual na UE em mais de 200 mil milhões de EUR[238]. Além disso, políticas ativas do mercado de trabalho bem estruturadas e eficientes podem gerar benefícios económicos e sociais, também muito para além do horizonte temporal das intervenções políticas. Por exemplo, estima-se que as intervenções das políticas ativas do mercado de trabalho financiadas através do FSE+ no período de programação de 2021-27 melhorem os resultados em matéria de emprego nos 20 anos seguintes ao investimento inicial, com um pico de +0,11 % de emprego em 2027[239]. Ao mesmo tempo, políticas sociais bem elaboradas podem apoiar significativamente a estabilização macroeconómica, atenuando de forma substancial os riscos sociais e as futuras despesas sociais relacionadas com os custos da inação.

Alguns Estados-Membros já estão a realizar sistematicamente avaliações de impacto e outras avaliações para conceber reformas e investimentos eficientes e eficazes nos domínios social, do emprego e das competências, adaptados às medidas políticas específicas e às circunstâncias nacionais. Por exemplo, o modelo de investimento socioeconómico **dinamarquês**, ou *Socioøkonomisk Investerings model (SØM)*, proporciona um quadro de análise custo-benefício que inclui uma base de dados de práticas eficazes. Calcula igualmente os custos diretos e os potenciais resultados das políticas sociais com base em iniciativas políticas selecionadas pelo utilizador e em dados demográficos específicos[240]. Além disso, o sistema público de emprego dinamarquês tem vindo a reunir sucessivamente dados sobre diferentes aspetos das políticas ativas do mercado de trabalho através da realização de vários ensaios controlados aleatórios. O programa «Famílias 0-3» de **Espanha** foi concebido para apoiar as famílias com filhos com menos de três anos, especialmente de meios carenciados, capacitando os progenitores através de seminários para melhorar a educação na primeira infância. Uma avaliação de impacto e uma avaliação contínua graças a ensaios controlados aleatórios asseguram a qualidade e a eficácia do programa, com dados sobre a participação e os resultados que promovem melhorias. Tal é apoiado pela recente legislação espanhola que cria uma estrutura clara e abrangente sobre a forma como a avaliação deve ser abordada em todas as políticas governamentais, a fim de melhorar a responsabilização e a transparência[241]. Em 2019, a **Alemanha** lançou os programas «Participação no mercado de trabalho» e «Integração dos desempregados de longa duração», oferecendo subsídios salariais e acompanhamento aos empregadores que contratem desempregados de longa duração. Uma avaliação realizada em 2024 pelo Instituto alemão de Investigação sobre Emprego, que combina métodos quantitativos e qualitativos, concluiu que estas iniciativas são eficazes para reduzir a exclusão social e aumentar o emprego, com 51 %

[238] Cedefop (2017). *Investing in skills pays off: The economic and social cost of low-skilled adults in the EU*. Serviço das Publicações da União Europeia

[239] Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2024*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

[240] Kvist, J. (2018). Inclusive growth and social investments over the life course. Em C. Deeming, & P. Smyth (Eds.), *Reframing global social policy: Social investment for sustainable and inclusive growth* (p. 213). Policy Press.

[241] Gobierno de España (2022), *Ley 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas en la Administración General del Estado*.

dos participantes a transitar para empregos regulares após 26 meses e sinais iniciais de tendências semelhantes entre os desempregados de muito longa duração[242]. Na **Eslovénia**, os recentes programas de formação destinados a candidatos a emprego aumentaram a sua probabilidade de estarem empregados comparativamente aos não participantes com características semelhantes, ao mesmo tempo que multiplicaram os seus rendimentos, como demonstrado por uma avaliação de impacto contrafactual realizada pelo Serviço de Emprego da Eslovénia, em cooperação com a Comissão Europeia e a OCDE[243]. Ao mesmo tempo, muitos Estados-Membros continuam a enfrentar obstáculos quando se trata de institucionalizar uma cultura de avaliações regulares das políticas. Estes incluem, nomeadamente, uma capacidade administrativa e/ou analítica insuficiente e um acesso limitado a dados de elevada qualidade e atempados.

2.3.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

Alguns Estados-Membros tomaram medidas para continuar a combater a segmentação do mercado de trabalho e a utilização abusiva de contratos atípicos. A lei sobre a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor de **Malta**, em vigor desde janeiro de 2025, exige que os trabalhadores temporários recebam a mesma remuneração e as mesmas condições de emprego (como salário, férias, horas extraordinárias e períodos de descanso) que os trabalhadores das empresas utilizadoras que desempenham funções equivalentes. Em julho de 2024, o **Luxemburgo** transpôs a legislação da UE relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis. Esta legislação obriga os empregadores a incluir informações adicionais pormenorizadas nos contratos, ou logo após o início do contrato. No caso dos contratos a termo, os períodos experimentais devem ter uma duração mínima de duas semanas. Os trabalhadores que tenham completado seis meses de serviço após este período podem solicitar uma alteração do seu estatuto profissional — de contrato a termo para contrato permanente ou de tempo parcial para tempo inteiro — uma vez por ano. Em dezembro de 2024, a **Itália** prorrogou a atual dedução fiscal máxima para as empresas e os trabalhadores por conta própria que contratem trabalhadores com contratos permanentes em 2025 e 2026. Desde julho de 2025, a **Hungria** limitou o trabalho sazonal na agricultura e no turismo a 120 dias por ano, independentemente do número de empregadores, a fim de evitar abusos. A partir de janeiro de 2026, os trabalhadores agrícolas podem prorrogar este período por 90 dias se o seu empregador pagar uma taxa de contribuição 50 % mais elevada durante o período alargado. A autoridade fiscal controlará digitalmente os dias de trabalho para aplicar estes limites.

Vários Estados-Membros tomaram medidas para melhorar a proteção dos trabalhadores. Em abril de 2025, a **Espanha** alterou o Estatuto dos Trabalhadores para regular a rescisão de contratos em caso de incapacidade permanente. A reforma clarifica que a rescisão só pode ocorrer quando um trabalhador for declarado permanentemente incapacitado e não seja possível fazer adaptações razoáveis, não exista um posto adequado e disponível ou o trabalhador rejeitar uma reafetação devidamente proposta. Introduz igualmente um processo de consulta obrigatória do trabalhador antes de ser tomada qualquer decisão e reforça a obrigação de os empregadores ponderarem eventuais reafetações ou

[242] *Subsidised jobs for the long-term unemployed: An evaluation of the German Participation Opportunities Act - IAB-Forum*.
[243] OCDE/Comissão Europeia (2025), *Impact Evaluation of Wage Subsidies and Training for the Unemployed in Slovenia, Connecting People with Jobs*, Publicações da OCDE, Paris.

adaptações suscetíveis de impedir a rescisão. Em março de 2025, o **Luxemburgo** adotou uma alteração ao seu Código do Trabalho que reforça a proteção dos trabalhadores, especificando regras relativas ao pagamento de horas extraordinárias, ao consentimento e à conservação de registos. Esta atualização abrangente estabelece um equilíbrio entre salvaguardas mais fortes para os trabalhadores em matéria de condições de trabalho, licenças por doença e despedimentos e obrigações de conformidade mais claras e simplificadas para as empresas. A **Roménia** introduziu um novo sistema em linha para o registo de trabalhadores (REGES-ONLINE) em março de 2025. O sistema permite aos trabalhadores verificar se as condições negociadas com os empregadores, tais como salários e horários, estão fielmente refletidas nos seus contratos, e receber uma notificação se alguma dessas condições for alterada.

Alguns Estados-Membros realizaram progressos acrescidos no reforço dos respetivos quadros de saúde e segurança no trabalho. Em setembro de 2024, a **Espanha** adotou o Decreto Real n.º 893/2024, que estabelece proteções em matéria de saúde e segurança para os trabalhadores domésticos e os cuidadores domiciliários, alinhando os seus direitos com a legislação geral em matéria de prevenção dos riscos laborais. Garante acesso às avaliações dos riscos, à informação, à formação, ao equipamento de proteção e ao acompanhamento médico e obriga os empregadores a realizar avaliações dos riscos, a prever medidas preventivas e a garantir condições de trabalho seguras. Em março de 2025, o **Luxemburgo** introduziu novas regras em matéria de proteção dos trabalhadores contra riscos relacionados com a exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho. O regulamento grão-ducal conexo atualiza as proteções no local de trabalho contra agentes cancerígenos, mutagénicos e tóxicos para a reprodução. Em março de 2025, a **Dinamarca** adotou legislação que permite à Autoridade Dinamarquesa para o Ambiente de Trabalho impor, em circunstâncias excecionais, que os empreiteiros dos estaleiros de construção interrompam as suas atividades. Além disso, a lei aumenta as coimas para as empresas consideradas culpadas de graves violações da segurança e saúde no trabalho. A partir de 2026, a **Itália** criou um fundo de 500 000 EUR por ano para financiar programas de rastreio e prevenção de doenças cardiovasculares e oncológicas, bem como a disponibilização de desfibrilhadores automáticos e semiautomáticos nos locais de trabalho.

Vários Estados-Membros introduziram medidas para clarificar melhor a regulamentação em torno de novos regimes de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho flexível. A nova Telearbeitsgesetz (lei relativa ao teletrabalho) na **Áustria**, com efeitos a partir de janeiro de 2025, alarga o trabalho à distância para além das residências dos trabalhadores, passando a incluir residências familiares, espaços de trabalho partilhados, cibercafés e locais de férias. Mantém benefícios fiscais, como uma dedução anual de 300 EUR para mobiliário ergonómico e uma dedução fiscal de 3 EUR/dia para os dias de teletrabalho, mas obriga os empregadores a indicar explicitamente estes dias nas folhas de vencimento. Em fevereiro de 2025, a **França** aprovou uma lei que aplica um acordo sobre a convenção fiscal com o Luxemburgo, com o objetivo de evitar a dupla tributação e a evasão fiscal dos trabalhadores transfronteiriços que trabalham à distância. O novo acordo permite que os trabalhadores transfronteiriços residentes em França e empregados no Luxemburgo trabalhem a partir de casa até 34 dias por ano sem estarem sujeitos ao imposto francês sobre o rendimento. Na **Estónia**, a lei relativa aos contratos de trabalho, atualizada no segundo semestre de 2025, permite acordos em matéria de tempo de trabalho mais flexíveis, com maior margem de manobra para os empregadores e os trabalhadores definirem, de comum acordo, o trabalho à distância, o horário flexível ou outros horários não convencionais. Em novembro de 2024, a **França** aprovou a continuação da experiência do regime de partilha do

trabalho nos próximos quatro anos. A legislação procura melhorar a eficácia da partilha do trabalho para os desempregados de longa duração, as pessoas que recebem rendimento mínimo social e as pessoas com deficiência. Visa melhorar a empregabilidade destes grupos, oferecendo-lhes contratos de trabalho a tempo parcial permanentes.

Alguns Estados-Membros começaram a transpor a Diretiva relativa ao trabalho nas plataformas digitais, que entrou em vigor em dezembro de 2024. Em junho de 2025, a **Itália** adotou uma lei que define as etapas para a transposição. Estas incluem a atualização da definição de «plataformas de trabalho digitais», o estabelecimento de procedimentos para avaliar as relações de trabalho e a introdução de restrições ao tratamento automatizado de dados pessoais. Visam igualmente reforçar as proteções em matéria de segurança social, exigir práticas transparentes de gestão de dados e reforçar as medidas de saúde e segurança, incluindo políticas de luta contra o assédio e a violência. Na **Bélgica**, entrará em vigor, em janeiro de 2026, uma nova lei que torna obrigatório o seguro contra acidentes de trabalho para os trabalhadores por conta própria das plataformas, a fim de harmonizar a proteção de todos os trabalhadores.

Muitos Estados-Membros estão a tomar medidas para combater o trabalho não declarado, nomeadamente tirando partido de ferramentas digitais, como a IA. Em novembro de 2024, a **Dinamarca** adotou uma lei para reforçar as salvaguardas jurídicas contra o recurso ao trabalho ilegal. Na **Bélgica**, o Governo da Flandres introduziu regras mais rigorosas para combater a utilização abusiva das regras da UE em matéria de destacamento e melhorar a fiscalização nos setores de risco. Por força dessas regras, todas as partes numa cadeia de subcontratação são responsáveis se um subcontratante contratar ilegalmente trabalhadores estrangeiros. Esta reforma exige que as empresas dos setores de alto risco verifiquem a conformidade dos seus subcontratantes. Na **Grécia**, o cartão de trabalho digital combate o trabalho não declarado, monitorizando o horário de trabalho efetivo e assegurando uma remuneração adequada, combatendo as horas extraordinárias abusivas e as mudanças de trabalho ilegais. O projeto abrangeu 750 000 trabalhadores em setores como a banca e o comércio a retalho e, com o alargamento aos setores alimentar e do turismo previsto para junho de 2025, abrangerá 1,5 milhões de trabalhadores. Em **Espanha**, as autoridades utilizam instrumentos baseados na IA para combater o trabalho não declarado e adotaram um esforço de colaboração, envolvendo a Agência Nacional da Administração Tributária, a Polícia e a Guarda Civil, bem como a Administração da Segurança Social. A **Estónia** está a testar a sua visão da economia em tempo real, que visa automatizar a comunicação de informações por parte das empresas, reduzir os encargos administrativos e aumentar a produtividade, bem como passar de práticas económicas informais para práticas formais e reduzir os pagamentos não declarados.

Os Estados-Membros continuam a combater o desemprego de longa duração através de várias medidas específicas. Na **Eslovénia**, o Ministério do Trabalho, da Família, dos Assuntos Sociais e da Igualdade de Oportunidades está atualmente a rever as orientações para a aplicação das políticas ativas do mercado de trabalho 2021-25, com vista a atualizá-las para o período 2026-30, com o objetivo de reduzir o desemprego de longa duração e acelerar a ativação das pessoas mais velhas e das pessoas pouco qualificadas. Em janeiro de 2025, a **Chéquia** prolongou o projeto-piloto «Integração no Trabalho», que incluirá 240 participantes em 2025 e 400 em 2026. Para reduzir o desemprego de longa duração, o projeto combina subsídios salariais para a contratação de grupos desfavorecidos com necessidades específicas e atividades de integração que apoiam o desenvolvimento pessoal. Na **Áustria**, a partir de janeiro de 2026, entrará em vigor o pacote de emprego «Aktion 55 plus» que visa os

desempregados de longa duração mais velhos. De 50 milhões de EUR em 2025, o orçamento para o pacote será aumentado para 100 milhões de EUR até 2027.

Em alguns Estados-Membros, foram tomadas medidas para incentivar o trabalho, apoiar o emprego por conta própria, o empreendedorismo e a criação de empresas sociais. A **Itália** introduziu uma isenção parcial das contribuições para a segurança social para o período de 2025-27 para mulheres trabalhadoras por conta de outrem e por conta própria mães de, pelo menos, dois filhos, excluindo as trabalhadoras domésticas. O benefício é válido até aos 10 anos de idade dos filhos mais novos e, a partir de 2027, até aos 18 anos de idade do filho mais novo para as mães de três ou mais filhos. Está reservado a beneficiários com um rendimento tributável máximo de 40 000 EUR por ano e tem um limite anual de despesas de 300 milhões de EUR. No âmbito do seu PRR e com o apoio do FSE+, a **Polónia** está atualmente a elaborar uma alteração à Lei da Economia Social, com o objetivo de promover a economia social e o empreendedorismo social. Tal seria conseguido através do reforço dos instrumentos jurídicos e financeiros para desenvolver o funcionamento das empresas sociais e melhorar a coordenação das ações do governo e das administrações locais. Uma medida que decorre de 2025 a 2028 e é financiada pelo FSE+ apoia o empreendedorismo no norte da **Bulgária,** prestando assistência que vai do desenvolvimento de uma ideia de negócio até à sua execução. Ao promover o emprego por conta própria e as competências empresariais, a medida visa criar novos postos de trabalho e, assim, ajudar a prevenir a pobreza e a exclusão social.

Muitos Estados-Membros dão cada vez mais prioridade a medidas destinadas a reforçar o sistema de políticas ativas do mercado de trabalho. Em maio de 2025, o Governo da Valónia na **Bélgica** aprovou, em primeira leitura, dois projetos de lei para reformar o papel do serviço público de emprego «Forem». O «Forem» exigirá um *curriculum vitae* em linha e tornará os perfis dos candidatos a emprego visíveis para os empregadores uma vez definido um cargo profissional, ajudando a melhorar a qualidade da correspondência entre a oferta e a procura de emprego. Os candidatos a emprego, com algumas exceções (por exemplo, candidatos a emprego em formação), receberão aconselhamento individual de quatro em quatro meses e ofertas específicas, mantendo contacto mensal com os SPE. Em abril de 2025, a **Grécia** introduziu alterações na sua plataforma digital de gestão de dados sobre o emprego. O novo sistema ERGANI 2 atualiza o seu antecessor, nomeadamente digitalizando totalmente as declarações de emprego, reduzindo os encargos administrativos através da racionalização dos procedimentos para os empregadores, reforçando os instrumentos de acompanhamento do mercado de trabalho e proporcionando um registo de emprego e de seguro mais fiável e transparente. Em dezembro de 2024, a **Espanha** alargou os subsídios elegíveis ao abrigo dos programas comuns de ativação do emprego, acrescentando subsídios de residência e contribuições dos empregadores para a segurança social em determinadas regiões. A reforma reforça igualmente as políticas de ativação, incorporando alguns instrumentos para o emprego dos jovens no quadro comum.

Muitos Estados-Membros estão a proceder a reformas importantes nos respetivos serviços públicos de emprego, nomeadamente mudanças institucionais, o aumento da eficiência e a digitalização dos serviços. Graças a um programa de apoio do FSE+ no valor de 183 milhões de EUR, a **Roménia** está a modernizar os serviços públicos de emprego (SPE). O programa visa aumentar o número de efetivos dos SPE em 600, formar 1 840 trabalhadores dos SPE e prestar serviços modernizados a 275 000 pessoas e 21 750 empregadores. Espera-se igualmente que melhore a visibilidade dos SPE através de uma

campanha de comunicação e modernize as suas instalações. O projeto terá uma duração de 60 meses, de janeiro de 2025 a dezembro de 2029. Na **Finlândia**, a responsabilidade pela organização dos serviços públicos de emprego foi transferida para os municípios em janeiro de 2025, a fim de aumentar a igualdade de acesso aos serviços e ajudar a acelerar a contratação dos candidatos a emprego através da melhoria dos serviços de emprego e os prestados às empresas. No âmbito desta transferência, foi criado um modelo de financiamento para os municípios desenvolverem as suas atividades de promoção do emprego. Estima-se que a reforma no emprego venha a beneficiar diretamente entre 7 000 e 10 000 pessoas. Em dezembro de 2024, com o apoio do MRR e do FSE+, **Chipre** adotou uma ampla reforma dos seus SPE. A reforma em curso incluirá a criação de plataformas para digitalizar os regimes de contratação do Departamento do Trabalho, o desenvolvimento de um sistema de gestão do desempenho e a criação de um sistema de alerta rápido e de acompanhamento para os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET). Em janeiro de 2025, a **França** introduziu um decreto para adaptar a legislação relativa ao pleno emprego às suas regiões ultraperiféricas. As alterações adaptam a legislação às especificidades institucionais das regiões ultraperiféricas e dizem respeito à governação, às questões de acolhimento de crianças, bem como à prorrogação do prazo para a celebração de contratos entre os desempregados e as instituições de emprego.

Vários Estados-Membros implementaram reformas para alinhar os respetivos sistemas de prestações de desemprego com as atuais condições do mercado de trabalho. Em janeiro de 2025, a **Finlândia** aboliu os suplementos ao subsídio do mercado de trabalho e ao subsídio básico de desemprego pagos durante a participação em ações de promoção do emprego. Em junho de 2025, a **Chéquia** introduziu alterações ao seu sistema de prestações de desemprego, a fim de melhorar o apoio financeiro e a proteção social dos candidatos a emprego. O apoio durante o período inicial do desemprego aumentará até 80 % do rendimento profissional anterior da pessoa em causa. Também em junho de 2025, a **Estónia** reformou o seu sistema de proteção por desemprego, simplificando os procedimentos e introduzindo um modelo universal de prestações de taxa básica, com efeitos a partir de janeiro de 2026. A reforma substitui o anterior sistema de dois níveis por um único regime de seguro de desemprego. Em julho de 2025, a **Bélgica** adotou uma importante reforma do seu sistema de prestações de desemprego, que entrará em vigor em janeiro de 2026. Limitará a duração global das prestações a dois anos, na sequência de alterações dos critérios de elegibilidade, com algumas isenções. Em outubro de 2025, a **Lituânia** alterou a sua lei do seguro social de desemprego para aumentar o subsídio mínimo de desemprego de 241,5 EUR para 350 EUR em 2025, prorrogar por quatro meses a duração máxima dos pagamentos de prestações perto da reforma e melhorar a orientação das prestações, especialmente para os agregados familiares com baixos rendimentos. Em outubro de 2025, a **Suécia** implementou uma reforma do regime de seguro de desemprego, a fim de alinhar melhor a concessão de prestações com a perda efetiva de rendimentos do requerente.

Vários Estados-Membros aplicaram medidas para atrair talentos estrangeiros e flexibilizar as condições restritivas do mercado de trabalho. Em maio de 2025, a **Grécia** lançou o regime HELIOS+ com o apoio do FSE+, cujo objetivo é apoiar a integração dos nacionais de países terceiros através de uma abordagem holística que inclua o seu acesso à educação, ao mercado de trabalho e à formação profissional. Através de alterações à lei de estrangeiros, em março de 2025, a **Croácia** liberaliza o acesso dos trabalhadores qualificados (em especial no setor das TI), reforça a fiscalização dos empregadores e a proteção dos direitos dos trabalhadores estrangeiros. Além disso, o país adotou novas medidas para apoiar o regresso e a reintegração de emigrantes croatas. Em 2025, **Malta** reformou a política de migração laboral, centrando-se na retenção, nos direitos e nas necessidades do mercado de

trabalho. As medidas incluem novos critérios de elegibilidade para os empregadores, limites ao recrutamento por empresas com elevadas taxas de rescisão de contratos (com isenções para as microempresas) e melhores vias para os nacionais de países terceiros mudarem de empregador. Para ajudar a atenuar a escassez de mão de obra e atrair trabalhadores estrangeiros altamente qualificados, a **Chéquia** adotou um decreto governamental que concede livre acesso ao mercado de trabalho aos cidadãos de dez países terceiros. Em outubro de 2024, a **Alemanha** adotou a estratégia «trabalho especializado Índia» Índia, que visa atrair trabalhadores qualificados da Índia, melhorando as condições-quadro para o recrutamento, a emissão de vistos, os cursos de línguas, o reconhecimento das qualificações profissionais estrangeiras e a integração.

Alguns Estados-Membros tomaram medidas para reforçar o diálogo social e o papel dos parceiros sociais. Em maio de 2025, a **Roménia** introduziu um projeto de plano de ação para promover a negociação coletiva no período de 2025-28, fomentando a filiação em sindicatos e organizações patronais, apoiando a participação informada nas negociações e facilitando a celebração de acordos a nível setorial e nacional. Visa igualmente reforçar o diálogo social, introduzir sanções dissuasivas em caso de incumprimento e reforçar a capacidade institucional através de assistência técnica, inspeções e uma aplicação mais eficaz. Em outubro de 2024, o Governo da **Hungria** adotou um decreto que estabelece um quadro jurídico para um Fórum de Consulta Permanente do Setor Privado («VKF»). Visa assegurar a criação e o funcionamento contínuo dos mecanismos de fixação do salário mínimo. Em maio de 2025, a **Polónia** alterou o regulamento relativo à representatividade das organizações de empregadores. A nova lei proíbe a dupla filiação nessas organizações, a fim de permitir o cálculo correto da sua representatividade e, por conseguinte, aplicar a norma aplicável aos sindicatos.

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

A presente secção analisa a aplicação da orientação para o emprego n.º 8 que recomenda aos Estados-Membros que promovam a igualdade de oportunidades para todos, fomentem a inclusão social e combatam a pobreza, em conformidade com os princípios 2 (igualdade entre homens e mulheres), 3 (igualdade de oportunidades), 11 (acolhimento e apoio a crianças), 12 (proteção social), 14 (rendimento mínimo), 15 (prestações e pensões de velhice), 16 (cuidados de saúde), 17 (inclusão das pessoas com deficiência), 18 (cuidados de longa duração), 19 (habitação e assistência para os sem-abrigo) e 20 (acesso aos serviços essenciais) do Pilar. A secção 2.4.1 apresenta uma análise dos indicadores-chave. Em primeiro lugar, são debatidos os riscos de pobreza ou exclusão social, bem como a desigualdade de rendimentos. Segue-se a análise do rendimento mínimo e dos sistemas de proteção social em geral, bem como do seu impacto na redução da pobreza. A habitação social e a acessibilidade dos preços da habitação são também analisadas no âmbito da Orientação n.º 8. A secção 2.4.2 dá conta das medidas tomadas pelos Estados-Membros nestes domínios.

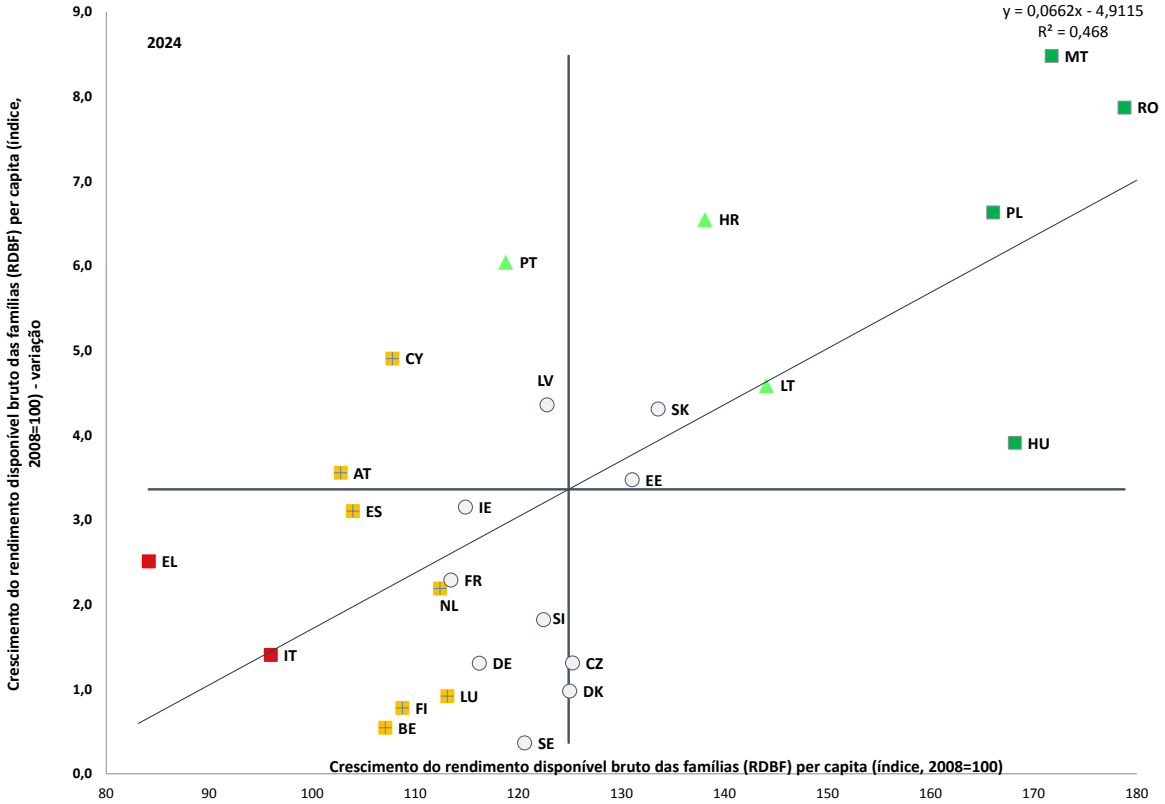
2.4.1 Indicadores-chave

Em 2024, o crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) real *per capita* aumentou substancialmente a nível da UE-27. Situou-se em 141,3 (nível em 2008=100) em 2024, ou seja, 2,5 pontos mais elevado do que em 2023. O maior aumento foi registado em Malta, na Roménia e na Polónia, enquanto aumentos menores, mas ainda assim

substanciais, foram observados na Croácia, em Portugal e em Chipre (ver figura 2.4.1). Malta, a Roménia, a Polónia e a Hungria registaram o «melhor desempenho» em 2024, devido a níveis elevados (mais de 160 % em relação a 2008) e também a grandes aumentos nos três primeiros países. Alguns Estados-Membros registaram aumentos mais baixos, alguns dos quais se mantiveram em níveis médios, como a Suécia, a Dinamarca, a Chéquia e a Eslovénia. Tendo em conta o seu desempenho em 2024, a Grécia e a Itália foram consideradas como estando em «situação crítica» devido a níveis persistentemente baixos, que se seguiram a melhorias modestas. A situação foi considerada «a vigiar» em 2024 na Bélgica, na Finlândia e no Luxemburgo (onde os níveis eram próximos da média da UE, mas registaram depois apenas melhorias relativamente pequenas), bem como em Chipre, na Áustria, na Espanha e nos Países Baixos (onde os níveis eram inferiores à média da UE, apesar de apresentarem melhorias em torno da média).

Figura 2.4.1: Em 2024, o rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* cresceu na UE, com fortes variações entre os Estados-Membros

Crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) real *per capita*, níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (2008=100, indicador principal do painel de indicadores sociais)



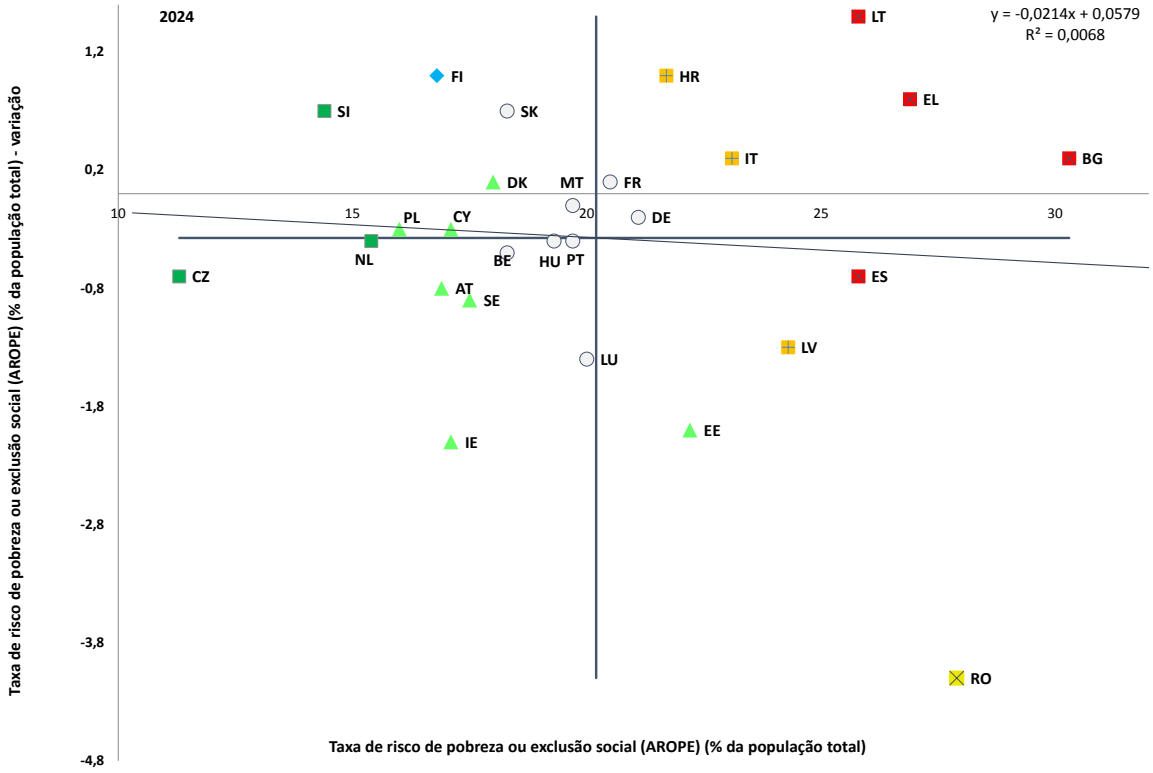
Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Não existem dados disponíveis relativamente a BG.
Fonte: Eurostat [tepsr_wc310], contas europeias por setor.

A UE registou melhorias muito modestas na redução da taxa de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social em 2024, sem sinais claros de convergência ascendente. A taxa AROPE diminuiu para 21 %, face a 21,3 % em 2023, com uma diferença de quase 2 p.p. entre homens e mulheres (20 % contra 21,9 %). Em 2024, a situação era «crítica» na Bulgária, Grécia, Lituânia e Espanha, onde os níveis relativamente elevados (30,3 %, 26,9 %, 25, 8 % e 25,8 %, respetivamente) não melhoraram significativamente (Espanha), aumentaram ligeiramente (Bulgária e Chipre) ou até significativamente (1,5 p.p. na Lituânia) — ver figura 2.4.2. A Croácia, a Itália e a Letónia apresentam uma situação «a vigiar» devido

ao nível relativamente elevado (24,3 % na Lituânia) ou ao aumento registado (+1 p.p. e +0,3 p.p. na Croácia e na Itália, respetivamente). Ao mesmo tempo, a Roménia registou um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar», registando um dos níveis mais elevados da UE (27,9 %) após o maior declínio (−4,1 p.p.), o que reflete o prosseguimento dos esforços para reduzir a pobreza. Em contrapartida, a Chéquia, a Eslovénia e os Países Baixos registaram um «melhor desempenho» (com taxas AROPE de 11,3 %, 14,4 % e 15,4 %, respetivamente). A Irlanda e a Estónia registaram grandes descidas (−2,1 p.p. e −2 p.p., respetivamente), apesar dos níveis já bons ou médios. Não se vislumbram sinais claros de convergência ascendente entre os Estados-Membros.

Figura 2.4.2: Em 2024, a taxa de risco de pobreza ou exclusão social diminuiu ligeiramente na UE

Percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social, níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (em %, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Interrupção nas séries para HR e dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

A variação regional e urbana/rural no risco de pobreza ou exclusão social em toda a UE é pronunciada, em consonância com o que é observado nos Estados-Membros. A variação era significativa nas regiões da UE (NUTS 2) em 2024, incluindo nos Estados-Membros, sobretudo na Itália, na Polónia, na Hungria e na Eslováquia (ver figura 8 no anexo 5). As taxas AROPE variaram entre 59,5 % na Guiana, 48,8 % na Calábria e 44,5 % na Cidade de Melilha e 8,8 % no Sudoeste, 8,6 % na região de Bratislava e 6,6 % na província autónoma de Bolzano/Bozen. As regiões ultraperiféricas registaram taxas AROPE superiores à média da UE, variando entre 59,5 % na Guiana Francesa e 22,9 % na Madeira. As vilas e subúrbios registaram taxas AROPE ligeiramente mais baixas na UE do que as cidades e as zonas rurais (20,3 %, 21,3 % e 21,3 %, respetivamente). Contudo, a variação entre os Estados-Membros é substancial. As taxas AROPE variaram entre 27,8 % na Bélgica

e 12,2 % na Polónia no que diz respeito às cidades; entre 32 % na Bulgária e 11,7 % na Chéquia no que diz respeito às vilas e aos subúrbios; e entre 41,7 % na Roménia e 8,6 % em Malta no que diz respeito às zonas rurais. Embora as taxas AROPE relativamente elevadas nas cidades sejam acompanhadas de taxas relativamente baixas nas zonas rurais da parte ocidental da União, o oposto tende a verificar-se em vários países mediterrânicos e bálticos e na parte oriental.

Os fatores de risco de pobreza são múltiplos. Estão enraizados em desigualdades de oportunidades que ficam a dever-se, por exemplo, a disparidades territoriais e regionais[244] ou à discriminação[245]. Dizem respeito a diferenças na eficácia e na eficiência das políticas ativas do mercado de trabalho e das políticas de proteção e inclusão sociais. A transmissão intergeracional da desvantagem[246] afeta as crianças. As políticas ativas de inclusão, a conceção e a eficácia dos sistemas fiscais e de prestações e o acesso a serviços de apoio (incluindo educação, saúde, serviços sociais e essenciais) desempenham um papel central na prevenção e na luta contra os riscos de pobreza. Para ajudar os Estados-Membros neste objetivo, a UE adotou um vasto leque de iniciativas que, se devidamente aplicadas, têm potencial para contribuir para a redução da pobreza[247]. Com base nas mesmas, a futura Estratégia da UE de Combate à Pobreza terá por objetivo ajudar as pessoas a aceder à proteção e aos serviços essenciais de que necessitam, combatendo simultaneamente as causas profundas da pobreza. O objetivo global é ajudar a erradicar a pobreza na UE até 2050.

Metas - Caixa 3: Progressos no cumprimento da meta de redução da pobreza

A população em risco de pobreza ou exclusão social continuou a diminuir em 2024, mas os progressos continuam a ser insuficientes para cumprir a grande meta da UE até 2030. O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) baixou 1,1 milhões para 93,3 milhões. Procedendo a um ajustamento das interrupções na série na Alemanha e em França, a redução ascende a 2,9 milhões em comparação com o ano de referência de 2019, resultando num desfasamento de 12,1 milhões em relação à meta de 15 milhões. Estes números implicam que seria necessária uma redução média anual de mais de 2 milhões para alcançar a meta até 2030 (ver figura *infra*). A consecução da meta exigirá, por conseguinte, uma aceleração significativa dos esforços durante o resto da década. A pobreza infantil também diminuiu em 2024 na UE, com cerca de menos 0,4 milhões de crianças (0-17 anos) em risco de pobreza ou exclusão social. No entanto, o número continua a ser 0,25 milhões superior ao valor de referência de 2019 e 5,25 milhões acima das metas nacionais agregadas de redução da pobreza infantil.

[244] Ver Comissão Europeia, Durán Laguna, et al., *Ninth report on economic, social and territorial cohesion*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.

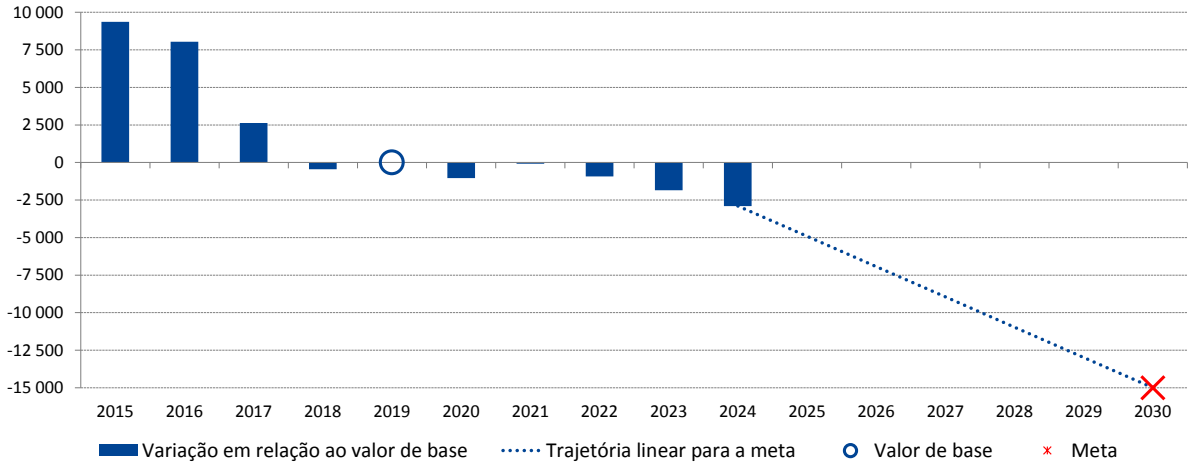
[245] Os dados mais recentes de 2024 mostram, por exemplo, que 70 % dos ciganos estavam em risco de pobreza, com progressos registados entre 2016 e 2024. Ver: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024*.

[246] Ver UNICEF Innocenti – Global Office of Research and Foresight, *Innocenti Report Card 18: Child poverty in the midst of wealth*, UNICEF Innocenti, Florença, dezembro de 2023.

[247] As mesmas incluem a Garantia Europeia para a Infância, Recomendação (UE) 2021/1004 do Conselho de 14 de junho de 2021; a Diretiva relativa a salários mínimos adequados, Diretiva (UE) 2022/2041; a Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social, Recomendação do Conselho (2019/C 387/01) de 8 de novembro de 2019; a Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa, Recomendação do Conselho (UE) 2023/C 41/01 de 30 de janeiro de 2023; a Plataforma Europeia de Combate à Situação de Sem-Abrigo, Declaração de Lisboa sobre a Plataforma Europeia de Combate à Situação de Sem-Abrigo de 21 de junho de 2021; e a Comunicação da Comissão «Melhor avaliação do impacto distributivo das políticas dos Estados-Membros», COM(2022) 494.

O número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social na UE diminuiu nos últimos anos, mas os progressos continuam a ser insuficientes para atingir a meta da UE para 2030

Variação na taxa AROPE na UE-27 em relação ao ano de base de 2019 e grande meta da UE para 2030 neste domínio (população total, milhares de pessoas)



Nota: Série ajustada para ter em conta interrupções na série, devido a interrupções significativas subjacentes na DE em 2020 (interrupção ajustada retrospetivamente a 2019) e em FR em 2022 (o agregado da UE utiliza os valores para a «França metropolitana» em vez de «França» para estar em consonância com o valor de 2019 para a França).
Fonte: Eurostat [ilc_pecs01] e cálculos da DG EMPL.

Os progressos na consecução das metas nacionais de redução da pobreza continuam a ser heterogéneos entre os Estados-Membros. Em 2024, apenas 14 Estados-Membros registaram reduções no número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social e apenas 16 realizaram progressos na consecução das respetivas metas para 2030 desde 2019 (ver figura *infra*)[248]. Sete destes Estados-Membros (Roménia, Chéquia, Letónia, Países Baixos, Polónia, Bélgica e Bulgária) estão, de um modo geral, no bom caminho, tendo a Roménia alcançado uma redução substancial em 2024 (de 739 mil). A Suécia e a Irlanda tornaram-se os dois primeiros países a atingir as metas respetivas em 2024, enquanto as disparidades relativas mais acentuadas[249] subsistem no Luxemburgo, na Eslováquia, na Eslovénia, na Dinamarca, na Finlândia e em França. Entre os 21 países que estabeleceram metas complementares em matéria de redução da pobreza infantil[250], 13 registaram melhorias em 2024 e 11 realizaram progressos desde 2019, enquanto a Irlanda, Chipre e a Suécia já atingiram as suas metas. Por outro lado, a Chéquia, a Alemanha, a Espanha, a França, o Luxemburgo, Malta, a Áustria, a Eslovénia, a Eslováquia e a Finlândia ainda não realizaram progressos em relação a 2019.

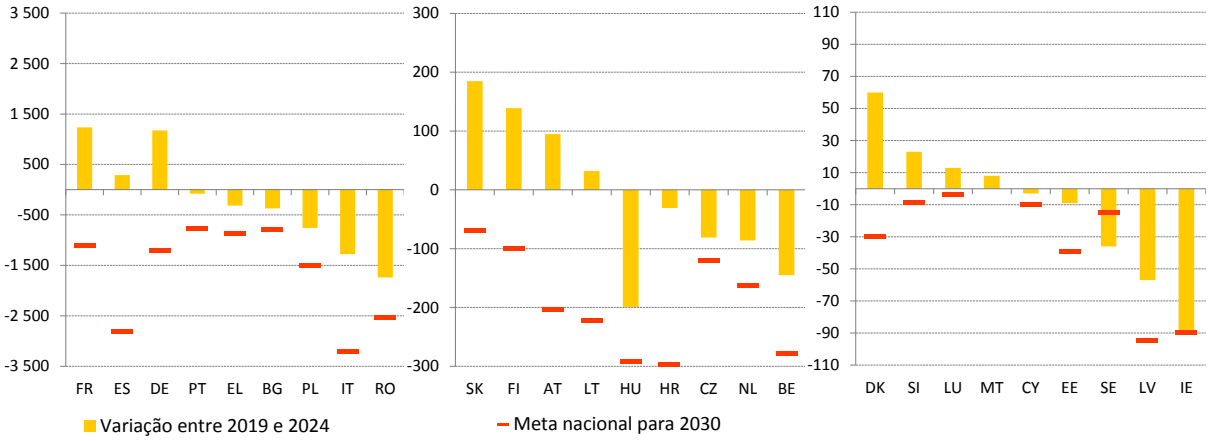
[248] Para o acompanhamento das metas nacionais e da grande meta da UE em matéria de redução da pobreza, bem como para uma explicação das interrupções nas séries e dos correspondentes ajustamentos aos dados, ver também o relatório anual de 2025 do Comité da Proteção Social.

[249] No que diz respeito à comparabilidade entre países, as disparidades não são medidas em termos absolutos, mas em percentagem da meta de redução entre 2019 e 2030. Por exemplo: (10 [meta] — 4 [progressos até à data])/10 [meta] = 60 % [diferença].

[250] A Bélgica, a Bulgária, a Chéquia, a Alemanha, a Estónia, a Irlanda, a Grécia, Espanha, França, a Croácia, Chipre, o Luxemburgo, Malta, a Áustria, a Polónia, Portugal, a Roménia, a Eslovénia, a Eslováquia, a Finlândia e a Suécia fixaram uma meta de redução da pobreza infantil. Ver o relatório anual de 2025 do Comité da Proteção Social para o acompanhamento destas metas.

Apenas cerca de metade dos Estados-Membros realizou progressos desde 2019 e apenas um terço está no bom caminho ou ultrapassou as respetivas metas.

Variação nos níveis AROPE de 2019 a 2024 e metas nacionais para 2030 (população total, milhares de pessoas)



Nota: interrupção nas séries em 2020 para FR, IE, DK e LU, em 2021 para LU, em 2022 para FR, FI e LU e em 2024 para HR.Dados provisórios relativos a 2024 para LT. A Dinamarca e a Alemanha expressam as respetivas metas nacionais de redução da pobreza como uma diminuição do número de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego (ou seja, agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa), [que deverá traduzir-se numa descida do número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social ao longo da década]. A Alemanha define a sua meta nacional tomando 2020 como ano de referência. A França estabeleceu a sua meta nacional em relação à França metropolitana e o acompanhamento está alinhado com este âmbito geográfico. A Hungria expressa a sua meta nacional de redução da pobreza como uma descida da taxa de privação material e social das famílias com filhos que pode traduzir-se numa diminuição da AROPE se as circunstâncias atuais prevalecerem. Malta define a sua meta nacional de redução da pobreza como uma descida da taxa AROPE em pontos percentuais (isto é, -3,1 p.p.).

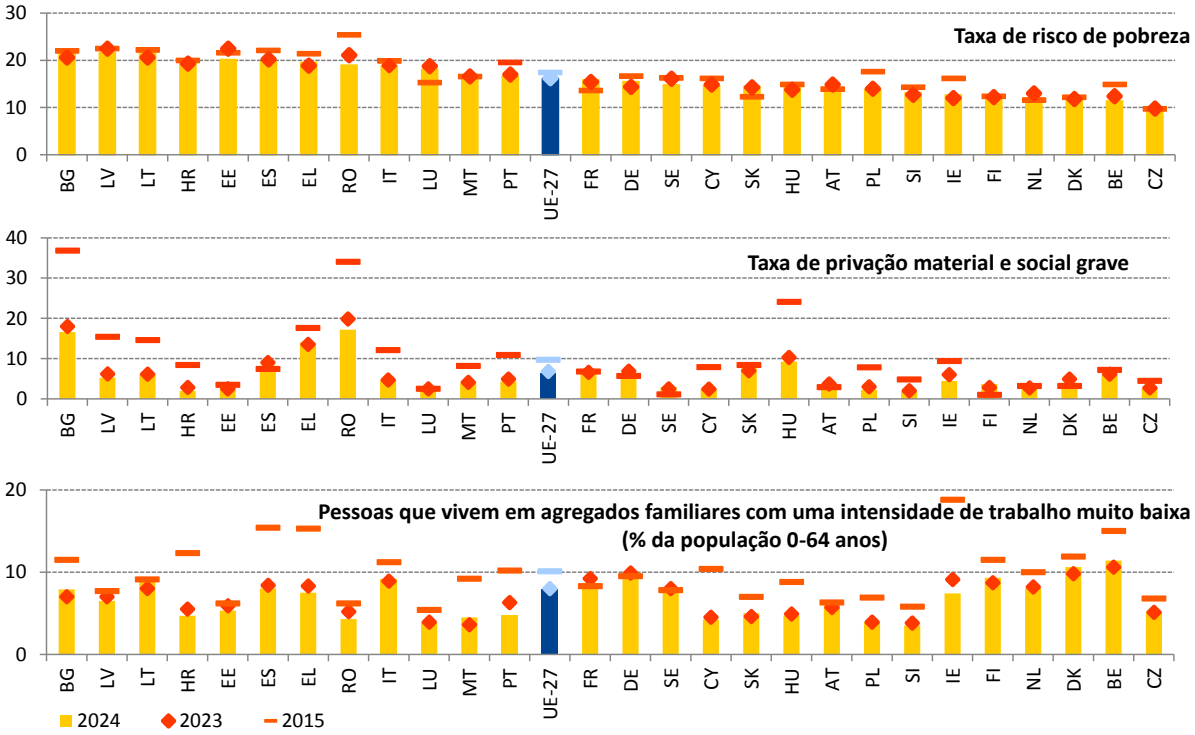
Fonte: Eurostat [ilc_pecs01] e quadro das metas nacionais para 2030 no anexo 1.

A privação material e social grave diminuiu ligeiramente, enquanto a pobreza monetária e a percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego se mantiveram estáveis na UE em 2024. A melhoria muito modesta da taxa AROPE reflete-se nas suas componentes. A Chéquia e os Países Baixos registaram algumas das taxas AROP mais baixas (relativas aos níveis de rendimento de 2023, com 9,5 % e 12,1 %, respetivamente), após terem registado diminuições — ver o painel superior da figura 2.4.3. Pelo contrário, a Bulgária, a Letónia e a Lituânia registaram algumas das taxas mais elevadas (21,7 %, 21,6 % e 21,5 %, respetivamente), algumas após aumentos. A Roménia registou uma diminuição de 2,1 p.p., o que contribuiu consideravelmente para a diminuição da sua taxa AROPE. As estimativas rápidas do Eurostat relativas aos rendimentos de 2024 indicam que as taxas AROP deverão ter permanecido estáveis também em 2024 na UE, em média, e na maioria dos Estados-Membros, aumentando na Finlândia, em Portugal, na Grécia e na Eslovénia e diminuindo na Estónia[251]. A percentagem de pessoas em situação de privação material e social grave diminuiu ligeiramente na UE em geral — ver o painel intermédio da figura 2.4.3. A percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego manteve-se estável em 2024 (com base na atividade de 2023) — ver o painel inferior da figura 2.4.3.

[251] Apenas alterações significativas. Ver Eurostat, Estimativas rápidas das desigualdades de rendimento e dos indicadores de pobreza para 2024, resultados experimentais. Versão 1 — junho de 2025

Figura 2.4.3: A taxa de privação material e social grave diminuiu ligeiramente, enquanto a taxa de risco de pobreza e a percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego permaneceram estáveis

Componentes do indicador principal da taxa de risco de pobreza ou exclusão social (%, 2015, 2023, 2024)

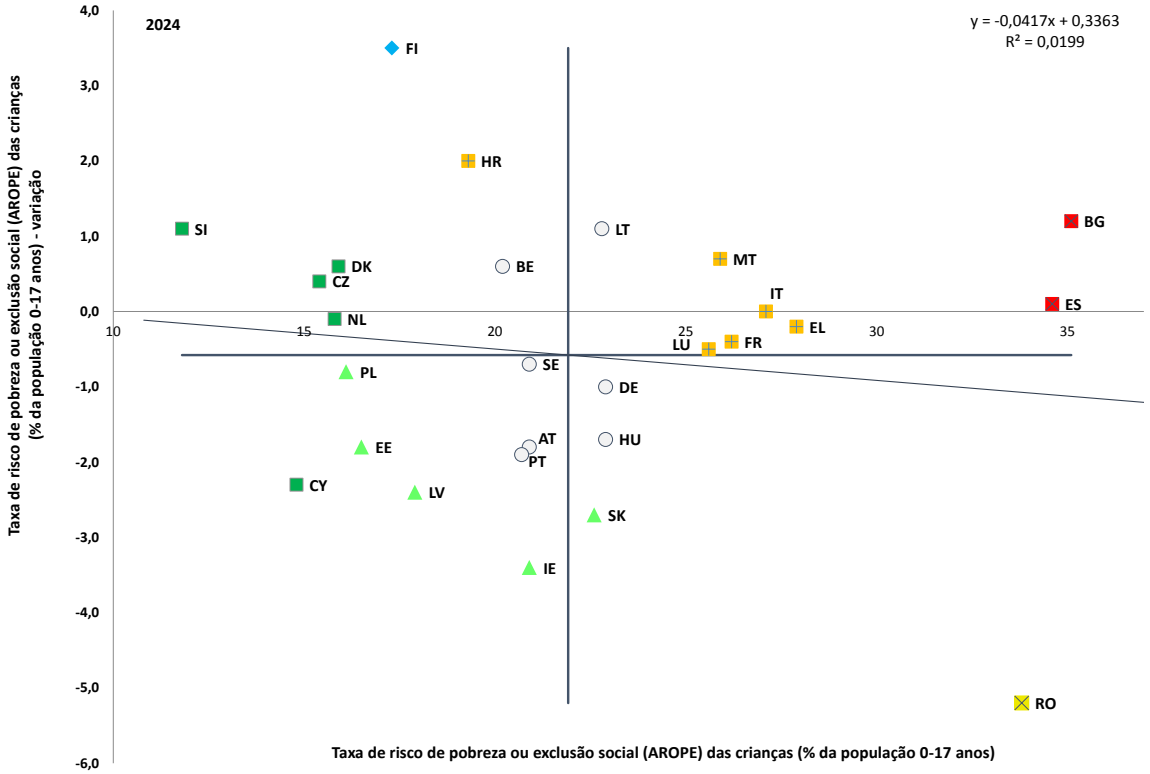


Nota: os indicadores são classificados pelas taxas AROPE em 2024. Interrupção nas séries relativas à taxa de risco de pobreza para HR. Dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat [tessi010], [tepsr_lm420], [tepsr_lm430], EU-SILC.

A pobreza infantil diminuiu ligeiramente, mas mantém-se a um nível mais elevado do que o conjunto da população, sem sinais evidentes de convergência ascendente. O número de crianças em risco de pobreza ou exclusão social diminuiu de 19,96 milhões em 2023 para 19,52 milhões em 2024, e a percentagem correspondente de 24,9 % para 24,2 %, em média, na UE. Embora 2024 seja o segundo ano consecutivo em que se regista uma diminuição dos números absolutos, a incidência da pobreza infantil continua a ser 3,2 p.p. superior à da população total. A Eslovénia, Chipre, a Chéquia e os Países Baixos estão entre os países com «melhor desempenho», com taxas AROPE para as crianças inferiores a 16 % e alterações relativamente pequenas em comparação com 2023, com exceção de Chipre (−2,3 p.p.) e da Eslovénia (+1,1 p.p.). A Bulgária e a Espanha encontram-se, por outro lado, em «situações críticas», com taxas que atingem 35,1 % e 34,6 %, respetivamente. Ao contrário das taxas praticamente inalteradas em Espanha, o valor relativo à Bulgária também aumentou 1,2 p.p. Em toda a UE, os aumentos mais significativos registaram-se na Croácia (+2 p.p.) e na Finlândia (+3,5 p.p.), enquanto as maiores diminuições se verificaram na Irlanda (3,4 p.p.), na Roménia (5,2 p.p.) e na Eslováquia (2,7 p.p.). Não é visível qualquer sinal aparente de convergência ascendente entre os Estados-Membros. Tirar crianças de situações de pobreza ou exclusão social é fundamental para as ajudar a alcançar todo o seu potencial e quebrar o ciclo de transmissão intergeracional de pobreza. A implementação da Garantia Europeia para a Infância em todos os Estados-Membros é crucial neste contexto.

Figura 2.4.4: A taxa de risco de pobreza ou exclusão social das crianças diminuiu ligeiramente na UE

Percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social, níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (em %, indicador principal do painel de indicadores sociais)

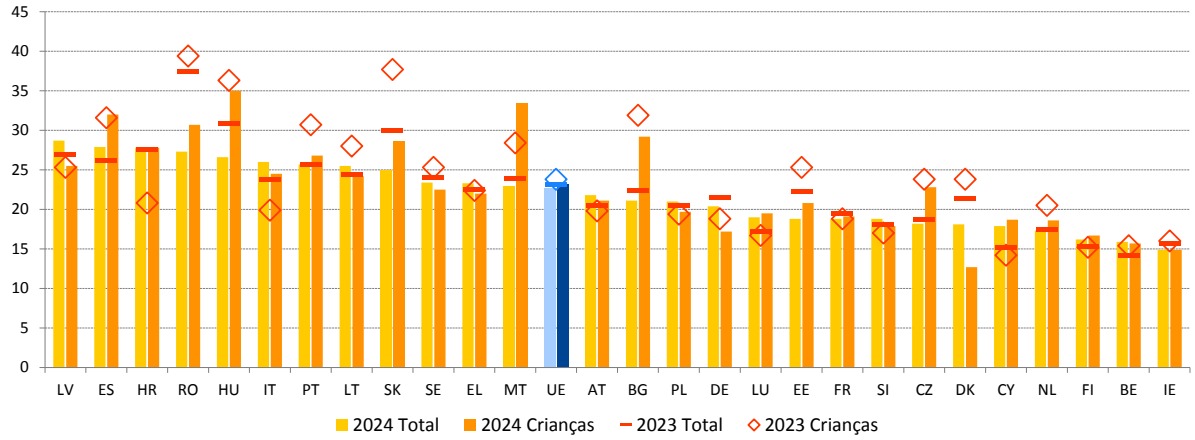


Notas: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Interrupção nas séries para HR e dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat [ilc_peps01n], EU-SILC.

As componentes da taxa de risco de pobreza ou exclusão social das crianças mantiveram-se, em grande medida, estáveis na UE, sendo a única exceção a privação material e social grave, que diminuiu. A taxa de risco de pobreza (AROP) desceu ligeiramente, passando de 19,5 % em 2023 para 19,3 % em 2024, em média, na UE. Os maiores aumentos, de 2 p.p., registaram-se na Croácia, na Lituânia, em Malta e na Finlândia, e as reduções mais acentuadas, de 3 p.p., em Portugal, na Roménia e na Eslováquia. Tal como em 2023, as taxas AROP mais elevadas registaram-se em Espanha (29,2 %), na Bulgária (28,2 %) e na Roménia (26,2 %) e as mais baixas na Dinamarca (10,1 %), na Eslovénia (10,7 %) e na Finlândia (11,6 %). As estimativas rápidas do Eurostat preveem uma queda de 0,4 p.p. na incidência da pobreza monetária das crianças, em média, na UE em 2024. No que diz respeito à privação material e social grave, a taxa da UE referente às crianças diminuiu moderadamente em 2024, atingindo 7,9 % em 2024, após 8,4 % em 2023. A nível nacional, variou entre 1,2 % na Croácia e 21,2 % na Roménia. Aumentou 2 p.p. nos Países Baixos e na Finlândia e diminuiu na mesma medida na Alemanha, na Grécia, na Letónia, na Lituânia e na Hungria. Por último, a percentagem de crianças que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego manteve-se estável nos 7,4 % em 2024 (contra 7,5 % em 2023) na UE e na maioria dos Estados-Membros, exceto na Bulgária (+2,1 p.p.), na Finlândia (+2,3 p.p.) e em Portugal (−2,6 p.p.).

Figura 2.4.5: A intensidade da pobreza diminuiu ligeiramente na UE, mas foi frequentemente maior para as crianças do que para a população total

Diferencial relativo do risco de pobreza (%), população total e crianças (0-17 anos)



Nota: Interrupção nas séries para HR e dados provisórios para LT em 2024.
Fonte: Eurostat [ilc_li11], EU-SILC.

A intensidade da pobreza diminuiu ligeiramente para a população total da UE, mas continuou a ser mais elevada para as pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego e para as crianças[252]. No que diz respeito à população total, desceu 0,4 p.p., para 22,7 % em 2024 (com referência aos rendimentos de 2023), em comparação com o ano anterior — ver figura 2.4.5. A intensidade da pobreza foi maior na Letónia, em Espanha e na Croácia, após aumentos de 1,8, 1,7 e 0,2 p.p., respetivamente. Os aumentos mais significativos registaram-se em Chipre (+2,7 p.p.), na Letónia e no Luxemburgo (+1,8 p.p. para ambos). A nível da UE, a intensidade da pobreza das pessoas no grupo 18-64 anos que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego foi significativamente maior do que a da população total, situando-se nos 35,5 % em 2024[253]. No caso das crianças, diminuiu para 23,2 % em 2024, ou seja, 0,6 p.p. menos do que em 2023, mas continuava a ser superior à da população total. Os maiores aumentos (mais de 5 p.p.) foram registados em Itália e Malta, bem como na Croácia (após uma interrupção na série), enquanto as diminuições mais pronunciadas (mais de 9 p.p.) foram registadas na Dinamarca e na Eslováquia.

As pessoas com deficiência continuam expostas a um maior risco de pobreza ou exclusão social do que o resto da população. Em 2024, a sua taxa AROPE era de 28,7 % na UE (sem alteração em três anos), ou seja, 10,8 p.p. mais elevada do que para o resto da população. Situando-se nos 36,2 %, é ainda mais elevada e tem tendência a aumentar no caso das pessoas com deficiências graves. Em cinco países, a diferença em relação às pessoas sem deficiência excedeu 20 p.p. em 2024[254]. As pessoas com deficiência em idade ativa enfrentam maiores riscos de pobreza ou exclusão social (34,5 %) do que outros grupos etários, bem como as mulheres em relação aos homens (29,4 % contra 27,8 %). O apoio ao acesso das

[252]Este indicador, também conhecido como diferencial mediano relativo do risco de pobreza, é calculado como a diferença entre a mediana do rendimento disponível equivalente das pessoas abaixo do limiar de risco de pobreza e o limiar de risco de pobreza, expresso em percentagem do limiar de risco de pobreza. Este limiar é fixado em 60 % da mediana nacional do rendimento disponível equivalente de todas as pessoas num país, e não para o conjunto da UE.

[253] Eurostat [ilc_li12]. Ver figura 2.4.11 para a taxa de pobreza das pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego.

[254] Observaram-se grandes disparidades na Lituânia, na Croácia, na Letónia, na Estónia e na Hungria, países que apresentam taxas elevadas, juntamente com a Bulgária e a Roménia.

pessoas com deficiência à educação, à formação e ao emprego inclusivos e a prestação de serviços de assistência e apoio pessoais são essenciais para reduzir as disparidades nos riscos de pobreza ou exclusão social das pessoas com deficiência.

Pese embora uma nova ligeira diminuição, o risco de pobreza ou exclusão social das pessoas nascidas fora da UE manteve-se muito superior ao risco que correm as pessoas nascidas na UE. A taxa AROPE das pessoas nascidas fora da UE foi superior à dos nativos em todos os Estados-Membros e mais do dobro, em média, situando-se em 38,2 % contra 18 %. A diferença mais acentuada registou-se na Roménia, na Áustria, em Espanha, na Bélgica e na Suécia (todos com mais de 23 p.p.)[255]. Estas disparidades refletem, em grande medida, a situação desfavorecida deste grupo no emprego (ver caixa 5 do Pilar na secção 2.2.1).

Um número significativo de ciganos na UE continua a enfrentar riscos mais elevados de pobreza ou exclusão social. De acordo com os dados mais recentes do inquérito, em média, 70 % dos ciganos nos países objeto do inquérito estavam em risco de pobreza em 2024[256], não tendo sido registados progressos entre 2016 e 2024. Em média, 77 % das crianças ciganas (com menos de 18 anos) viviam em agregados familiares em risco de pobreza. Além disso, uma percentagem mais elevada de ciganos (37 %) enfrentou privação material grave em comparação com a população em geral, especialmente os grupos mais jovens e mais velhos. O quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos 2020-30 apela aos Estados-Membros para que reduzam em pelo menos metade o diferencial de pobreza entre os ciganos e a população em geral, incluindo as crianças, e assegurem que, até 2030, a maioria dos ciganos sai de situações de pobreza[257]. Com a Recomendação do Conselho relativa à igualdade, à inclusão e à participação das populações ciganas, os Estados-Membros comprometeram-se a combater a taxa extremamente elevada de risco de pobreza e a privação material e social dos ciganos[258]. A avaliação dos quadros estratégicos nacionais renovados para os ciganos insta os Estados-Membros a darem respostas nas áreas identificadas como passíveis de melhoria, bem como a renovarem e a alterarem os respetivos quadros, inclusive para os tornar mais ambiciosos[259]. O Conselho adotou conclusões sobre medidas para assegurar a igualdade de acesso dos ciganos a habitação adequada e dessegregada e, para dar resposta ao problema dos acampamentos segregados,[260] convidou os Estados-Membros a identificar e a utilizar todos os fundos disponíveis para o efeito.

---

[255] Indicador do Eurostat [ilc_peps06n], que compara as pessoas nascidas fora da UE com as nascidas no país declarante; pessoas com idade igual ou superior a 18 anos. Baixa fiabilidade dos dados para a Roménia.

[256] Ver: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024*. O respetivo valor foi de 80 % em 2016 e 2021/2019, com diferentes países incluídos — ver figura 4 na página 30 do relatório conexo. Os países inquiridos em 2024 foram os seguintes: AT, BE, BG, CZ, DE, EL, ES, FR, HR, HU, IE, IT, LU, NL, PL, PT, RO e UK

[257] Ver: o novo Quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos (pacote completo).

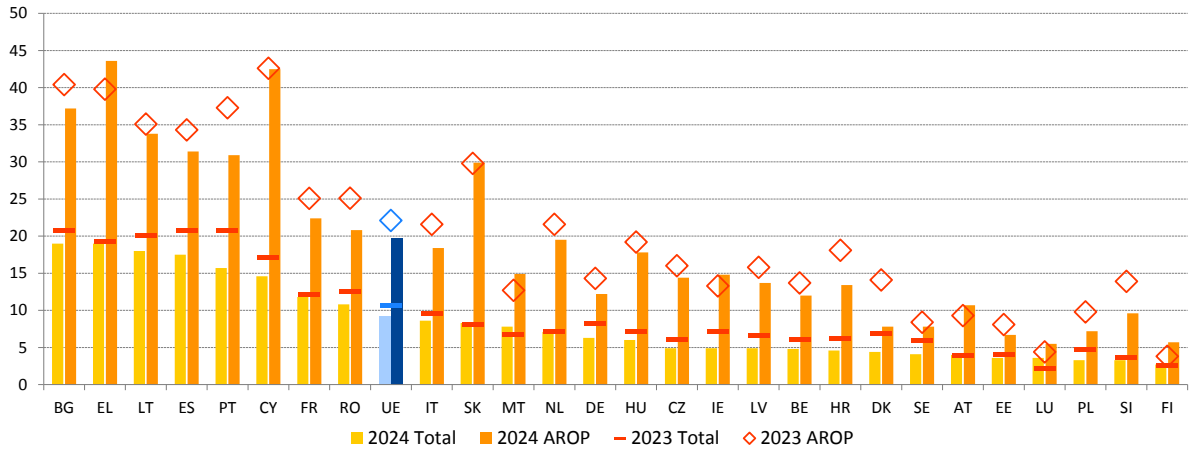
[258] Ver: JO C 93 de 19.3.2021, p. 1.

[259] Ver a avaliação em: COM/2023/7 final no pacote completo.

[260] Conclusões do Conselho sobre as medidas para assegurar a igualdade de acesso dos ciganos a habitação adequada e dessegregada e dar resposta ao problema dos acampamentos segregados.

Figura 2.4.6 A incapacidade de manter a casa adequadamente aquecida diminuiu na UE em 2024 em comparação com o ano anterior, variando significativamente entre os Estados-Membros

Pessoas que não conseguem manter a casa adequadamente aquecida, população total e pessoas em risco de pobreza, 2023 e 2024 (%)



Notas: Dados provisórios para LT em 2024 e interrupção nas séries para LT em 2023.
Fonte: Eurostat [ilc_mdes01], EU-SILC.

Um dos principais indicadores de pobreza energética — a incapacidade de manter as casas adequadamente aquecidas — diminuiu na UE em 2024 pela primeira vez desde 2021, mas continua a ser significativamente mais elevada para as pessoas em risco de pobreza ou exclusão social. A percentagem de pessoas incapazes de manter as suas casas adequadamente aquecidas diminuiu para 9,2 % na União em 2024, face a 10,6 % no ano anterior. A diminuição de 2024 é a primeira após dois anos consecutivos de aumentos. Reflete a queda dos preços de retalho do gás e da eletricidade, bem como uma combinação de medidas de eficiência energética aplicadas nos países da UE e outras medidas de apoio. Ainda assim, o nível de 2024 continua a ser bastante superior ao valor de 2021 de 6,9 %. Além disso, os idosos, as famílias monoparentais e as mulheres estão mais expostos à pobreza energética. A variação entre os Estados-Membros também diminuiu ligeiramente em 2024, mas ainda varia entre 2,7 % na Finlândia e 19,0 % na Bulgária. O indicador de pobreza energética aqui analisado diminuiu em 2024 na maioria dos Estados-Membros, sendo a diminuição mais acentuada em Portugal (5,1 p.p.), Espanha (3,3 p.p.), Dinamarca e Chipre (ambos 2,5 p.p.). Em contrapartida, observaram-se pequenos aumentos no Luxemburgo (+1,5 p.p.), em Malta (+1,0 p.p.), na Eslováquia (+0,2 p.p.), na Áustria e na Finlândia (+0,1 p.p.), enquanto nos Países Baixos a situação manteve-se estável. No caso das pessoas em risco de pobreza, a pobreza energética é muito mais elevada, com 19,7 % delas incapazes de manter as suas casas adequadamente aquecidas, em média, na UE, em comparação com 7,1 % da restante população. As pessoas em risco de pobreza enfrentam a taxa de pobreza energética mais elevada na Grécia (43,6 %) e a mais baixa no Luxemburgo (5,5 %). Ao considerar outro indicador de pobreza energética, os pagamentos em atraso de faturas dos serviços de utilidade pública dos agregados familiares, os dados mostram que o nível de pagamentos em atraso desde 2022 se manteve ao mesmo nível[261]. Além disso, à medida que as temperaturas continuam a aumentar por todo o mundo, cada vez mais pessoas na Europa têm dificuldade em manter as suas casas adequadamente arrefecidas. Em 2023, 26 % dos agregados

[261] Indicador do Eurostat [ilc_mdes07] EU-SILC.

familiares da UE declararam não conseguir manter as suas casas confortavelmente frescas no verão. Este valor aumenta para quase 35 % no grupo de rendimentos mais baixos e os primeiros resultados indicam que as pessoas já afetadas pela pobreza energética durante o inverno também são suscetíveis de ter dificuldades no verão[262].

A pobreza em matéria de transportes varia muito entre os Estados-Membros. A pobreza em matéria de transportes abrange as três dimensões da comportabilidade dos preços, da acessibilidade e da disponibilidade[263], bem como a dimensão transversal da adequação. A comportabilidade dos preços dos transportes privados, medida pela percentagem de pessoas sem meios para pagar um automóvel pessoal, manteve-se estável na UE, situando-se em 5,6 % em 2023 e 2024, após uma diminuição constante no período de 2015-21, de 7,9 % para 5,7 %[264]. Varia significativamente entre os Estados-Membros, desde 1,8 % em Malta até 15,6 % na Roménia. A disponibilidade de transportes públicos continua a ser um desafio, em especial nas zonas rurais. Neste contexto, os automóveis continuam a ser o modo dominante de transporte de passageiros na UE, representando 83,1 % dos passageiros-quilómetros em 2023[265].

[262] Com base num próximo relatório do JRC, Koukoufikis, G. et al., *Addressing Residential Cooling Demand and Summer Energy Poverty in the EU — Towards a Cooler Future*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, JRC143288. O indicador para avaliar a pobreza energética estival na UE é derivado de um módulo *ad hoc* do inquérito EU-SILC recolhido em 2023. Nesse módulo, o indicador com o código HC070 mede «a incapacidade de um agregado familiar manter a sua habitação confortavelmente fresca durante o verão devido a sistemas de arrefecimento inadequados ou a um mau isolamento térmico».

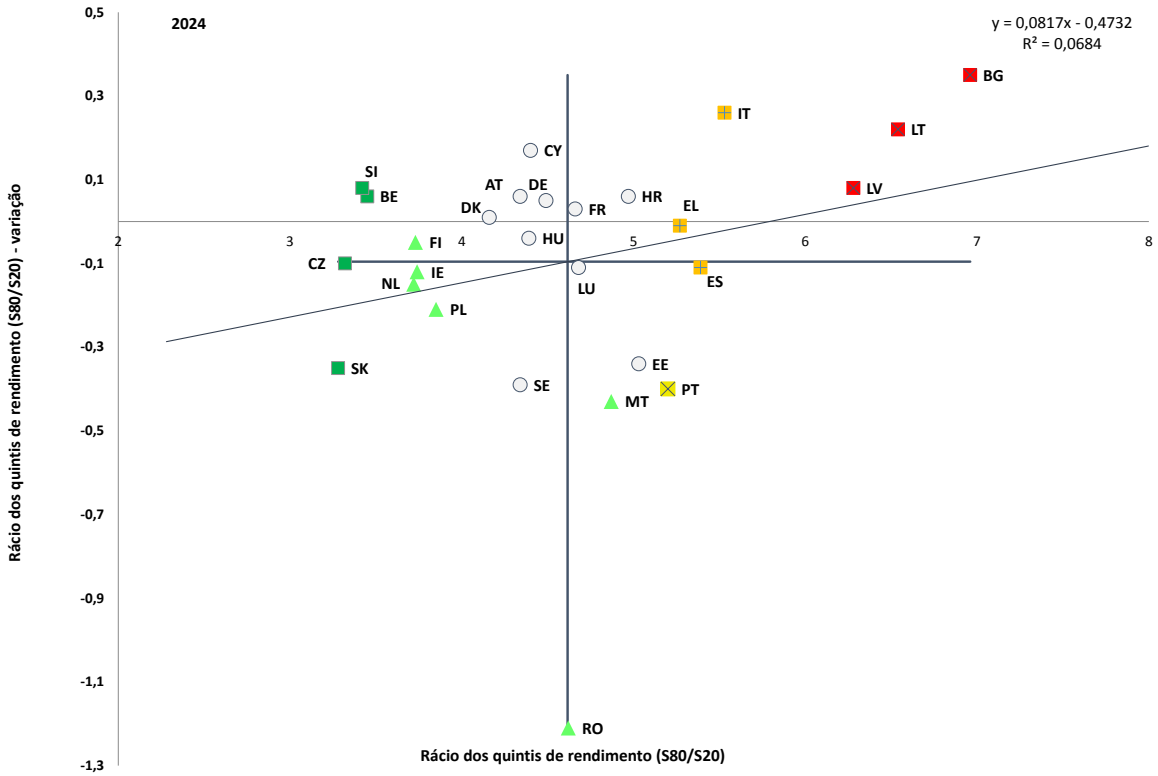
[263] A pobreza de mobilidade, ou em matéria de transportes, é definida no Regulamento Fundo Social em matéria de Clima como a incapacidade ou a dificuldade dos indivíduos e das famílias em suportar os custos do transporte privado ou público, ou a falta ou a limitação de acesso ao transporte necessário para acederem a serviços e atividades socioeconómicos essenciais, tendo em conta o contexto nacional e espacial — ver Regulamento (UE) 2023/955 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, que cria o Fundo Social em matéria de Clima. Devido a este caráter multidimensional e a dados limitados, não é possível identificar uma tendência única em todas as dimensões e estão atualmente a ser desenvolvidos indicadores a nível da UE para as três dimensões. Ver *Transport poverty: definitions, indicators, determinants, and mitigation strategies — Final Report.* Comissão Europeia, novembro de 2024.

[264] Indicador do Eurostat [ilc_mddu05]. É o único indicador de pobreza em matéria de transportes com atualizações anuais a nível da UE.

[265] Ver o indicador do Eurostat [tran_hv_psmod].

Figura 2.4.7: A desigualdade de rendimentos continuou a baixar ligeiramente, em média, na UE, mas dando alguns sinais de divergência entre os Estados-Membros.

Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20), níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Interrupção nas séries para HR. Dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

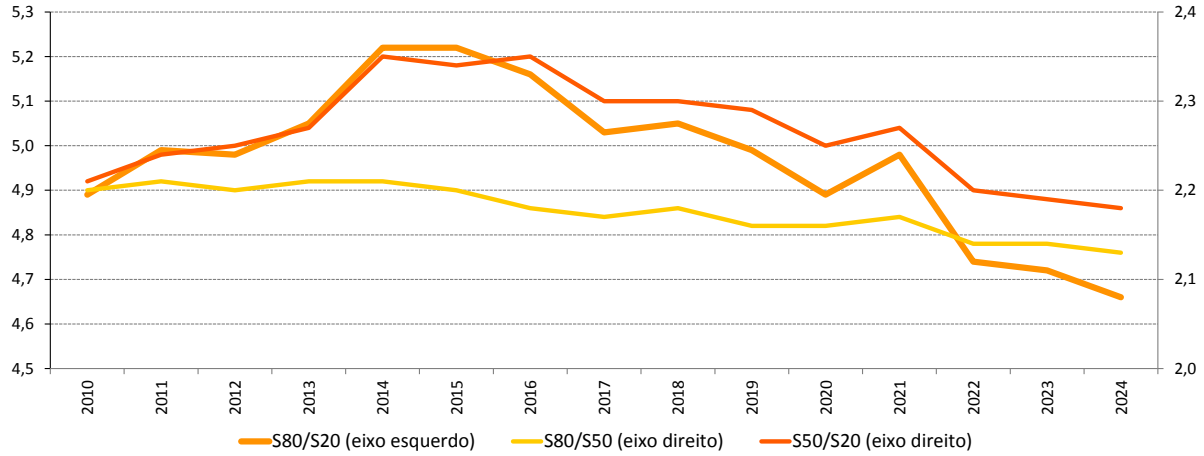
Em 2024, a desigualdade de rendimentos continuou a baixar ligeiramente, em média, na UE, mas dando alguns sinais de divergência, motivada sobretudo pelos Estados-Membros com níveis de desigualdade elevados. A desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de rendimento (S80/S20), diminuiu ligeiramente na UE, passando de 4,72 em 2023 para 4,66 em 2024 (com referência aos rendimentos de 2022 e 2023, respetivamente). No entanto, a variação é pronunciada entre os Estados-Membros. Os níveis observados na Bulgária, na Lituânia e na Letónia apontam para uma «situação crítica», com desigualdades de rendimentos entre as mais elevadas da União e que voltaram a agravar-se em 2024 — ver figura 2.4.7. Três países caracterizados por níveis relativamente elevados de desigualdade de rendimentos (após um aumento no caso da Itália e diminuições no caso da Grécia e Espanha) encontram-se numa situação «a vigiar». A diminuição da desigualdade de rendimentos foi, de longe, a mais significativa na Roménia (−1,2), atingindo um nível que está agora em consonância com a média da UE. Em 2024, os países com «melhor desempenho» foram a Bélgica, a Eslovénia, a Chéquia e a Eslováquia. De um modo geral, observam-se tendências divergentes na UE. Por um lado, em alguns Estados-Membros com níveis elevados de desigualdade, verificaram-se novas deteriorações. Por outro, alguns Estados-Membros com níveis baixos registaram novas diminuições. Esta circunstância aponta para divergências entre os Estados-Membros. As desigualdades de rendimento também são heterogéneas entre as regiões da UE. São relativamente pronunciadas também em países como a Itália, a Roménia, a Hungria e a Bélgica (ver figura 4 no anexo 5). De acordo com as

estimativas rápidas do Eurostat, as desigualdades de rendimento deverão mostrar uma tendência estável em todos os países relativamente ao ano de rendimento de 2024[266].

Numa perspetiva a mais longo prazo, a desigualdade de rendimentos diminuiu nos últimos dez anos, embora com flutuações. Durante a década de 2010, as desigualdades de rendimento na UE, medidas pelo rácio dos quintis de rendimento (S80/S20), aumentaram de forma acentuada durante a dupla recessão, tendo depois diminuído para os níveis conhecidos antes da crise económica e financeira, com uma nova descida nos últimos anos — ver figura 2.4.8. Em 2024, a desigualdade de rendimentos no extremo inferior da distribuição de rendimentos (medida pelo rácio S50/S20) regressou, de um modo geral, aos níveis anteriores à crise financeira, enquanto no topo da distribuição de rendimentos (S80/S50) ficou ligeiramente abaixo dos níveis anteriores. Esta situação salienta o impacto de respostas políticas rápidas e eficazes na UE nos últimos anos, especialmente quando se compara a estabilidade global na sequência da pandemia de COVID-19 e o aumento do custo de vida em 2020-23 com o aumento acentuado do início da década de 2010. É especialmente importante proceder a avaliações do impacto distributivo[267] das reformas e dos investimentos realizados para ter em conta os seus efeitos na desigualdade de rendimentos e para fundamentar a conceção de políticas *ex-ante* à luz desses efeitos.

Figura 2.4.8: As desigualdades de rendimento na UE variaram durante os últimos 15 anos, mas diminuíram na maioria dos Estados-Membros após 2015

Rácios dos quintis de rendimento S80/S20, S80/S50 e S50/S20 (2010-2024, anos de rendimento 2009-2023)



Nota: Dados estimados para o rácio dos quintis de rendimento S80/S20 em 2014-2018.
Fonte: Eurostat [tessi180], [ilc_di11d], [ilc_di11e], EU-SILC.

As despesas com prestações de proteção social aumentaram em termos reais em 2024 em todos os Estados-Membros, mas continuam a existir acentuadas variações entre países e ramos da proteção social. A percentagem em relação ao PIB aumentou na UE de 26,7 % em 2023 para 27,3 % em 2024; no entanto, manteve-se muito aquém do pico de cerca de 30 % atingido durante a crise da COVID-19[268]. A convergência entre os Estados-Membros observada ao longo da última década abrandou ligeiramente, devido a aumentos moderados

[266] Ver Eurostat, Estimativas rápidas das desigualdades de rendimento e dos indicadores de pobreza para 2024, resultados experimentais. Versão 1 — junho de 2025
[267] Ver Comunicação da Comissão intitulada Melhor avaliação do impacto distributivo das políticas dos Estados-Membros (COM(2022) 494 final).
[268] Eurostat, Despesa com prestações de proteção social (*spr_exp_func*, extraído em 28.10.2025). Os dados de 2024 são estimativas que abrangem todos os Estados-Membros. Dados provisórios para a Estónia.

da percentagem em relação ao PIB em quase todos os Estados-Membros[269]. Consequentemente, as variações entre os Estados-Membros mantiveram-se acentuadas, com seis países a registar percentagens superiores a 28 % e outros seis menos de 18 %[270]. As despesas com prestações de proteção social na UE aumentaram 6,9 % em 2024 em termos nominais e 3,8 % em termos reais, o que constitui o maior aumento ao longo da última década, exceto em 2020, quando a crise da COVID-19 obrigou a apoios maciços. As variações em termos reais foram positivas em todos os Estados-Membros, indo desde aumentos superiores a 10 % em quatro Estados-Membros até cerca de 1 % em três[271]. A nível da UE, o crescimento em termos reais em 2024 ocorreu em quase todas as funções e foi mais acentuado no caso das prestações de desemprego (+6,4 %) e das prestações familiares/por filhos a cargo (+4,6 %), seguidas das prestações por doença e de cuidados de saúde (+4,1 %) e das prestações por velhice e sobrevivência (+4,0 %). As prestações de exclusão social foram a única função a registar um declínio em termos reais (−7,3 %).

As despesas com prestações de velhice e de sobrevivência continuam a representar quase metade do total de despesas com prestações de proteção social na UE. Esta percentagem foi de 47,0 %, seguida das prestações por cuidados de saúde e por doença (29,7 %), prestações familiares/por filhos a cargo (8,7 %), deficiência (7,0 %), desemprego (4,0 %) e subsídios de habitação (1,4 %), cuja percentagem se manteve estável em comparação com o ano passado. A percentagem de despesas com prestações associadas a situações de exclusão social diminuiu de 2,5 % em 2023 para 2,2 % em 2024.

Apesar das melhorias registadas nos últimos anos, em quase todos os Estados-Membros, o apoio ao rendimento mínimo não é, em geral, suficiente para tirar as pessoas da pobreza. Os regimes de rendimento mínimo funcionam como uma rede de segurança social de último recurso[272]. Para um agregado familiar com um só adulto, o nível de apoio mais generoso foi registado nos Países Baixos, onde quase atinge o limiar de risco de pobreza (de 60 % do rendimento disponível equivalente mediano das famílias). Foi o mais baixo na Itália, na Hungria e na Roménia, onde é igual ou inferior a 10 % do rendimento mediano — ver figura 2.4.9[273]. Em comparação com 2023, a adequação do apoio melhorou em Portugal (+18 p.p.), na Bulgária (+10 p.p.), na Roménia (+4 p.p.) e na Eslováquia (+2 p.p.), tendo diminuído noutros países. No que diz respeito aos agregados familiares constituídos por dois adultos e dois filhos, a adequação do apoio tende a ser semelhante ou superior à de um agregado familiar com um só adulto, principalmente devido a um papel mais proeminente das prestações familiares. Ainda assim, a Lituânia é o único país onde o nível de apoio para este tipo de agregados familiares é suficiente para os retirar da pobreza[274]. Por último, em todos os

[269] Entre 2023 e 2024, a percentagem das despesas com prestações de proteção social em percentagem do PIB diminuiu apenas na DK e na EL, enquanto se manteve estável na SE e aumentou em todos os outros 24 Estados-Membros.

[270] Os países são FI, FR, AT, DE, BE e IT e EE, RO, LT, HU, MT e IE, respetivamente.

[271] Os países são EE, HR, PL e SK e HU, EL e SE, respetivamente.

[272] Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa (2023/C 41/01).

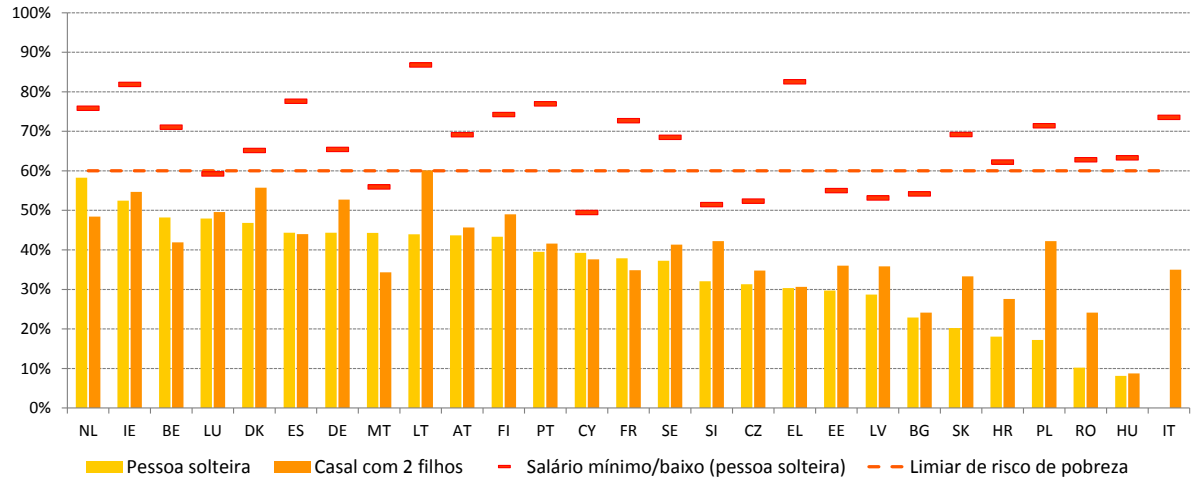
[273] A adequação do apoio pode ser avaliada comparando o rendimento disponível dos agregados familiares que dependem exclusivamente do rendimento mínimo (e que não têm rendimentos de trabalho) com o limiar de risco de pobreza (AROP). Para além das prestações de rendimento mínimo, os agregados familiares podem ter direito a receber subsídios de habitação e prestações familiares.

[274] Em comparação com 2023, no caso dos agregados familiares constituídos por dois adultos e dois filhos com menos de 14 anos, registaram-se melhorias na adequação na Eslováquia (+6 p.p.), na Bulgária (+6 p.p.), em Portugal (+4 p.p.), na Roménia (+2 p.p.), nos Países Baixos (+1 p.p.) e na Polónia (+1 p.p.), tendo sido observadas diminuições nos outros países.

Estados-Membros, o rendimento líquido auferido por uma pessoa a trabalhar a tempo completo a receber o salário mínimo (ou um salário baixo correspondente nos países que não têm salários mínimos nacionais) é sistematicamente mais elevado do que o apoio ao rendimento recebido através da assistência social quando a pessoa está desempregada.

Figura 2.4.9: A adequação do apoio ao rendimento dos agregados familiares sem emprego que recebem o rendimento mínimo continua a ser relativamente baixa

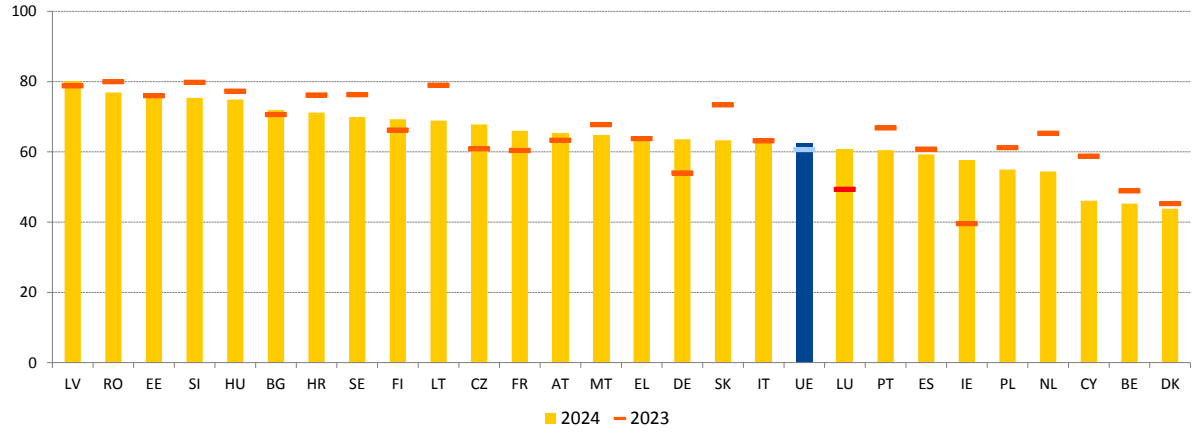
Rendimento disponível equivalente líquido dos agregados familiares (pessoa solteira, e dois adultos com dois filhos com menos de 14 anos) que recebem prestações de assistência social, em percentagem do rendimento disponível equivalente mediano, 2024 (%)



Nota: membros adultos do agregado familiar não empregados e que não recebem prestações de desemprego. Rendimentos líquidos incluindo assistência social, subsídios de habitação e prestações familiares, após impostos e contribuições para a segurança social. Rendimento líquido de uma pessoa solteira a trabalhar a tempo completo a receber o salário mínimo nacional (ou a receber 50 % do salário médio nos países que não têm um salário mínimo nacional: DK, IT, AT, FI e SE).
Fonte: cálculos próprios baseados nos resultados do modelo fiscal e de prestações da OCDE, versão 2.6.3 do modelo, e da Eurostat [ilc_di03], EU-SILC.

Figura 2.4.10: Os riscos de pobreza mantêm-se elevados para os agregados familiares (quase) sem emprego

Taxa de risco de pobreza das pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego (%)

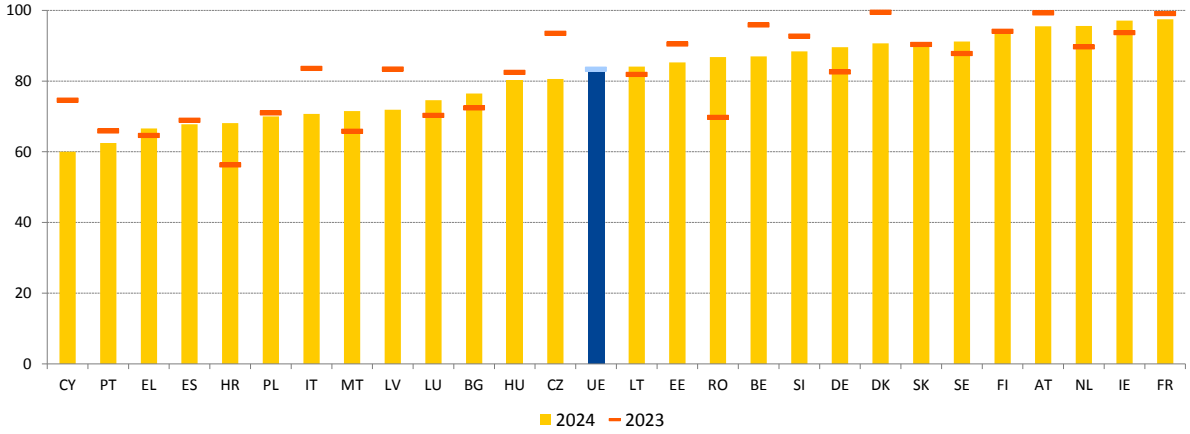


Nota: Interrupção nas séries em 2024 e 2023 para HR. Dados provisórios em 2024 para LT. Agregados familiares (quase) sem emprego (com intensidade de trabalho muito baixa) são aqueles em que os membros em idade ativa trabalharam 20 % ou menos da totalidade do tempo que poderiam ter trabalhado durante o ano anterior.
Fonte: Eurostat [ilc_li06], EU SILC.

O desemprego continua a ser um fator crucial do risco de pobreza, ao passo que as prestações sociais não chegam a todos os agregados familiares carenciados. Em 2024, 62,4 % das pessoas que viviam em agregados familiares (quase) sem emprego (ou seja, que trabalhavam 20 % ou menos do seu tempo de trabalho potencial total) estavam em risco de pobreza em 2024 — ver figura 2.4.10. Esta percentagem aumentou (+1,8 p.p.) em comparação com o ano anterior, com diferenças importantes entre os Estados-Membros. A taxa de risco de pobreza dos agregados familiares (quase) sem emprego variou entre 80,2 % na Letónia (+1,4 p.p. de 2023) e 43,8 % na Dinamarca (−1,5 p.p. em relação a 2023). Ao mesmo tempo, a percentagem de pessoas em risco de pobreza e a viver em agregados familiares (quase) sem emprego que receberam prestações sociais manteve-se estável nos 83,1 % na UE em 2024 (comparativamente aos 83,3 % do ano anterior) — ver figura 2.4.11[275]. Existem diferenças significativas neste indicador entre os Estados-Membros, com valores que oscilam entre (próximo de) 100 % na Irlanda e França e 60 % em Chipre.

Figura 2.4.11: A percentagem de pessoas em risco de pobreza em agregados familiares (quase) sem emprego abrangidas por prestações sociais apresenta uma variação acentuada entre os Estados-Membros

Taxa de beneficiários de prestações entre as pessoas em risco de pobreza no grupo 18-64 anos que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego (%)



Nota: Dados provisórios em 2024 para LT.
Fonte: Eurostat [ilc_li70], EU SILC.

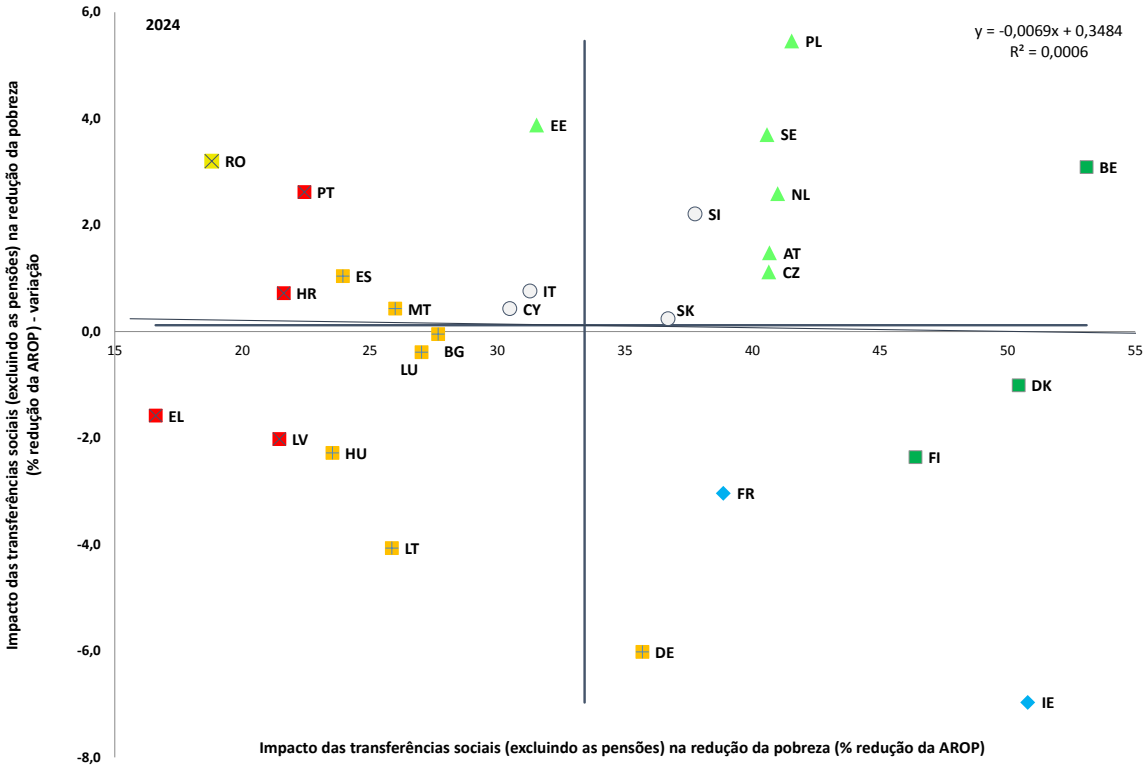
O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza diminuiu ligeiramente em 2024, com descidas acentuadas nalguns Estados-Membros. Diminuiu (0,5 p.p.) para 34,2 % na União, em consonância com a contração das despesas reais em 2023. A diminuição ficou a dever-se, em grande medida, a fortes quedas na Alemanha, na Irlanda, na Lituânia e em França — ver figura 2.4.12[276]. Em 2024 (com referência aos rendimentos de 2023), registaram-se «situações críticas» na Grécia, na Letónia, na Croácia e em Portugal, onde o impacto das transferências sociais na redução da pobreza foi muito baixo (entre 16,6 % e 22,4 %). Sete Estados-Membros foram considerados como situações «a vigiar». Entre eles, a Alemanha, a Lituânia, a Hungria e o Luxemburgo registaram uma diminuição do impacto, enquanto Espanha e Malta melhoraram, mas, juntamente com a Bulgária (e com exceção da Alemanha), em níveis relativamente baixos de eficácia. Pelo contrário, a Bélgica, a Dinamarca e a Finlândia registaram o «melhor desempenho» (com impactos na redução da pobreza superiores a 45 %). As diferenças no

[275] Estão incluídos todos os tipos de prestações sociais e não apenas regimes de rendimento mínimo.
[276] O valor continua a ser mais elevado do que antes da pandemia de COVID-19.

impacto das transferências sociais na redução da pobreza foram igualmente significativas entre as regiões, incluindo no interior dos países, sobretudo na Bélgica, Alemanha, Suécia, Itália, Hungria, Eslováquia e Polónia (ver figura 9 do anexo 5), assim como nas regiões ultraperiféricas. Na UE, o impacto das transferências na redução da pobreza foi, em média, ligeiramente menor para as mulheres do que para os homens (33,7 % contra 34,6 %). O impacto das transferências sociais no risco de pobreza das crianças manteve-se globalmente inalterado em 2024 na UE (41,4 % em 2023 contra 41,9 % em 2024). Diminuiu em 15 Estados-Membros (até −11,1 p.p. na Lituânia, −5,5 p.p. na Alemanha e −4,8 p.p. no Luxemburgo) e aumentou nos restantes Estados-Membros (até 12,3 p.p. na Hungria, 8,7 p.p. na Polónia e 7,7 p.p. na Estónia)[277].

Figura 2.4.12: O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza diminuiu fortemente em alguns Estados-Membros

Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (em %, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Interrupção nas séries para HR. Dados provisórios para LT.

Fonte: Eurostat [tespm050], EU-SILC

A situação social das pessoas em formas atípicas de emprego continua a ser menos favorável do que a dos outros trabalhadores, embora as prestações de proteção social sejam mais suscetíveis de reduzir os seus riscos de pobreza. O impacto das transferências sociais na redução da pobreza em 2024 (com referência aos rendimentos de 2023) na UE foi

[277] Este valor baseia-se no quadro de avaliação comparativa relativo ao apoio e acolhimento de crianças, criado pelo subgrupo de indicadores do Comité da Proteção Social. O indicador pode ser calculado a partir da taxa AROP das crianças depois e antes das transferências (excluindo pensões). As transferências sociais em espécie, entre as quais a educação e o acolhimento gratuitos na primeira infância, a educação e os cuidados de saúde, não são tidos em conta nesta análise.

significativamente mais elevado para os trabalhadores em formas atípicas de emprego em comparação com o trabalhador médio (11,8 %)[278]. Era de 22,8 % para os trabalhadores com contratos temporários e de 22,9 % para os trabalhadores a tempo parcial. O impacto foi de 26,6 % para os trabalhadores por conta própria. No entanto, a pobreza monetária continuou a ser mais significativa para estes trabalhadores na maioria dos Estados-Membros. No conjunto da UE, a taxa de risco de pobreza (AROP) era de 13,4 % para os trabalhadores temporários contra 5,2 % para os trabalhadores com contratos permanentes. Esta taxa foi de 13,8 % no caso dos trabalhadores a tempo parcial (contra 7,1 % para os trabalhadores a tempo inteiro) e de 20,9 % no caso dos trabalhadores por conta própria (contra 6,3 % para todos os trabalhadores por conta de outrem)[279]. A pobreza monetária dos trabalhadores com contratos temporários foi superior a 15 % em oito Estados-Membros[280], e mesmo superior a 25 % em três destes países (Bulgária, Dinamarca e Chipre). No que respeita aos trabalhadores por conta própria, a taxa de pobreza em 2024 foi cerca de 5 p.p. ou mais acima da média da UE em seis Estados-Membros[281], perto de 30 % na Polónia e na Estónia e atingiu os 52,3 % na Roménia. As pessoas em formas atípicas de emprego também enfrentaram taxas de privação social e material mais elevadas (13,8 % a nível da UE em 2024 para os trabalhadores temporários, em comparação com 7,6 % para os trabalhadores permanentes, e 11,1 % para os trabalhadores a tempo parcial, contra 7,4 % para os trabalhadores a tempo inteiro).

A cobertura das prestações sociais pecuniárias varia muito entre os Estados-Membros e entre categorias de trabalhadores e em função do estatuto profissional. A percentagem de pessoas em idade ativa (16-64 anos) em risco de pobreza antes das transferências sociais que recebiam prestações sociais pecuniárias[282] na UE em 2024 (com referência aos rendimentos de 2023) estava próxima dos níveis anteriores à COVID-19, após uma diminuição registada nos últimos anos. Foi mais elevada entre os trabalhadores com contratos temporários (38,3 %) do que entre os trabalhadores com contratos permanentes (23,3 %) e entre os trabalhadores a tempo parcial (30,1 %) do que entre os trabalhadores a tempo inteiro (23,7 %). Estes padrões mantêm-se na maioria dos Estados-Membros. No entanto, em cinco Estados-Membros (Chipre, Eslovénia, Suécia, Portugal e Hungria), os trabalhadores com contratos temporários tinham menos probabilidades de receber prestações do que os trabalhadores com contratos permanentes. Em sete Estados-Membros (Eslovénia, Letónia, Lituânia, Itália, Portugal, Luxemburgo e Bulgária), os trabalhadores a tempo parcial tinham menos probabilidades de receber prestações do que os trabalhadores a tempo inteiro. Em três países (Grécia, Polónia e Roménia), menos de 10 % das pessoas que trabalhavam e estavam em risco de pobreza antes das transferências sociais receberam prestações sociais pecuniárias em 2024. Os trabalhadores por conta própria em risco de pobreza antes das transferências sociais contavam-se entre os que têm menores probabilidades de receber prestações sociais pecuniárias, com uma taxa de cobertura de 11,5 % em 2024 na UE. Em 2024, esta

[278] Extração especial do Eurostat das EU-SILC com base nas principais repartições do indicador-chave da adequação no quadro de acompanhamento sobre o acesso à proteção social. Ver: *Access to social protection for workers and the self-employed. Update of the monitoring framework — 2025* (a publicar).

[279] A taxa de privação material e social é, no entanto, inferior para os trabalhadores por conta própria em comparação com os trabalhadores por conta de outrem (respetivamente, 6,9 % e 8,1 % na UE em 2024).

[280] Os países são BG, DK, CY, SE, HU, IT, MT e AT.

[281] Os países são RO, PL, PT, LV, EE e ES. Ver Eurostat [ilc_li04], EU-SILC.

[282] Extração especial do Eurostat do indicador da taxa de beneficiários para «acesso efetivo» no quadro de acompanhamento do acesso à proteção social. *Access to social protection for workers and the self-employed. Update of the monitoring framework — 2025* (a publicar). A população-alvo é a que se encontra em risco de pobreza antes das transferências sociais. As prestações sociais pecuniárias abrangidas pelo indicador são as recebidas a nível individual, excluindo pensões.

percentagem manteve-se abaixo dos 5 % em sete Estados-Membros[283]. Em média, ligeiramente mais de metade (52,8 %) dos desempregados em risco de pobreza recebeu prestações sociais na UE em 2024. Cinco Estados-Membros (Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Alemanha e Áustria) alcançaram taxas de cobertura superiores a 80 %, enquanto esta percentagem foi muito inferior, em torno dos 12-13 %, em quatro outros Estados-Membros (Polónia, Grécia, Eslováquia e Países Baixos). Nos últimos dois anos, a taxa de risco de pobreza entre os desempregados aumentou quase 3 p.p., passando de 46,1 % em 2022 para 48,9 % em 2024.

De um modo geral, o acesso a uma proteção social adequada continua a diferir entre os Estados-Membros, apesar de algumas melhorias em anos recentes[284]. No que diz respeito à cobertura formal[285], a partir da primavera de 2025, continuavam a existir lacunas em 18 Estados-Membros[286] relativamente a, pelo menos, um grupo de trabalhadores com contratos atípicos em, pelo menos, um ramo da proteção social. Os ramos mais afetados pela falta de acesso são: desemprego (17 Estados-Membros) seguido das prestações por doença (13 Estados-Membros) e de maternidade/paternidade (também 13 Estados-Membros). Os grupos afetados pela falta de cobertura incluem estagiários, trabalhadores com contratos atípicos, como contratos de direito civil, contratos temporários de curta duração (por exemplo, trabalhadores pagos ao dia), trabalhadores que auferem rendimentos inferiores ao limiar exigido para a cobertura, trabalhadores sazonais e trabalhadores domésticos. Além disso, em 11[287] Estados-Membros, o acesso a, pelo menos, um ramo da proteção social era voluntário para, pelo menos, um grupo de trabalhadores com contratos atípicos. Já os trabalhadores por conta própria foram confrontados com lacunas de cobertura formal num ou em mais ramos da proteção social em 19 Estados-Membros[288], a maioria das vezes em relação a prestações de desemprego (19 Estados-Membros) e a prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais (14 Estados-Membros). Na maioria dos casos, estas lacunas afetaram todos os trabalhadores por conta própria, ao passo que, em cerca de um terço dos Estados-Membros, eram específicas a determinados grupos, como os agricultores, os artesãos ou as profissões liberais. Além disso, em 15 Estados-Membros, a cobertura dos trabalhadores por conta própria era voluntária, na maior parte dos casos no que diz respeito às prestações de doença e maternidade, seguidas das prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais. As estimativas nacionais disponíveis apontam para níveis muito diversos de adesão dos trabalhadores por conta própria aos regimes voluntários.

O crescimento dos preços da habitação excedeu o crescimento dos rendimentos na última década, colocando a comportabilidade dos preços sob pressão. Os aumentos dos preços da habitação não são intrinsecamente preocupantes se se alinharem com a capacidade financeira das famílias para os pagar. No entanto, ao longo da última década, os preços da habitação na UE aumentaram cerca de 10 % mais rapidamente do que os rendimentos, em média, reduzindo a comportabilidade dos preços, embora com diferenças vincadas entre os

[283] Os países são PT, SI, PL, NL, CZ, RO e EL.

[284] Ver o relatório da Comissão sobre a aplicação da recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, COM/2023/43 final, e o quadro de acompanhamento aprovado em 2020 e a próxima atualização (2025).

[285] A cobertura formal de um grupo significa que, num determinado ramo da proteção social (por exemplo, velhice, doença, desemprego, maternidade), os trabalhadores nele incluídos estão abrangidos por legislação ou convenções coletivas vigentes que lhes concedem o direito a beneficiar de um regime de proteção social nesse ramo específico.

[286] AT, BG, CZ, DE, EL, ES, FR, HR, HU, IT, LV, NL, PL, PT, RO, SE, SI, SK

[287] AT, CZ, DE, DK, HU, LU, NL, PL, RO, SI, SK.

[288] AT, BE, BG, CY, CZ, DE, EE, EL, FR, IE, IT, LT, LV, NL, PL, PT, RO, SI, SK.

países[289]. O rácio preço-rendimento das casas aumentou 20 % ou mais entre 2014 e 2024 em Portugal, nos Países Baixos, na Hungria, no Luxemburgo, na Irlanda, na Chéquia e na Áustria. Com o aumento das taxas de juro no final deste período, a comportabilidade dos preços da habitação continuou a diminuir na maioria dos países para as pessoas que necessitam de contrair empréstimos para comprar uma casa. Os mercados de arrendamento pequenos e ineficientes em muitos Estados-Membros não proporcionam uma alternativa viável à compra, com custos de arrendamento elevados em muitas capitais e uma diminuição da habitação social para arrendar nas últimas décadas. Embora as rendas dos contratos existentes tenham aumentado a um ritmo significativamente mais lento do que os preços da habitação, as rendas dos novos contratos registaram uma subida acentuada. A situação varia consoante os grupos de rendimento e as faixas etárias, sendo as pessoas com rendimentos mais baixos e os jovens os mais afetados. Com efeito, a nível da UE, a percentagem dos custos totais da habitação no rendimento disponível das famílias foi, em média, 19,2 %, mas atingiu 36,9 % no caso das pessoas em risco de pobreza[290]. Por outro lado, os jovens são mais suscetíveis de enfrentar rendas mais elevadas quando arrendam pela primeira vez, auferem rendimentos mais baixos e têm menor fiabilidade creditícia.

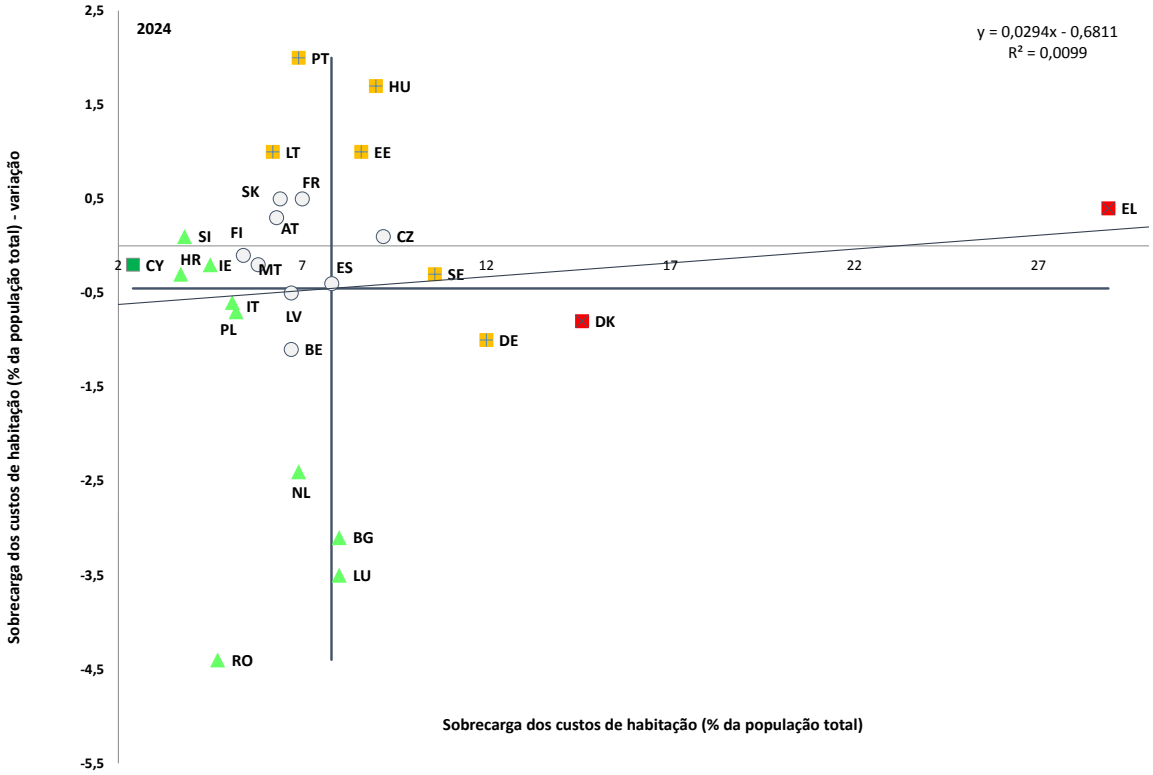
A percentagem de pessoas sobrecarregadas pelos custos de habitação diminuiu ligeiramente na UE em 2024, mas manteve-se significativamente mais elevada para as pessoas em situação de pobreza e apresentou variações consideráveis entre os Estados-Membros. Em 2024, a percentagem da população da UE sobrecarregada pelos custos de habitação diminuiu para 8,2 %, contra 8,8 % em 2023, mas existem diferenças significativas — ver figura 2.4.13[291]. A Grécia registou a taxa de sobrecarga dos custos de habitação mais elevada da UE (28,9 %, após um aumento de 0,4 p.p.), encontrando-se numa «situação crítica» juntamente com a Dinamarca (14,6 %, após uma diminuição de 0,8 p.p.). Seis Estados-Membros estão em situações «a vigiar» devido a um nível ainda relativamente elevado após uma diminuição (Alemanha e Suécia) ou por terem registado alguns dos maiores aumentos anuais, mesmo que partindo de níveis mais baixos (Portugal, Hungria, Estónia e Lituânia). Por outro lado, Chipre foi o país com «melhor desempenho» (2,4 %). A Croácia (3,7 %) e a Eslovénia (3,8 %) têm desempenhos «melhor do que a média», juntamente com alguns outros países que registaram acentuadas diminuições anuais (Roménia, Luxemburgo, Bulgária e Países Baixos). A taxa de sobrecarga dos custos de habitação para as pessoas em risco de pobreza diminuiu 2,1 p.p. em 2024, mais do que para a população em geral. No entanto, manteve-se significativamente mais elevada, com 31,1 % contra 3,8 % no resto da população. As pessoas com deficiência são também desproporcionadamente sobrecarregadas pelos custos de habitação em comparação com as pessoas sem deficiência (10,4 % contra 7,8 %). As taxas de sobrecarga dos custos de habitação mais elevadas para a população em risco de pobreza em 2024 registaram-se na Grécia (88,9 %, um aumento de 2,6 p.p.) e na Dinamarca (65,6 %, uma redução de 6,7 p.p.), enquanto as mais baixas se registaram em Chipre (9,2 %), na Roménia (16,3 %) e na Croácia (16,8 %). Em 2024, 9,8 % da população da UE nas cidades vivia num agregado familiar que enfrentava uma sobrecarga dos custos de habitação, contra 6,3 % nas zonas rurais. A sobrecarga dos custos de habitação foi mais elevada nas cidades do que nas zonas rurais em todos os Estados-Membros, com exceção da Roménia, da Bulgária, da Lituânia e da Croácia. Além disso, a sobrecarga global dos custos de habitação na UE é mais elevada para os

[289] Ver Cousin G., Frayne C., Dias Martins V. e B. Vasicek, *Housing in the European Union:Market Developments, Underlying Drivers, and Policies, European Economy Discussion Paper 228*, outubro de 2025.
[290] Indicador Eurostat [ilc_mded01], EU-SILC.
[291] Ver a definição do indicador no anexo 2.

inquilinos no mercado de arrendamento privado (19,2 %) do que para os inquilinos com rendas a preço reduzido ou gratuitas (10 %). É de 5 % para os proprietários com hipotecas ou empréstimos em dívida.

Figura 2.4.13: A percentagem da população que enfrenta uma sobrecarga dos custos de habitação varia consideravelmente entre os Estados-Membros

Percentagem das pessoas que vivem em agregados familiares sobrecarregados com custos de habitação, níveis de 2024 e variações em relação ao ano anterior (em %, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

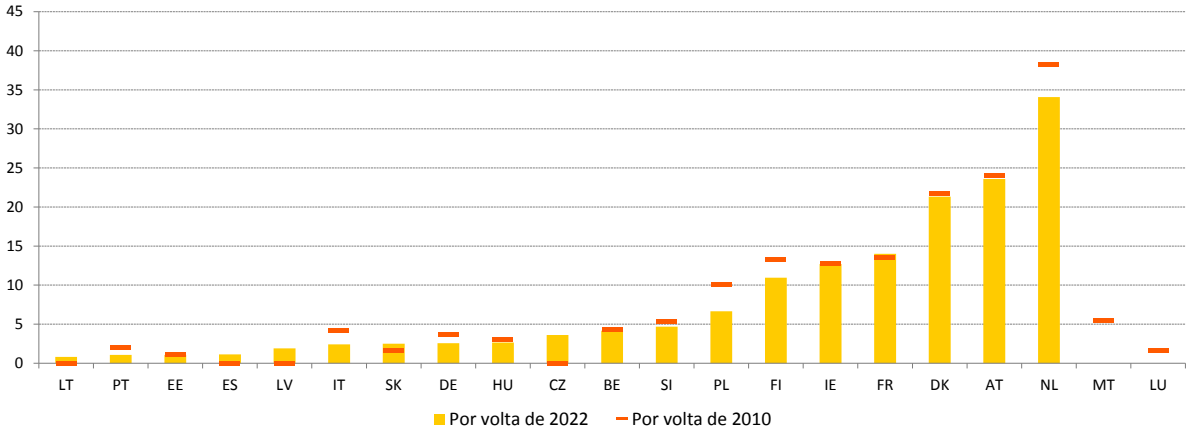
A sobrelotação e a habitação inadequada continuam a afetar uma parte considerável dos agregados familiares na UE, registando-se grandes variações na oferta de habitação social entre os Estados-Membros. Em 2024, 16,9 % das pessoas na UE viviam em agregados familiares sobrelotados, observando-se uma ampla estabilidade em comparação com 2023[292]. Registaram-se taxas de sobrelotação superiores a 30 % na Roménia (40,7 %), na Letónia (39,3 %), na Bulgária (33,8 %), na Polónia (33,7 %) e na Croácia (31,7 %). Em contrapartida, as taxas de sobrelotação mais baixas (inferiores a 6 %) foram observadas em Chipre (2,4 %), Malta (4,4 %), nos Países Baixos (4,6 %) e na Irlanda (5 %). Além disso, em 2023, 15,6 % da população da UE sofria de privação habitacional, definida como habitações com fugas no telhado, humidade nas paredes, pavimentos ou fundações ou apodrecimento dos caixilhos das janelas ou do chão[293]. A habitação social não existe em todos os Estados-Membros da UE. Além disso, as definições e os prestadores, bem como os mecanismos de elegibilidade e atribuição, variam (os limiares baseados no rendimento são,

[292] Indicador Eurostat [ilc_lvho05a], EU-SILC.
[293] Indicador do Eurostat [ilc_mdho01], EU-SILC.

no entanto, o critério mais comum). Os dados sobre a dimensão do parque habitacional social indicam grandes variações entre os Estados-Membros. Em muitos deles, registou-se também uma ligeira diminuição ao longo da última década — ver figura 2.4.14. O aumento dos custos de construção, dos terrenos e do financiamento é um desafio frequentemente mencionado em relação à oferta de habitação social[294]. O número de adultos com deficiência que vivem em instituições residenciais continuou a aumentar na UE no seu conjunto, com a falta de soluções de habitação acessíveis, entre outros fatores, a dificultar o seu processo de desinstitucionalização.

Figura 2.4.14 Existem grandes variações entre os Estados-Membros no que respeita à percentagem de habitação social no parque habitacional total

Habitações sociais para arrendamento,% do parque habitacional total em anos selecionados (2010, 2022)



Nota: «Por volta de 2022» refere-se aos anos de 2016-2022 e «por volta de 2010» refere-se aos anos de 2010-2013.
Fonte: OCDE (2024), Base de dados da OCDE sobre habitação a preços acessíveis — indicador PH4.2. Parque habitacional social para arrendamento.

O fenómeno das pessoas sem abrigo constitui um desafio social crescente para todos os Estados-Membros. Embora as diferenças nas definições e nos métodos de recolha de dados dificultem a comparação entre países e a quantificação do fenómeno dos sem-abrigo a nível da UE, é identificável uma tendência crescente na maioria dos Estados-Membros, mesmo naqueles com tendências decrescentes nos últimos anos. Em 2024, a Finlândia registou 3 806 de pessoas sem abrigo, um aumento homólogo de 11 %, pela primeira vez ao longo de uma década. Do mesmo modo, em 2024, a Dinamarca contava com 5 989 pessoas sem abrigo, com um aumento de 3 % em relação a 2022 e de 20 % em relação a 2009[295].

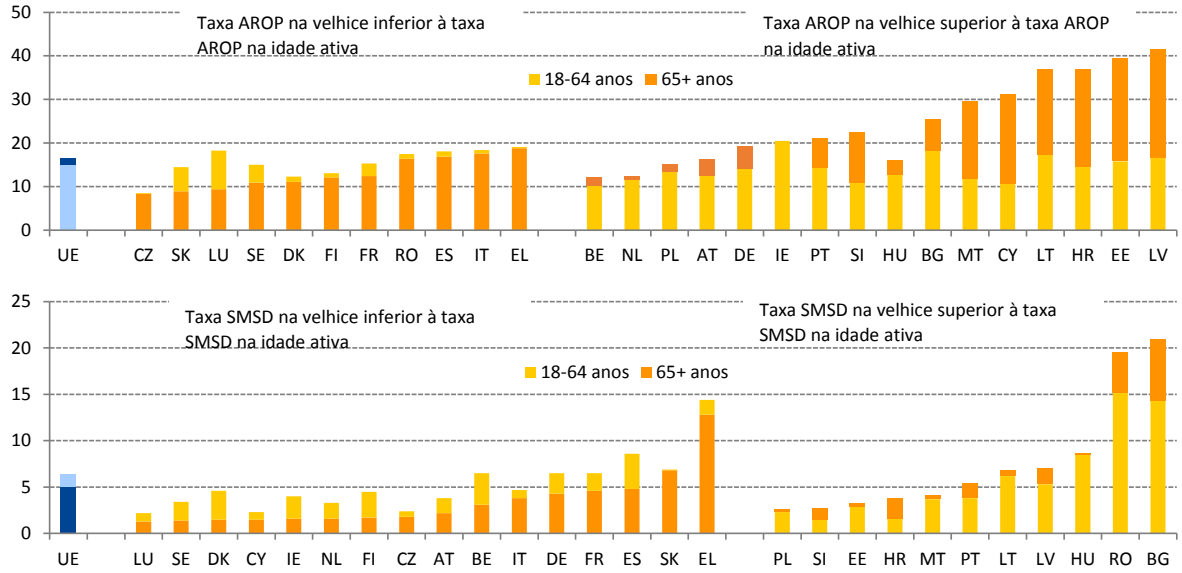
Em 2024, a percentagem de pessoas mais velhas (65+ anos) em risco de pobreza ou exclusão social continuou a diminuir a nível da UE. A diminuição para 19,2 %, em comparação com 19,7 % em 2023, ficou a dever-se sobretudo a uma melhoria da taxa AROPE das mulheres (que, no entanto, se manteve substancialmente mais elevada do que a dos homens, situando-se em 21,5 % e 16,3 %, respetivamente). A situação também variou muito entre os Estados-Membros, com as taxas AROPE das pessoas idosas a oscilar entre os 9,5 % na Chéquia e os 42,9 % na Letónia. Ao mesmo tempo, em 2024, a desigualdade de rendimentos no grupo etário 65+ (medida pelo rácio dos quintis de rendimento, S80/S20)

[294] Ver OCDE, *Social housing: A Key Part of Past and Future Housing Policy*, Publicações da OCDE, 2020, Paris.
[295] Ver: Fondation pour le Logement des Défavorisés — FEANTSA: *Tenth overview of housing exclusion in Europe — 2025*, 2025.

estagnou nos 4,11, em contraste com a tendência decrescente no caso da população em idade ativa. No entanto, continuou a ser inferior à da população total (4,66), o que também reflete o impacto redistributivo dos sistemas fiscais e de pensões.

Figura 2.4.15 As pessoas mais velhas (65+ anos) enfrentam riscos de pobreza mais elevados do que a população em idade ativa, mas estão geralmente menos expostas a privações materiais e sociais graves

Taxas de risco de pobreza (AROP) (painel superior) e taxas de privação material e social severa (SMSD) (painel inferior), por grupos etários (%, 2024)



Nota: As barras de cada série estão sobrepostas: à esquerda, a barra do grupo 18-64 anos é mais alta e parcialmente visível atrás da barra correspondente à faixa etária 65+, totalmente visível; à direita, a barra 65+ é mais alta e parcialmente visível atrás da barra 18-64, totalmente visível.
Fonte: Eurostat [ilc_li02] e [ilc_mdsd11], EU-SILC

A diminuição da taxa AROPE das pessoas mais velhas na UE está associada a uma diminuição tanto da sua pobreza monetária como da sua taxa de privação material ou social grave. A taxa de pessoas em risco de pobreza (AROP) do grupo etário 65+ diminuiu de 17,3 % em 2022 para 16,6 % em 2024 (com referência aos rendimentos de 2023). No entanto, a taxa AROP do grupo etário 65+ manteve-se ligeiramente mais elevada do que a das pessoas com idades mais baixas, em média, na UE. Entre os Estados-Membros, a situação variou, com taxas AROP entre 8,3 % e 41,4 % — ver figura 2.4.15. Enquanto, em vários países, as pessoas no grupo etário 65+ estavam menos expostas à pobreza monetária do que a população em idade ativa, noutros o risco de pobreza na velhice chegou a ser duas vezes superior. A taxa de privação material e social grave das pessoas mais velhas diminuiu para 5,1 % na UE em 2024, após uma estagnação em torno dos 5,5 % desde 2020. A taxa variou entre cerca de 1 % e mais de 20 % entre os Estados-Membros. Ao contrário da taxa AROP, a taxa de privação material e social grave das pessoas mais velhas foi ligeiramente inferior à da população em idade ativa (6,4 %), em média, na UE e na maioria dos Estados-Membros.

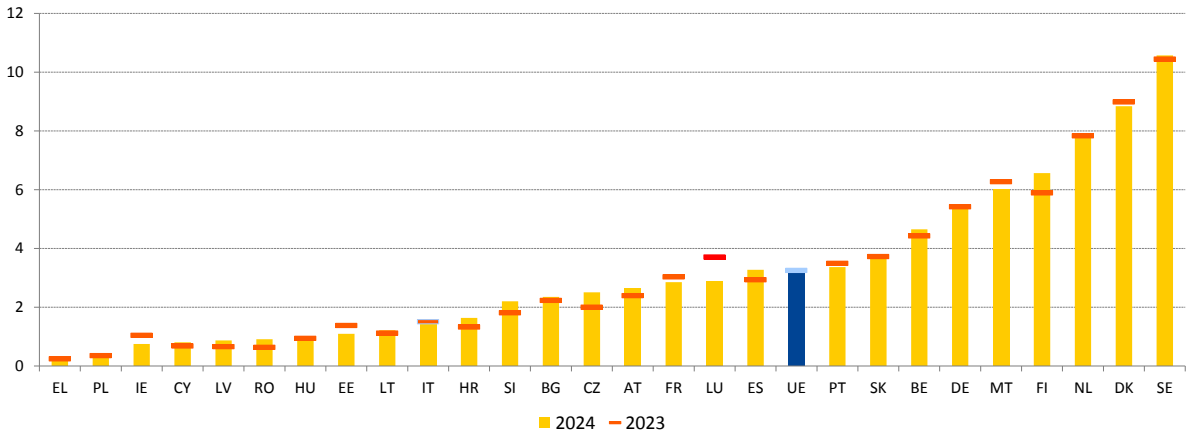
O rácio de substituição agregado das pensões manteve-se estável a nível da UE em 2024. Esta medida, que compara as prestações de reforma das pessoas no grupo 65-74 anos e o rendimento profissional das pessoas entre os 50 e os 59 anos, foi de 0,6 na UE em 2024 (contra 0,59 em 2023 e 0,58 nos anos anteriores). Variou entre os 0,35 registados na Croácia e os 0,84 na Grécia. O rácio foi ligeiramente inferior para as mulheres do que para os homens, sendo de 0,58 e 0,62, respetivamente, na UE. Esta diferença implica que a situação das mulheres, cujos rendimentos de trabalho à partida são, em média, mais baixos, sofre uma

deterioração acrescida em termos de rendimento quando as mulheres se reformam em comparação com os homens.

Os desafios estruturais em termos de disponibilidade, comportabilidade dos preços e qualidade dos cuidados de longa duração deverão intensificar-se no contexto do envelhecimento da população. Prevê-se que o número de pessoas que necessitem, potencialmente, de cuidados de longa duração aumente de 31,2 milhões em 2022 para 33,2 milhões em 2030 e para 37,8 milhões em 2050 na UE[296]. O acesso limitado a serviços formais resulta em necessidades não satisfeitas ou a encargos excessivos para os cuidadores informais, que são, na sua maioria, mulheres. Em 2019, 46,6 % das pessoas no grupo etário 65+ com graves dificuldades em assegurar eles próprios os cuidados pessoais ou as suas atividades domésticas na UE declararam ter necessidades não satisfeitas de ajuda. Estas necessidades eram significativamente mais pronunciadas para as pessoas no quintil de rendimento mais baixo (51,2 %) em relação ao quintil mais elevado (39,9 %)[297]. Já foi comunicada a falta de comportabilidade dos preços e de disponibilidade, também devido à escassez de mão de obra, o que sublinha a margem para reforçar ainda mais a prestação de cuidados de longa duração, sobretudo à luz das previsões da evolução demográfica.

Figura 2.4.16 O rácio de trabalhadores dos cuidados de longa duração por 100 pessoas no grupo etário 65+ revela melhorias marginais em toda a UE, com acentuadas variações entre os Estados-Membros

Trabalhadores dos cuidados de longa duração por 100 pessoas no grupo 65+ anos, 2024



Nota: os trabalhadores dos cuidados de longa duração são selecionados cruzando os códigos de setor (NACE) 87.1, 87.3, 88.1 e os códigos de profissões (CITP) 2221, 2264, 2266, 2634, 2635, 3221, 3255, 5321, 5322.
Fonte: Cálculo da DG EMPL a partir de uma extração especial do Eurostat, IFT da UE 2024

Apesar do potencial de criação de emprego do setor dos cuidados de longa duração, a escassez de mão de obra e de competências (também devido à baixa atratividade do setor) agrava os desafios relacionados com o acesso e tem um impacto negativo na qualidade dos serviços prestados. Em 2024, 3,2 milhões de trabalhadores, na sua maioria prestadores de cuidados pessoais (65 %) e enfermeiros (29 %), estavam empregados no setor

[296] De acordo com as projeções do cenário de base. Ver o relatório da Comissão Europeia, *2024 Ageing Report — Economic and budgetary projections for the EU Member States (2022-2070)*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024.
[297] Indicadores do Eurostat [hlth_ehis_tadlh] e [hlth_ehis_tadlhi]. Vaga EHIS 3.2019.

dos cuidados de longa duração na UE, o que representa cerca de 1,6 % da população ativa[298]. As mulheres representam 87 % da mão de obra no setor dos cuidados de longa duração, assumindo simultaneamente responsabilidades de prestação de cuidados mais informais. O setor tem um elevado potencial de criação de emprego, prevendo-se que as profissões relacionadas com a saúde (por exemplo, profissionais de saúde, prestadores de cuidados pessoais) se expandam em resultado das tendências demográficas[299]. Em média, na UE, havia, no entanto, 3,3 trabalhadores do setor dos cuidados de longa duração por cada 100 pessoas no grupo etário 65+ em 2024, o que revela uma melhoria muito pequena em comparação com 2023. No entanto, foram acentuadas as variações nos Estados-Membros, com valores que oscilam entre os 0,3 % na Grécia e os 10,4 % na Suécia — ver figura 2.4.16. A escassez de competências e de mão de obra deve-se igualmente à baixa atratividade do setor, que deriva de condições de trabalho difíceis, nomeadamente em matéria de saúde e segurança e de salários relativamente baixos. Os salários dos trabalhadores do setor dos cuidados de longa duração rondam 89 % da remuneração horária ilíquida média e cerca de 65 % na Bulgária, na Itália e na Estónia[300]. São também relatadas insuficiências nas vias de progressão na carreira e no acesso a oportunidades de melhoria de competências. Os cuidadores residentes e ao domicílio, que são frequentemente trabalhadores móveis da UE ou de países terceiros, podem ser sujeitos a condições de trabalho particularmente difíceis no setor dos cuidados de longa duração, incluindo em termos de acesso à proteção social.

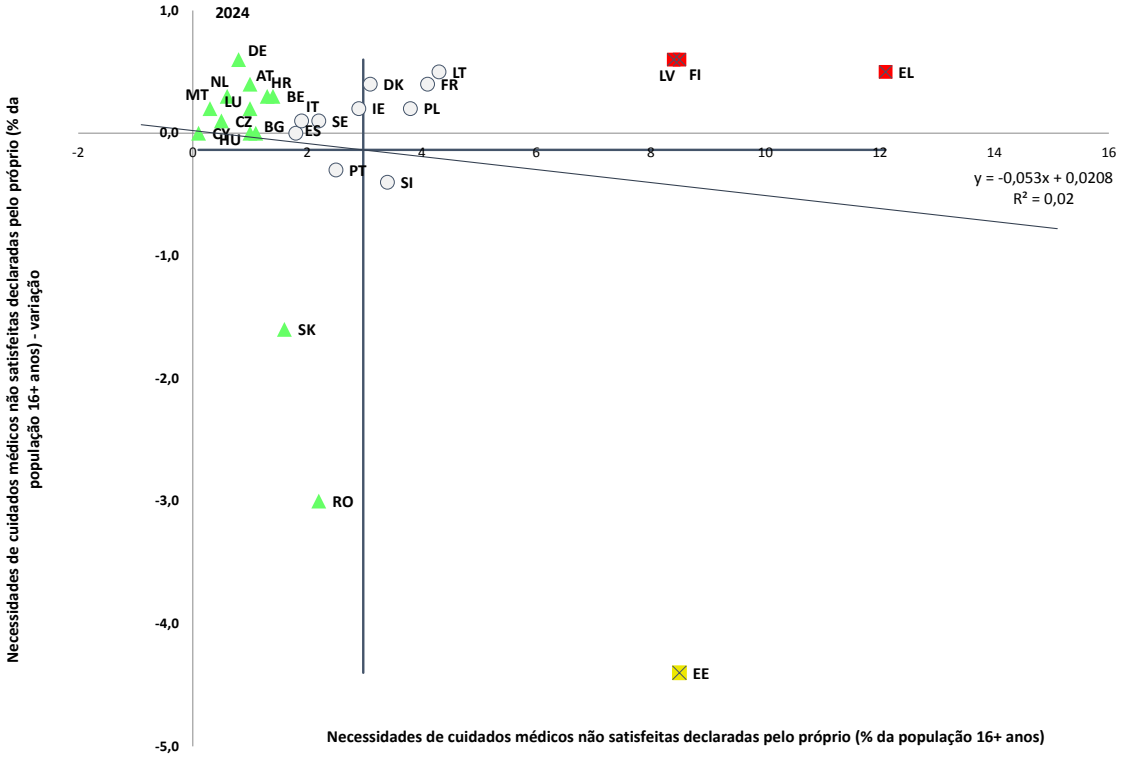
[298] Fonte: Cálculo da Comissão Europeia (DG EMPL) a partir de uma extração especial do Eurostat, IFT da UE 2024. A dimensão do setor dos cuidados de longa duração pode, no entanto, ser maior, dada a incidência significativa do trabalho não declarado.

[299] Ver: *Cedefop skills forecast 2035: the twin transition and the demographic challenge drive demand for high-level skills*.

[300] Cálculo da Comissão Europeia (DG EMPL) a partir de uma extração especial do Eurostat, Inquérito à Estrutura dos Ganhos, 2022.

Figura 2.4.17: A prevalência de necessidades de cuidados médicos não satisfeitas manteve-se globalmente estável a nível da UE e aumentou ligeiramente na maioria dos Estados-Membros, com apenas algumas reduções significativas

Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio, níveis de 2024 e variação em relação ao ano anterior (%, indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: São tidas em conta as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio devido a razões financeiras, longas lista de espera ou distâncias a percorrer. os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Dados provisórios para LT.
Fonte: Eurostat [tespm110], EU-SILC.

A percentagem de pessoas que declaram necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, manteve-se estável, em média, na UE em 2024. A percentagem foi de 2,5 % na UE, o que representa apenas 0,1 p.p. mais do que em 2023. Entre os Estados-Membros com os valores mais elevados (acima de 8 %) e, por conseguinte, em «situações críticas», a Grécia, a Finlândia e a Letónia mantiveram-se próximas do valor do ano anterior após aumentos moderados (0,6 p.p.), que, no entanto, se encontravam entre os mais significativos da UE — ver figura 2.4.17. Ao mesmo tempo, a Estónia, a Roménia e a Eslováquia registaram as maiores descidas. Apesar da melhoria significativa deste ano, a percentagem de necessidades médicas não satisfeitas na Estónia manteve-se elevada (desempenho «fraco, mas em vias de melhorar»), ao passo que a Roménia e a Eslováquia passaram a ser «melhor do que a média». Os valores mais baixos registaram-se em Chipre, Malta, na Chéquia, nos Países Baixos, na Alemanha, na Áustria, no Luxemburgo e na Hungria, todos abaixo dos 1 %, alguns dos quais, porém, após alguns aumentos acentuados. Também se registaram diferenças regionais nas necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, com as mais fortes a registarem-se na Itália e na Roménia (ver figura 10 no anexo 5). A comunicação de necessidades não satisfeitas foi também mais frequente, em média, nas zonas rurais do que nas vilas e subúrbios (2,8 % contra 2,1 % na UE, respetivamente), com pronunciadas diferenças entre os Estados-Membros. A comunicação de necessidades não satisfeitas tendeu a ser cerca de 60 % superior no quinto da população mais pobre, em especial em alguns

países (por exemplo, 4,9 % contra 2,2 % na Roménia, 4,8 % contra 2,5 % em Portugal, 4 % contra 2,2 % na Suécia e 14,4 % contra 8,4 % na Letónia).

2.4.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

Vários Estados-Membros empreenderam reformas para melhorar a adequação dos respetivos regimes de rendimento mínimo, em conformidade com a Recomendação do Conselho de 2023[301]. Para melhorar a adequação, a **Espanha** adotou um decreto real em janeiro de 2025, que aumentou a prestação de rendimento mínimo em 9 %. A **Croácia** alterou a lei da segurança social para aumentar o montante de base em, pelo menos, 25 % para os agregados familiares com filhos. Verificaram-se também aumentos, nomeadamente, na **Letónia**, na **Lituânia** e no **Luxemburgo**. A fim de melhorar a adequação, alguns Estados-Membros, como a **Estónia**, estão a desenvolver uma metodologia para fixar o nível das prestações de rendimento mínimo, enquanto a **Letónia** aumentou o valor de referência de 20 % para 22 % do nível de rendimento mediano para efeitos do seu limiar de rendimento mínimo garantido.

A fim de melhorar a cobertura dos regimes de rendimento mínimo, vários Estados-Membros tomaram medidas para facilitar a adoção e reduzir os obstáculos administrativos. Na **Estónia**, estão previstas alterações à lei da segurança social para simplificar o processo de candidatura, recuperando dados dos registos nacionais e aplicando uma abordagem normalizada em todo o país. No **Luxemburgo**, um novo plano nacional de luta contra a pobreza, a adotar até ao final de 2025, deverá anunciar, entre outros aspetos, a criação de um balcão único para as prestações sociais e consultas conexas, a fim de melhorar a sua utilização. A **Roménia** lançou, em janeiro de 2024, o programa VMI (rendimento mínimo de inclusão) para aumentar a cobertura e melhorar a adequação do apoio, reforçando simultaneamente o acesso dos beneficiários aos serviços de emprego. Em março de 2025, a **Croácia** adotou várias alterações para melhorar a cobertura, a adequação e a orientação das prestações sociais, com especial destaque para as pessoas que sofrem de pobreza persistente.

Em consonância com a abordagem de inclusão ativa, estão em curso esforços para facilitar a integração no mercado de trabalho, nomeadamente para os beneficiários do rendimento mínimo. Em **Portugal**, um novo regime de incentivos ao trabalho permitirá combinar o rendimento do trabalho com o apoio social. Vários Estados-Membros também envidaram esforços para melhorar as medidas de ativação dos beneficiários do rendimento mínimo. Na **Roménia**, no âmbito do seu PRR, foi implementado um novo programa de inclusão do rendimento mínimo que estabelece que, até ao final do segundo trimestre de 2025, pelo menos 60 % dos beneficiários receberiam, pelo menos, uma medida de ativação do mercado de trabalho.

Os Estados-Membros continuaram a implementar iniciativas para melhorar o acesso aos serviços sociais e a comportabilidade dos preços da energia e dos serviços de transporte, em especial para os grupos vulneráveis. A **Espanha** afetou 198,7 milhões de EUR ao reforço dos serviços regionais e locais que beneficiam as crianças e as famílias carenciadas. Na **Roménia**, foi lançado o programa de serviços comunitários integrados em 2 000 comunidades rurais, que inclui a criação de equipas integradas e a formação da mão de obra dos serviços sociais, com o objetivo de prestar serviços abrangentes a, pelo menos, 450 000 pessoas vulneráveis, com o apoio do FSE+. O **Luxemburgo** aumentou os apoios aos

[301] Ver: Recomendação do Conselho de 30 de janeiro de 2023 relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa.

agregados familiares com baixos rendimentos, triplicando o subsídio de energia em 2025 e alargando a elegibilidade (parcial) às pessoas que ganham até 30 % acima do limiar de rendimento. Os **Países Baixos** introduziram um regime de auxílio temporário dotado de um orçamento de 60 milhões de EUR para ajudar os agregados familiares com baixos rendimentos a gerirem as suas faturas de energia em 2025. **Portugal** alargou o acesso aos transportes públicos, oferecendo passes gratuitos a todas as pessoas com menos de 23 anos, independentemente de estarem ou não matriculados em estabelecimentos de ensino.

Em 2024-25, as medidas tomadas por alguns Estados-Membros visaram reforçar o acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, em conformidade com a Recomendação do Conselho de 2019[302], sobretudo no que diz respeito às prestações de desemprego. A **França** melhorou o acesso dos trabalhadores com antecedentes de intermitência no emprego, em especial os trabalhadores sazonais e os antigos reclusos, enquanto a **Itália** flexibilizou os requisitos de acesso ao subsídio de intermitência para os trabalhadores do setor da arte. A reforma de 2026 da **Estónia** no sentido de uma prestação de base universal deverá melhorar o acesso dos trabalhadores em situação irregular ou cujo emprego é baseado em projetos, reduzindo o período de elegibilidade (para oito meses de trabalho num período de três anos). A **Polónia** está a preparar uma lei para favorecer a inclusão (a partir de meados de 2026) de artistas profissionais no sistema de segurança social, enquanto a sua reforma de 2025 suprimiu a redução (20 %) do subsídio de base para candidatos a emprego com períodos contributivos inferiores a cinco anos.

Os Estados-Membros focaram-se na melhoria da cobertura da proteção social dos trabalhadores por conta própria e em formas atípicas de emprego. A partir de 2025, **Chipre** alargou a estes trabalhadores a licença parental e as prestações relacionadas com acidentes e doenças profissionais. **Malta** concedeu uma licença de paternidade remunerada aos pais que trabalham por conta própria. Na **Bélgica**, a partir de 2026, as plataformas digitais terão de assegurar o seu pessoal que trabalha por conta própria contra acidentes de trabalho. A **Croácia** melhorou ou prevê melhorar os regimes existentes para os trabalhadores por conta própria no que diz respeito às prestações por doença e a **Itália** no que diz respeito às prestações por doença e à licença parental. Os **Países Baixos** estão a preparar uma nova lei para introduzir um seguro básico de invalidez obrigatório para todos os trabalhadores por conta própria. A partir de 2025, a revisão dos contratos de trabalho efetuada pela **Chéquia** altera os limiares de seguro e alarga-os à doença, à pensão e a alguns direitos a licença, enquanto a **Bulgária** prorrogou os períodos de compensação em caso de invalidez temporária devido a acidentes ou doenças profissionais para os trabalhadores agrícolas de curta duração. A **Espanha** repôs o coeficiente multiplicador para os «trabalhadores sazonais permanentes», a fim de ajustar o cálculo das prestações e melhorar o acesso às pensões de incapacidade e de reforma, e adaptou os contratos a termo motivados pelo fator produção aos setores agrícola e agroalimentar. A **Croácia** alargou as prestações de maternidade, parentais e de paternidade, aumentando os níveis de compensação, flexibilizando os requisitos e alargando a cobertura aos trabalhadores por conta própria, aos trabalhadores a tempo parcial e a outros trabalhadores excluídos.

Vários Estados-Membros continuaram a melhorar a transparência e a simplificação dos regimes de proteção social, nomeadamente através de ferramentas digitais. Por exemplo, a **Espanha** lançou, em setembro de 2024, uma nova aplicação móvel para fornecer

[302] Ver: Recomendação do Conselho de 8 de novembro de 2019 relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.

informações atualizadas e, em janeiro de 2025, um novo sítio Web que incorpora o acesso telemático a procedimentos, informações e serviços sobre pensões e prestações. Em meados de 2024, a **Eslováquia** aumentou ainda mais a transparência em linha, reforçando a conta eletrónica do segurado de modo a incluir dados em tempo real sobre as prestações por doença e maternidade (para além das pensões e das contribuições). A **Chéquia** adotou igualmente medidas de simplificação em meados de 2025, racionalizando os processos de pagamento de pensões aos beneficiários no estrangeiro. A **Alemanha** continuou a desenvolver o sistema Digitale Rentenübersicht, apoiado pelo MRR, em 2024-25, alargando as ligações dos prestadores e melhorando o acesso em linha a informações completas sobre pensões.

Várias reformas visavam reduzir os encargos financeiros para os pais e combater a pobreza infantil através de prestações pecuniárias. Com o apoio do FSE+, a **Bulgária** procederá a um levantamento do número de crianças que vivem em situação de pobreza extrema. Vários outros países aumentaram os abonos de família (por exemplo, **Chipre, Malta**) ou as prestações por filhos a cargo (por exemplo, **Letónia**, para crianças com deficiência). Em 2024, a **Espanha** lançou um programa financiado pelo FSE+ de distribuição de cartões/vales e o respetivo carregamento periódico, executado pela Cruz Vermelha espanhola, para apoiar as famílias com filhos a cargo cujo rendimento seja inferior ao limiar de pobreza. A **Irlanda** introduziu a *Newborn Baby Grant*, que prevê um pagamento único de 280 EUR, para além do primeiro mês de abono de família, aos pais de crianças nascidas a partir de 1 de janeiro de 2025. Em 2024, **Malta** aumentou o subsídio de nascimento para 500 EUR para o primeiro filho e para 1 000 EUR por cada novo filho no agregado familiar. Para além dos subsídios de nascimento, outras melhorias incluem um projeto de lei em **França** que visa alargar os abonos de família aos pais desde o nascimento do seu primeiro filho, em vez de apenas a partir do segundo filho, apoiando assim as famílias monoparentais que enfrentam elevados riscos de pobreza. A **Irlanda** alargou igualmente a cobertura do subsídio para famílias empregadas, que apoia os trabalhadores com baixos salários com filhos, através do alargamento do limite das condições de recursos. Além disso, a **Finlândia** propôs reformas para alterar a lei relativa ao apoio às crianças, a fim de a reforçar enquanto fonte de rendimento para os agregados familiares elegíveis com filhos.

Foram adotadas várias reformas para melhorar o acesso das crianças a bens e serviços essenciais, em conformidade com a Garantia Europeia para a Infância. Portugal, por exemplo, implementa um programa de ensino pré-escolar gratuito para 5 000 crianças, centrado em zonas com opções limitadas de rede pública e de solidariedade. A iniciativa envolve a celebração de contratos com instituições de ensino privadas, cooperativas e sociais para a abertura de 200 novas instalações pré-escolares, com um investimento significativo a decorrer entre 2025 e 2028. **Chipre** lançou uma reforma para alargar o ensino pré-primário obrigatório gratuito às crianças do grupo etário 4+, com o apoio do MRR. A **Letónia** aumentou o abono de família para crianças com deficiência de 313 EUR para 413 EUR mensais, a fim de prestar apoio financeiro suplementar às famílias para fazer face aos custos relacionados com a prestação de cuidados. A **Polónia** adotou normas de qualidade para as instalações de acolhimento de crianças. Além da educação e acolhimento na primeira infância, **Chipre** introduziu a disponibilização de pequeno-almoço a alunos vulneráveis em escolas públicas, numa iniciativa cofinanciada pelo FSE+. Na **Roménia**, o governo lançou o programa «Refeição Saudável», com o apoio do FSE+, que fornece aos alunos de escolas vulneráveis uma refeição quente diária ou um pacote alimentar, contribuindo para o seu bem-estar. Está também a criar uma rede de 150 centros de dia para evitar a separação das crianças das suas famílias, proporcionando atividades específicas tanto para as crianças como para os pais, com o apoio do MRR.

Os Estados-Membros adotaram medidas para melhorar as oportunidades de emprego das pessoas com deficiência, bem como a acessibilidade dos serviços. A **Bulgária** reforçou o financiamento de medidas ativas do mercado de trabalho, incluindo oportunidades de emprego e formação subsidiadas para pessoas com deficiência. A **Grécia** promove o recrutamento de pessoas com deficiência em organizações da administração local. A **Roménia** desenvolveu serviços de proximidade integrados nas comunidades rurais para melhorar o acesso aos cuidados de saúde, à educação e aos serviços sociais. Com um objetivo semelhante, a **Espanha** adotou medidas para reforçar o acesso a serviços de apoio essenciais, como a assistência pessoal, os cuidados domiciliários e a teleassistência. Alguns Estados-Membros continuaram a investir em serviços residenciais para pessoas com deficiência, quer para aumentar a sua capacidade, como em **Malta** e **Espanha**, quer para melhorar a sua qualidade, como na **Roménia**. A **Espanha** e a **Estónia** estão a adotar medidas para melhorar a acessibilidade das tecnologias assistenciais, incluindo soluções digitais.

Vários Estados-Membros conceberam e adotaram estratégias nacionais integradas e de longo prazo para resolver o problema das pessoas sem abrigo. Em abril de 2024, a **Alemanha** lançou pela primeira vez um plano de ação nacional para combater este fenómeno, que fornece orientações nacionais para uma ação coordenada por parte do governo federal, dos estados e dos municípios. **Portugal** atualizou a sua estratégia plurianual para a integração das pessoas sem abrigo, que inclui um sistema integrado de alerta para situações de risco, intervenções personalizadas com gestores de processos a nível local e um aumento das soluções de «prioridade à habitação» e de apartamentos partilhados. A **Eslovénia** tenciona adotar, pela primeira vez, uma estratégia para prevenir e pôr termo à situação das pessoas sem abrigo, fornecendo uma definição do mesmo e centrando-se em alojamentos adequados, estáveis, acessíveis e seguros para todos.

As pensões e o envelhecimento ativo continuam a ocupar um lugar de destaque na agenda de reformas dos Estados-Membros, com a maioria das medidas destinadas a apoiar vidas ativas mais longas e o adiamento da reforma. Na **Irlanda**, a proposta de lei relativa ao emprego de 2025 permitirá que as pessoas optem por continuar a trabalhar para além da idade da reforma, a menos que o empregador possa demonstrar uma justificação legítima e proporcionada para forçar a passagem à reforma. Em **Malta**, as pessoas que tenham acumulado contribuições para a segurança social suficientes para se reformarem receberão um complemento de pensão mais elevado por cada ano adicional em que permaneçam empregadas até aos 65 anos de idade. Na **Bélgica**, a partir de outubro de 2025, os trabalhadores por conta própria podem adquirir novos direitos de pensão se continuarem a trabalhar e a pagar contribuições para a segurança social para além da idade da reforma. Por sua vez, o **Luxemburgo** equiparará as regras de acumulação de direitos para os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria aquando da combinação de pensões antecipadas de velhice ou invalidez com a atividade profissional. A **Lituânia** introduziu incentivos adicionais ao trabalho para as pessoas mais velhas e as pessoas com deficiência, alargando o pagamento das pensões de assistência social por velhice e invalidez aos trabalhadores por conta de outrem pertencentes a estes grupos. A **Itália** introduziu incentivos para continuar a trabalhar destinados às pessoas que cumprem os requisitos de elegibilidade para determinados regimes de reforma antecipada. A idade legal de reforma foi aumentada na **Chéquia** e na **Dinamarca**. Na **Grécia**, foi apresentada uma vasta agenda sobre o envelhecimento ativo e a demografia, enquanto a **Bulgária** prosseguiu a aplicação da sua estratégia de envelhecimento ativo e **Chipre** elaborou uma pela primeira vez. A reforma antecipada para pessoas em profissões de risco foi alargada na **Chéquia**, enquanto nos **Países Baixos** o regime de reforma antecipada com remissões fiscais para empregos fisicamente exigentes foi mais bem direcionado e prolongado até 2029.

Vários países tomaram medidas para melhorar a adequação das pensões e apoiar as pessoas com pensões baixas. Em **Malta**, foram adotadas medidas para este efeito, incluindo um ligeiro aumento de todas as pensões de velhice em 2025, um aumento gradual das pensões de viuvez, um subsídio mais elevado para as pessoas no grupo 75-79 anos e uma melhoria das isenções fiscais para os pensionistas do grupo etário 61+. Foram igualmente introduzidos ajustamentos no subsídio de custo de vida. Em **Itália**, foi decidido um aumento temporário das pensões mínimas para 2025 e 2026 e foram introduzidos suplementos sociais para os pensionistas em condições desfavorecidas, enquanto **Portugal** instituiu um complemento extraordinário de pensão para as pessoas com pensões baixas. Na **Letónia**, a pensão mínima de velhice foi aumentada e os complementos da pensão de velhice e invalidez do Estado estão a ser gradualmente reintroduzidos. A **Lituânia** indexou todas as pensões de velhice, invalidez e sobrevivência, enquanto a **Roménia** suspendeu, em 2025, o mecanismo recentemente introduzido de indexação das prestações sociais para as pessoas com pensões mínimas e baixas, que receberam, em vez disso, uma ajuda financeira pontual. A **Dinamarca** aumentou a pensão complementar através de um imposto sobre os passageiros dos transportes aéreos. Outros Estados-Membros adotaram medidas destinadas a reforçar o nível e a adequação das prestações de invalidez (**Estónia**, **França**, **Chipre**, **Roménia**, **Espanha**, **Eslovénia**) e o apoio financeiro aos cuidadores (**Malta**, **Eslováquia**, **Roménia**).

Em alguns países, foram tomadas medidas para apoiar a adequação das pensões, contribuindo simultaneamente para garantir a sustentabilidade das pensões, também em relação ao desenvolvimento de regimes de pensões multipilares. Em **Itália**, as pessoas singulares podem agora pagar voluntariamente uma taxa de contribuição complementar para o regime de pensões, além da taxa normal. A **Letónia** procedeu a uma transferência de 1 % das taxas de contribuição para o regime de pensões financiadas pelo Estado do segundo pilar para o regime de repartição do primeiro pilar. A **Irlanda** introduziu um sistema de poupança na reforma de inscrição automática, que será lançado em 1 de janeiro de 2026. **Malta** anunciou medidas semelhantes em matéria de inscrição automática, aumentou o período contributivo e, para promover a diversificação do rendimento de reforma, introduziu iniciativas educativas e reforçou os benefícios fiscais para incentivar a adoção de regimes de pensões do terceiro pilar. Na **Croácia**, estão a ser prosseguidas amplas reformas do sistema de pensões, a fim de assegurar a adequação e a sustentabilidade das pensões, enquanto na **Bulgária** está a ser realizada uma revisão do sistema de pensões, estando outra prevista em **Malta**.

Os Estados-Membros introduziram medidas para reforçar a cobertura dos cuidados de saúde e melhorar o acesso equitativo e a qualidade dos cuidados de saúde. O orçamento de 2025 para o fundo nacional de seguro de doença da **Bulgária** foi aumentado em 16 %, nomeadamente para medidas que alargam a cobertura dos testes de rastreio do cancro e apoiam farmácias em zonas mal servidas. Em 2025, a **Dinamarca** está a levar a cabo a sua maior reforma em 20 anos, a fim de reduzir os tempos de espera, alargar a escolha para os doentes e melhorar o acesso aos cuidados de saúde. Desde janeiro de 2025, a **Estónia** está a aumentar os copagamentos para impulsionar o financiamento, consolidando simultaneamente os hospitais, no contexto do seu PRR, desde dezembro de 2024, a fim de melhorar a eficiência e reduzir as necessidades médicas não satisfeitas. A **Alemanha** introduziu uma reforma em novembro de 2024, reestruturando o setor hospitalar e aplicando um novo sistema de reembolso para reduzir os procedimentos médicos desnecessários. A partir de janeiro de 2025, a **Letónia** alargou a lista de medicamentos reembolsáveis, aumentou o nível de reembolso dos medicamentos por parte do Estado, fixou limites máximos de preços para os fabricantes e limitou os copagamentos às prescrições iniciais. O PRR da **Polónia** apoia a

rede cardiológica nacional para melhorar os cuidados cardiológicos a nível nacional, com uma lei adotada em junho de 2025.

Foram igualmente tomadas medidas para reforçar os cuidados primários, melhorar a integração dos serviços e promover a digitalização, incluindo o apoio ao intercâmbio de dados. No início de 2025, a **Irlanda** reestruturou o seu sistema de saúde com seis novas regiões de saúde no âmbito da reforma «Sláintecare», a fim de impulsionar os cuidados integrados, descentralizar a tomada de decisões e proporcionar uma abordagem ao planeamento dos serviços centrada nas necessidades da população. Desde 2025, o **Luxemburgo** tem vindo a trabalhar no sentido de criar redes de cuidados integrados para a diabetes e a obesidade mórbida, reunindo prestadores de cuidados primários e especializados. Em setembro de 2024, **Portugal** anunciou a criação de novas «unidades de saúde familiar do modelo C», geridas por prestadores de cuidados de saúde privados, mas integradas no serviço nacional de saúde para alargar o acesso à prestação de cuidados de saúde primários. Em setembro de 2024, a **Eslovénia** aprovou uma estratégia em matéria de cuidados de saúde primários para 2024-31. No âmbito do seu PRR, a lei de reforma da **Grécia**, de novembro de 2024, visa reforçar os cuidados de saúde primários, alargando a elegibilidade dos médicos para se tornarem «médicos pessoais» e incentivando especializações em medicina geral/familiar ou interna. A **Croácia** está a implementar uma reforma digital da saúde através de uma plataforma informática nacional para ligar as instituições oncológicas, no âmbito do seu PRR. O PRR da **Hungria** para 2025 centra-se na promoção da digitalização dos cuidados de saúde e no reforço dos cuidados primários, incluindo o desenvolvimento de comunidades de médicos de clínica geral e uma melhor gestão das doenças crónicas. Em novembro de 2024, a **Roménia** publicou a sua estratégia nacional de saúde digital 2024-30, com o objetivo de melhorar a governação digital, as competências, as infraestruturas e a inovação na digitalização da saúde, que são compromissos constantes do seu PRR.

Os Estados-Membros tomaram igualmente medidas para fazer face à escassez de mão de obra no setor da saúde, nomeadamente através de uma melhor retenção do pessoal. Apoiada pelo MRR, a **Áustria** destacou 150 enfermeiros comunitários até ao final de 2024. Em junho de 2025, a **França** alargou as funções dos enfermeiros, autorizando-os a realizar consultas de prevenção reembolsadas. A **Letónia** aprovou uma estratégia para o pessoal de saúde para 2025-29 no âmbito do seu PRR, centrada em melhores condições de trabalho e novas funções. **Malta** desenvolveu um instrumento de planeamento do pessoal de saúde no âmbito do seu PRR para apoiar os recursos humanos, a orçamentação e a contratação.

As medidas destinadas a melhorar a saúde pública também se centraram na prevenção e na promoção da saúde, incluindo a saúde mental e as doenças cardiovasculares. Em dezembro de 2024, a **Chéquia** introduziu um plano nacional cardiovascular 2025-35, lançando novos programas de rastreio e prevenção totalmente cobertos por seguros. Apoiada pelo MRR, a **Finlândia** promove medidas de prevenção e deteção precoce através de modelos regionais integrados de serviços multissetoriais para 22 serviços de bem-estar regionais. O PRR da **Eslováquia** promove melhorias sistémicas da saúde mental, incluindo a formação do pessoal.

Os Estados-Membros tomaram várias medidas para adaptar e melhorar os sistemas de cuidados de longa duração em resposta às alterações demográficas e às necessidades da sociedade. Alguns destes esforços visam melhorar a adequação e a disponibilidade dos serviços através de uma melhor integração, de novos modelos de cuidados e da utilização das TIC. Na **Bélgica**, a região da Flandres lançou um projeto de quatro anos «ToekomstZorg» para desenvolver cuidados de longa duração intersetoriais. Com o apoio do MRR, a **Bulgária** está a modernizar e a expandir os serviços sociais com planos para renovar as instituições de

acolhimento e criar novas instalações até junho de 2026, em conformidade com as normas de qualidade estabelecidas no Regulamento de 2022 relativo à qualidade dos serviços sociais. A reforma do setor dos cuidados de longa duração na **Dinamarca** (de julho de 2025) visa reforçar o apoio à vida autónoma através de ações preventivas e da prestação de serviços com base nas necessidades individuais. A estratégia de prestação de cuidados de longa duração da **Grécia** (de julho de 2024) visa estabelecer um sistema de proteção social eficaz para os cuidados de longa duração, propondo objetivos estratégicos e um plano de governação abrangente. A **Espanha** está a transformar o modelo de prestação de cuidados no âmbito do seu PRR, destacando a desinstitucionalização e os cuidados de proximidade, apoiados por investimentos em serviços de teleassistência e instalações residenciais. A **Croácia** está a trabalhar, com o apoio do MRR e do FSE+, no sentido de criar um sistema integrado de cuidados de longa duração e planeia construir centros autónomos em energia para assegurar cuidados integrados aos idosos, alargando simultaneamente os serviços de cuidados domiciliários e de proximidade. A **Lituânia** está a desenvolver um novo modelo de cuidados de longa duração, com o objetivo de melhorar os cuidados de longa duração domiciliários e de proximidade. A **Hungria** criou um novo fórum de parceria para acompanhar a sua estratégia de cuidados de longa duração. A **Polónia** está a rever o quadro jurídico para definir os cuidados de longa duração e os cuidados informais, introduzindo um «vale sénior» com vista a aumentar o financiamento e definindo um sistema de garantia da qualidade para os cuidados de longa duração. A **Áustria** está a atualizar as medidas de reforma dos cuidados para aliviar os cuidadores familiares e melhorar a oferta e a eficiência da mão de obra. **Portugal** alterou o estatuto do cuidador informal, facilitando os processos de candidatura e alargando o acesso dos cuidadores a pessoas que não sejam membros da família. Na **Eslovénia**, as medidas temporárias visam melhorar os efetivos e as condições de trabalho nos serviços de prestação de cuidados a partir de julho de 2024. A alteração à lei dos serviços sociais da **Eslováquia** uniformiza os subsídios para os cuidadores, ajudando significativamente as pessoas com deficiências graves. A **Finlândia** reduziu o rácio entre profissionais da saúde e doentes para os cuidados a idosos, a fim de assegurar a flexibilidade e a sustentabilidade dos cuidados de longa duração num contexto de aumento da procura, pressões sobre os custos e escassez persistente de mão de obra. Alguns Estados-Membros continuaram a investir no aumento da capacidade (por exemplo, **Malta**, **Espanha**) ou na melhoria da qualidade (por exemplo, **Roménia**) das instalações de acolhimento para pessoas com deficiência e idosos com deficiência.

CAPÍTULO 3. PRIMEIRA FASE DA ANÁLISE DO QUADRO DE CONVERGÊNCIA SOCIAL

A primeira fase de análise por país debruça-se sobre os desafios em termos sociais, de competências e do mercado de trabalho em cada Estado-Membro, a fim de identificar potenciais riscos para a convergência social ascendente que exijam uma análise mais aprofundada numa segunda fase. Esta análise específica por país baseia-se nos princípios do Quadro de Convergência Social (QCS) e está em conformidade com o artigo 148.º do TFUE. Cumpre o disposto no artigo 3.º, n.º 3, alínea b), do Regulamento (UE) 2024/1263 relativo à coordenação eficaz das políticas económicas e à supervisão orçamental multilateral. Este último indica que a supervisão anual pela Comissão da aplicação das orientações para o emprego no contexto do Semestre Europeu inclui os progressos na aplicação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e das suas grandes metas, através do painel de indicadores sociais e de um quadro para identificar os riscos para a convergência social[303]. A primeira fase da análise do quadro tem por base os indicadores principais do painel de indicadores sociais e identifica *riscos potenciais* para a convergência social ascendente (ver a caixa metodológica no final da presente secção, bem como os anexos 6 e 2 para mais pormenores). Para determinar a existência de *desafios reais* à convergência social ascendente e os principais fatores na sua origem, seguir-se-á uma segunda fase de análise na primavera de 2026. Esta última baseia-se num conjunto mais vasto de dados quantitativos e qualitativos e dá conta das medidas tomadas ou previstas pelos Estados-Membros para fazer face aos desafios identificados. Seguidamente, a secção 3.1 apresenta as principais conclusões horizontais baseadas na primeira fase da análise do QCS. A análise por país é apresentada na secção 3.2, indicando quais os países que necessitam de uma análise mais aprofundada na segunda fase.

3.1. Principais constatações horizontais

Em 2024, as taxas de emprego registaram uma convergência ascendente e a taxa de desemprego na UE atingiu um mínimo histórico, acompanhado de uma ligeira diminuição dos riscos de pobreza, num contexto de crescimento económico modesto; no entanto, são identificados alguns riscos para a convergência ascendente no mercado de trabalho, nas competências e nos domínios sociais[304]. A aplicação da metodologia de cores do RCE aos indicadores principais do painel de indicadores sociais ajuda a identificar desafios de particular relevância para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (ver anexos 6 e 2, respetivamente). A agregação dos sinais dos indicadores do painel de indicadores sociais país a país permite uma avaliação global dos riscos potenciais para a convergência social ascendente enfrentados pela UE e pelos seus Estados-Membros. Apresenta-se de seguida um resumo das principais conclusões horizontais (ver também o quadro 3.1.1 e a figura 3.1.1).

[303] Além disso, o considerando 8 do mesmo regulamento esclarece que «No âmbito da sua análise integrada da evolução social e do emprego no contexto do Semestre Europeu, a Comissão avalia os riscos para a convergência social ascendente nos Estados-Membros e acompanha os progressos realizados na aplicação dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais com base no painel de indicadores sociais e nos princípios do Quadro de Convergência Social».

[304] A UE está no bom caminho para atingir a sua meta de uma taxa de emprego de 78 % até 2030, faltando colmatar uma diferença de apenas 2,2 p.p. No entanto, são necessários mais esforços para alcançar as metas da UE para 2030 em matéria de educação de adultos e de redução da pobreza. A participação de adultos em aprendizagens foi de apenas 39,5 % em 2022, contra um objetivo de 60 %, enquanto os esforços de redução da pobreza apenas resultaram numa diminuição de 2,9 milhões até 2024, contra um objetivo de 15 milhões.

- **Embora a convergência ascendente tenha continuado no caso das taxas de emprego e de desemprego de longa duração, os resultados do mercado de trabalho para os jovens e as pessoas com deficiência estagnaram ou deterioraram-se ligeiramente.** As taxas de emprego aumentaram em quase todos (21) os Estados-Membros, embora com as melhorias a avançarem a um ritmo mais lento em comparação com os anos anteriores. O aumento foi acentuado nos países com taxas de emprego mais baixas, apontando assim para uma convergência ascendente. Ao mesmo tempo, o desempenho foi heterogéneo em relação à taxa de desemprego. A taxa da UE atingiu o seu nível mais baixo de sempre em 2024, mas o indicador revelou algumas divergências entre os Estados-Membros, o que se refletiu num número relativamente elevado (oito) de situações «críticas» e «a vigiar». Ao mesmo tempo, persistem disparidades regionais e territoriais significativas em muitos Estados-Membros. Globalmente, a evolução das taxas de desemprego de longa duração foi mais positiva, com uma convergência ascendente registada na UE em 2024. A maioria dos Estados-Membros conseguiu realizar alguns progressos na integração das mulheres no mercado de trabalho, mas com apenas alguns sinais de convergência e ainda um total de oito Estados-Membros numa situação «a vigiar» ou que enfrentam uma «situação crítica» nesta dimensão. Os progressos estagnaram sobretudo no caso dos jovens, com apenas uma ligeira melhoria da taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) em 2024 e sem sinais claros de convergência ascendente. Por último, as disparidades no emprego das pessoas com deficiência aumentaram significativamente a nível da UE e registaram valores acentuados e em alta entre os Estados-Membros, com oito países numa situação «a vigiar» ou numa «situação crítica».
- **Os progressos lentos e desiguais em matéria de educação e competências limitam o potencial de desenvolvimento do capital humano e representam riscos para a competitividade e a coesão social e territorial, a menos que os esforços políticos sejam consideravelmente intensificados.** A participação de adultos em aprendizagens (medida pelo Inquérito à Educação de Adultos) aumentou ligeiramente na UE entre 2016 e 2022, mas o desempenho dos Estados-Membros divergiu, uma vez que a maioria dos ganhos foi obtida nos países com melhor desempenho. Os dados do Inquérito às Forças de Trabalho da UE indicam um aumento global da participação também entre 2022 e 2024[305]. O mesmo se aplica durante o período 2021-23 à percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas. Um número relativamente elevado de Estados-Membros (nove e dez, respetivamente) está numa situação «a vigiar » ou numa «situação crítica» nestes dois indicadores. Esta situação evidencia desafios significativos relacionados com a transformação ecológica e digital e a necessidade de reforçar a competitividade da UE. Ao mesmo tempo, registaram-se ligeiras melhorias na UE em 2024 no que diz respeito à percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação e à participação na educação e acolhimento na primeira infância (EAPI). No entanto, as médias destes dois indicadores ocultam diferenças muito substanciais entre os Estados-Membros, com um maior número de situações «críticas» e «a vigiar» em 2024 (passando de nove para dez em ambos os casos) e sem sinais de convergência ascendente. Além disso, os níveis baixos e em declínio de competências básicas colocam sérios desafios em toda a UE. Tudo isto evidencia que há margem para

[305] Ver Eurostat [trng_lfs_17], IFT da UE.

esforços políticos significativos neste domínio de intervenção, em consonância com a iniciativa União das Competências.

- **Embora se tenham registado melhorias globais nos riscos de pobreza ou exclusão social e na desigualdade de rendimentos a nível da UE, persistem disparidades e quase todos os indicadores sociais apontam para a falta de convergência ascendente entre os Estados-Membros.** A percentagem da população total e das crianças em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) diminuiu ligeiramente na UE em 2024. No entanto, o desempenho variou significativamente entre os Estados-Membros, sem sinais claros de convergência. No caso das crianças que enfrentam riscos de pobreza, o número de países em situação «a vigiar» ou em «situação crítica» aumentou para oito em 2024. As disparidades nas taxas AROPE estão parcialmente relacionadas com diferenças significativas no impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza. Este indicador deteriorou-se ligeiramente em 2024 na UE e apresentou o maior número de situações «críticas» e «a vigiar» (11), com uma manifesta falta de convergência ascendente. A desigualdade de rendimentos (medida pelo indicador S80/S20, ou rácio dos quintis de rendimento) melhorou e registou uma redução significativa das situações «críticas» e «a vigiar» em 2024. No entanto, os países com os níveis de desigualdade mais elevados continuaram a registar uma deterioração, enquanto os países com bom desempenho melhoraram, com uma maior divergência. Observam-se igualmente disparidades regionais significativas, incluindo elevadas taxas de pobreza ou exclusão social nas regiões ultraperiféricas da UE. O rendimento disponível bruto real das famílias *per capita* aumentou substancialmente em 2024. Embora todos os países tenham melhorado, os aumentos mais pronunciados registaram-se entre os Estados-Membros que já tinham um bom desempenho, o que implica divergências, com nove situações «críticas» ou «a vigiar». Registou-se uma ligeira deterioração das necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio, com uma convergência globalmente muito limitada em 2024. Pelo contrário, observou-se alguma convergência ascendente na taxa de sobrecarga dos custos de habitação, com melhorias em quase dois terços dos Estados-Membros.

A primeira fase da análise por país revela a necessidade de uma análise mais aprofundada numa segunda fase relativamente a nove Estados-Membros face aos desafios apontados pelos indicadores principais do painel de indicadores sociais, que assinalam riscos para a convergência social ascendente. Estes riscos são avaliados utilizando a metodologia do QCS, que tem em conta o nível e a variação anual de cada indicador principal do painel de indicadores sociais em relação à média da UE, tal como descrito nas mensagens-chave do COEM-CPS e no relatório do grupo de trabalho subjacente (ver caixa no final da presente secção). Os Estados-Membros em causa são a Bulgária, a Grécia, a Espanha, a Itália, a Lituânia, o Luxemburgo, a Roménia, a Letónia e a Finlândia. Destes, os primeiros sete Estados-Membros também se encontravam na segunda fase da análise no ano anterior (embora se tenham observado melhorias em alguns, tal como discutido neste capítulo), ao passo que a Letónia e a Finlândia integram essa fase pela primeira vez este ano[306], e a Croácia, a Estónia e a Hungria, que foram sujeitas à segunda fase

[306] No caso da Letónia, esta entrada deve-se a aumentos da percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), bem como das taxas de desemprego e de desemprego de longa duração. Está também relacionada com um impacto reduzido e decrescente das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza e com uma acentuada deterioração do número de crianças com menos de 3 anos em estruturas formais de acolhimento de crianças. No caso da Finlândia, a indicação para a

da análise no ano passado, não figuram este ano[307]. Nos nove países mencionados, foram identificados riscos potenciais para a convergência social ascendente em relação a situações problemáticas num número elevado de domínios de intervenção. No caso da Letónia, Lituânia Luxemburgo e Finlândia, observaram-se deteriorações ao longo do tempo, que foram também importantes num número menor de domínios de intervenção. Os indicadores que assinalam riscos potenciais para a convergência social ascendente na maioria dos países acima referidos incluem a desigualdade de rendimentos, a taxa AROPE global e o impacto das transferências sociais (exceto pensões) na redução da pobreza, seguidos do abandono precoce do ensino e da formação, da percentagem de jovens NEET, da taxa de emprego, do crescimento do rendimento disponível bruto real das famílias *per capita*, da percentagem da população com, pelo menos, competências digitais básicas e da taxa AROPE das crianças. Relativamente a estes nove Estados-Membros, os serviços da Comissão procederão a uma análise mais aprofundada na segunda fase, na primavera de 2026.

segunda fase da análise está sobretudo associada à deterioração relativa das taxas de desemprego e de desemprego de longa duração.

[307] A Estónia, a Hungria e a Croácia, que também figuravam na segunda fase da análise no ano passado, não carecem dessa análise este ano. A Estónia em virtude das melhorias registadas na desigualdade de rendimentos, no rendimento disponível das famílias, na taxa AROPE, no impacto das transferências sociais na redução da pobreza e nas necessidades de cuidados médicos não satisfeitas. A Hungria também não se encontra na segunda fase da análise porque os dados mais recentes dão provas de melhorias no que respeita ao abandono precoce da educação e da formação, à taxa AROPE (em geral e a das crianças), às disparidades no emprego das pessoas com deficiência e à taxa de desemprego de longa duração. No caso da Croácia, verifica-se uma interrupção nas séries cronológicas em 2024 em todos os indicadores sociais baseados nas EU-SILC, o que não permite interpretar variações de forma significativa. Em especial, a rutura estrutural está na origem da indicação de situação «a vigiar» no que respeita à taxa AROPE, em geral e das crianças.

Quadro 3.1.1: Painel de Indicadores Sociais: resumo dos desafios nos Estados-Membros por indicador-chave

			Melhor desempenho	Melhor do que a média	Bom, mas a acompanhar	Dentro da média	Fraco, mas em vias de melhorar	A vigiar	Situações críticas
Igualdade de oportunidades	Participação de adultos em aprendizagens (nos últimos 12 meses, excluindo a formação orientada em contexto de trabalho, % da população 25-64 anos)	2022	DE, HU, NL, SE	AT, DK, EE, FI, FR, IE, LU, MT, SK		BE, ES, LV, PT	RO	CY, HR, IT, LT, SI	BG, CZ, EL, PL
	Jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação (% da população 18-24 anos)	2024	EL, HR, IE, PL	BG, CZ, PT, SI		AT, BE, FI, FR, LV, MT, NL, SE	HU	CY, DK, EE, IT, LT, LU, SK	DE, ES, RO
	Percentagem de indivíduos com competências digitais básicas ou mais avançadas (% da população 16-74 anos)	2023	FI, IE, NL	AT, BE, CZ, DK, EE, ES, HU, SE		DE, EL, FR, LT, MT, PT		CY, HR, IT, LU, LV, SI, SK	BG, PL, RO
	Taxa de jovens NEET (% da população total 15-29 anos)	2024	MT, NL, SE	CZ, DE, DK, HR, IE, PT, SI		AT, BE, ES, FI, HU, PL, SK	BG, CY, EL	EE, FR, LU, LV	IT, LT, RO
	Disparidades entre homens e mulheres no emprego (pontos percentuais)	2024	EE, LT, LV	HR, HU, LU, PT, SE	FI	AT, BE, BG, DE, ES, FR, IE, NL, SI	CZ	CY, DK, PL, SK	EL, IT, MT, RO
	Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)	2024	BE, CZ, SI, SK	FI, IE, MT, NL, PL, RO		AT, CY, DE, DK, EE, FR, HR, HU, LU, SE	PT	EL, ES, IT	BG, LT, LV
Condições de trabalho justas	Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)	2024	CZ, MT, NL	CY, DE, DK, HU, IE	EE, SE	AT, BG, LT, LV, PL, PT, SI, SK	EL, HR	FI, FR, LU	BE, ES, IT, RO
	Taxa de desemprego (% da população ativa 15-74 anos)	2024	CZ, DE, MT, PL	BG, CY, HR, HU, IE, IT, NL, SI		AT, BE, PT, RO, SK	EL, ES	DK, EE, FR, LT, LU, LV	FI, SE
	Taxa de desemprego de longa duração (% da população ativa 15-74 anos)	2024	MT, NL	AT, CY, CZ, DE, IE, PL, SI	DK	BE, BG, FR, HR, HU, LT, LU, RO, SE	EL, ES, IT	EE, FI, LV, PT	SK
	Rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (índice, 2008=100)	2024	HU, MT, PL, RO	HR, LT, PT		CZ, DE, DK, EE, FR, IE, LV, SE, SI, SK		AT, BE, CY, ES, FI, LU, NL	EL e IT
Proteção e inclusão sociais	Taxa de risco de pobreza ou exclusão social (% da população total)	2024	CZ, NL, SI	AT, CY, DK, EE, IE, PL, SE	FI	BE, DE, FR, HU, LU, MT, PT, SK	RO	HR, IT, LV	BG, EL, ES, LT
	Taxa de risco de pobreza ou exclusão social das crianças (% da população 0-17 anos)	2024	CY, CZ, DK, NL, SI	EE, IE, LV, PL, SK	FI	AT, BE, DE, HU, LT, PT, SE	RO	EL, FR, HR, IT, LU, MT	BG, ES
	Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (% redução da AROP)	2024	BE, DK, FI	AT, CZ, EE, NL, PL, SE	FR, IE	CY, IT, SI, SK	RO	BG, DE, ES, HU, LT, LU, MT	EL, HR, LV, PT
	Disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência (pontos percentuais)	2024	SI	AT, CZ, DE, EE, FI, FR, LV, NL, SE	PT	CY, DK, EL, HU, MT, SK	BG	BE, ES, IT	HR, IE, LT, PL, RO
	Sobrecarga dos custos de habitação (% da população total)	2024	CY	BG, HR, IE, IT, LU, NL, PL, RO, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, FR, LV, MT, SK		DE, EE, HU, LT, PT, SE	DK, EL
	Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (% da população com menos de 3 anos)	2024	FR, NL, PT, SE, SI	BE, ES, FI, LT, LU	DK	AT, CY, EE, EL, HR, IT		BG, DE, IE, LV, MT	CZ, HU, PL, RO, SK
	Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (% da população 16+ anos)	2024		AT, BE, BG, CY, CZ, DE, HR, HU, LU, MT, NL, RO, SK		DK, ES, FR, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SI	EE		EL, FI, LV

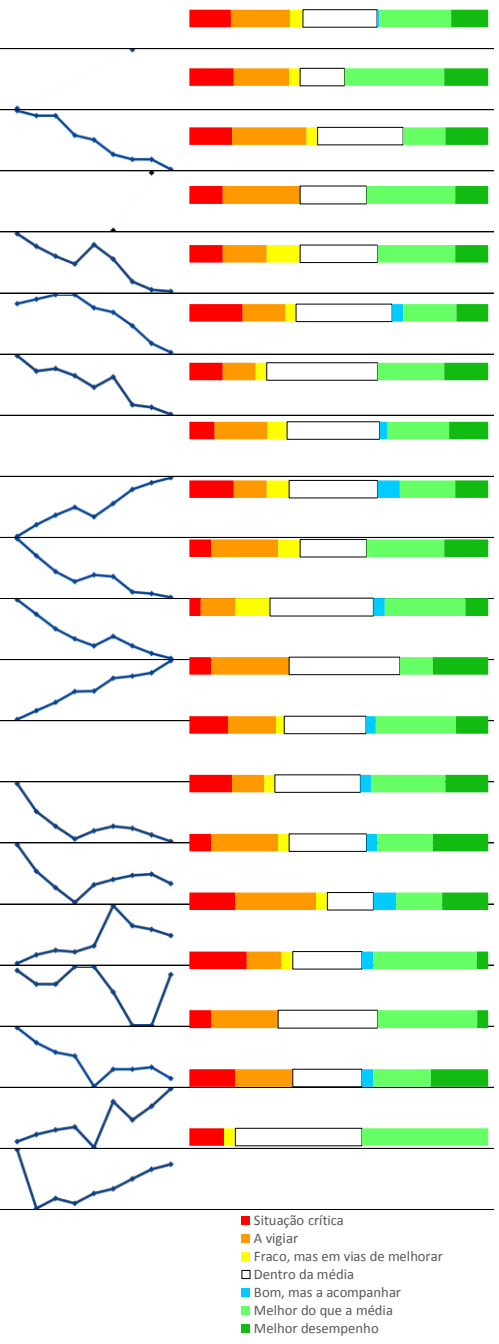
Nota: atualização de 30 de outubro de 2025. O penúltimo valor do indicador relativo à participação de adultos em aprendizagens refere-se a 2016 e a classificação baseia-se na variação desse indicador até 2022. Uma vez que os dados relativos ao indicador relativo à percentagem de indivíduos que possuem, pelo menos,

competências digitais gerais básicas são recolhidos de dois em dois anos, a classificação baseia-se na variação de 2021 para 2023. Não estão disponíveis dados relativos ao crescimento do RDBF *per capita* para a Bulgária. Não estão disponíveis dados sobre as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência para o Luxemburgo. As interrupções nas séries e outros códigos são assinalados nos anexos 3 e 4.

Figura 3.1.1: Panorâmica das tendências e dos desafios em matéria social, de emprego e de competências por indicador principal do painel de indicadores sociais

Média da UE, tendências e distribuição de Estados-Membros com uma classificação específica ao abrigo do RCE para cada indicador principal e valores agregados para os três capítulos do Pilar

Indicador-chave	Ano	Média UE valor	Média UE tendência
IGUALDADE DE OPORTUNIDADES			
Participação de adultos em aprendizagens	2022	39,5	
Alunos que abandonam precocemente o ensino e a formação	2024	9,4	
Percentagem de indivíduos com competências digitais básicas ou mais avançadas	2023	55,6	
Taxa de jovens NEET	2024	11,1	
Disparidades entre homens e mulheres no emprego	2024	10,0	
Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)	2024	4,66	
CONDIÇÕES DE TRABALHO JUSTAS			
Taxa de emprego	2024	75,8	
Taxa de desemprego	2024	5,9	
Taxa de desemprego de longa duração	2024	1,9	
Crescimento do RDBF per capita	2024	114,3	
PROTEÇÃO E INCLUSÃO SOCIAIS			
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social	2024	21,0	
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social das crianças	2024	24,2	
Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza	2024	34,2	
Disparidades no emprego das pessoas com deficiência	2024	24,0	
Sobrecarga dos custos de habitação	2024	8,2	
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais	2024	39,2	
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio	2024	2,5	



Notas: Faltam dados relativos a alguns indicadores de alguns países — ver nota do quadro 3.1.1.

Caixa 3.1.1: Abordagem metodológica para identificar riscos potenciais para a convergência social ascendente na primeira fase da análise por país em matéria de convergência social

A análise assenta em instrumentos existentes que foram desenvolvidos com os Estados-Membros nos últimos anos, com base sobretudo no painel de indicadores sociais e na chamada metodologia do RCE (de três cores)[308]**.** A primeira fase de análise por país baseia-se no conjunto completo de indicadores principais do painel de indicadores sociais. Cada um dos indicadores é analisado com base na metodologia do RCE, o que determina a posição relativa dos Estados-Membros, expressa em termos de desvios-padrão em relação à média do nível absoluto do valor do indicador e da sua variação em comparação com o ano anterior (ver anexo 4 para mais pormenores técnicos). Os resultados são resumidos numa das sete categorias possíveis para cada indicador do país em causa [«melhor desempenho» (*best performer*), «melhor do que a média» (*better than average*), «bom, mas a acompanhar» (*good but to monitor*), «dentro da média» (*on average*), «fraco, mas em vias de melhorar» (*weak but improving*), «a vigiar» (*to watch*), «situação crítica» (*critical situation*)]. Estas categorias correspondem à escala de cores, do verde ao vermelho.

Cada um dos indicadores principais do painel de indicadores sociais é avaliado a fim de determinar se configura riscos potenciais para a convergência social ascendente e, se assim for, se é necessário proceder a uma análise mais aprofundada numa segunda fase. A classificação «situação crítica» aponta para Estados-Membros que apresentam uma pontuação muito pior do que a média da UE num indicador específico e nos quais a situação se está a deteriorar ou não está a melhorar de forma suficiente em comparação com o ano anterior. Uma situação «a vigiar» é assinalada em dois casos: a) quando o Estado-Membro apresenta uma pontuação inferior à média da UE num indicador específico e a situação no país está a deteriorar-se ou não está a melhorar de forma suficientemente rápida, e b) quando a pontuação em termos de níveis está em consonância com a média da UE, mas a situação está a deteriorar-se muito mais rapidamente do que a média da UE. Considera-se justificada uma análise mais aprofundada numa segunda fase no caso de Estados-Membros relativamente aos quais seis ou mais indicadores principais do painel de indicadores sociais são assinalados a vermelho («situação crítica») ou a laranja («a vigiar») na última edição do RCE. Um motivo adicional para considerar que a situação exige uma análise mais aprofundada ocorre quando um indicador assinalado a laranja (tal como explicado anteriormente) também apresenta duas deteriorações *consecutivas* na sua classificação segundo a metodologia do RCE. Um exemplo é a mudança de um desempenho situado «dentro da média» para um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar» na edição de 2025 do RCE, seguida de uma nova deterioração para uma «situação crítica» na edição de 2026 do RCE. Esta evolução seria contabilizada como mais um «sinal» para o limiar mínimo de seis sinais no total. Por exemplo, se, na edição de 2026 do RCE, um país tiver cinco indicadores principais do painel de indicadores sociais assinalados a vermelho ou a laranja e um desses cinco indicadores apresentar duas deteriorações consecutivas nas edições de 2025 e 2026 do RCE, considera-se que o país tem um total de seis sinais na edição de 2026 do RCE (cinco sinais vermelhos/laranja dos indicadores na edição de 2026 + um deles com duas deteriorações consecutivas). Consequentemente, seria necessária uma análise mais aprofundada numa segunda fase. Qualquer interrupção nas séries e quaisquer problemas

[308]Ver Mensagens-chave do COEM-CPS, baseadas no Relatório do grupo de trabalho COEM-CPS sobre a introdução de um quadro de convergência social no Semestre Europeu.

relacionados com a qualidade e a interpretação dos dados são tidos em conta na avaliação do número total de sinais até ser alcançado o limiar.

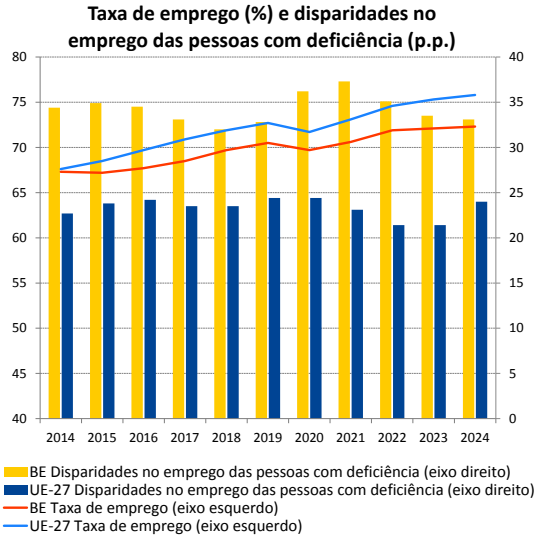
Os indicadores principais do painel de indicadores sociais e a sua avaliação baseiam-se nos dados mais recentes disponíveis à data-limite dos dados[309]**.** Quando faltam dados pertinentes para avaliar a classificação de um determinado país segundo a metodologia do RCE, utiliza-se a correspondente classificação da edição anterior do RCE (se disponível) para preencher as informações em falta. Se o indicador tiver valores em falta na última edição do RCE *e* na edição anterior, as classificações segundo a metodologia do RCE não são contabilizadas para o limiar indicativo de seis sinais que desencadeia a análise numa segunda fase.

[309] A data-limite dos dados é 29 de outubro de 2025 para o Relatório Conjunto sobre o Emprego 2026. Os dados utilizados e os códigos estatísticos conexos, tais como interrupções, são fornecidos no anexo 3 do relatório. As interrupções são igualmente indicadas nas fichas por país se disserem respeito a classificações de acordo com a metodologia do RCE que são contabilizadas para efeitos do limiar para a análise da segunda fase.

3.2. Primeira fase da análise específica por país

Bélgica

Em 2024, continuavam a apresentar-se desafios em relação à taxa de emprego, ao mesmo tempo que persiste uma escassez considerável de mão de obra. Em resultado de um crescimento real do PIB de 1,1 %, a taxa de emprego aumentou ligeiramente (0,2 p.p.) em 2024, para 72,3 %, ficando aquém da média da UE de 75,8 % e configurando uma «situação crítica» novamente. Esta evolução deve-se sobretudo ao facto de a taxa de atividade da Bélgica (70,8 %) ser inferior à média da UE (75,3 %). Mantiveram-se também fortes diferenças regionais. Além disso, alguns grupos, como as pessoas com baixos níveis de instrução (20-64 anos, 47,5 %), as nascidas fora da UE (20-64 anos, 59,4 %) e as mais velhas (55-64 anos, 59,4 %), ficaram ainda mais para trás. Com 33,1 p.p., as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência continuaram a ser muito superior à média da UE (24,0 p.p.), encontrando-se agora numa situação «a vigiar». No que diz respeito à disparidade entre homens e mulheres no emprego, pelo contrário, a Bélgica situou-se «dentro da média», tal como nas taxas de desemprego e de desemprego de longa duração (5,7 % e 2,0 %, respetivamente). Por último, o índice de crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) melhorou em 2024 (de 106,5 em 2023 para 107,1), mas ainda não acompanha a média da UE e continua a corresponder a uma situação «a vigiar».



Nota: interrupção na série cronológica de ER (BE) em 2017.
Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a], IFT da UE e [tepsr_sp200], EU-SILC

A Bélgica regista, em grande parte, um desempenho dentro da média no domínio da educação e das competências. A percentagem de adultos que participam em aprendizagens está «dentro da média», situando-se em 34,9 % em 2022 (contra 39,5 % na UE), após uma diminuição desde 2016. As percentagens de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) e dos que abandonam precocemente o ensino e a formação deterioraram-se. No entanto, situando-se em 9,9 % e 7,0 %, continuam a ser muito inferiores às respetivas médias da UE (de 11,1 % e 9,4 %), embora com alguma variação regional. A Bélgica tem uma percentagem da população com, pelo menos, competências digitais básicas (59,4 % em 2023) «melhor do que a média». A percentagem de crianças em estruturas de acolhimento formais era de 52,3 % em 2024 (mas com uma taxa significativamente inferior de 20,1 % para as crianças em risco de pobreza ou exclusão social), após uma queda de 3,9 p.p. em relação a 2023.

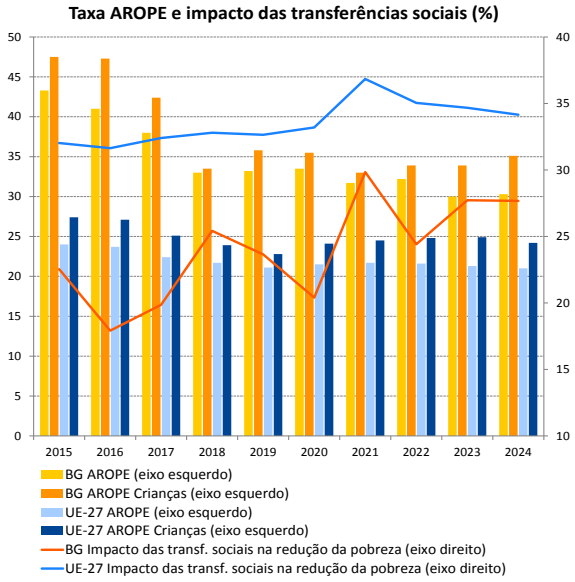
As políticas sociais ajudaram a atenuar os riscos de pobreza e exclusão social, bem como as desigualdades de rendimento. A Bélgica conta-se entre os países com «melhor desempenho» no que diz respeito ao impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (53,1 % contra 34,2 % na UE) e à desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de rendimento (3,45 % contra 4,66 % na UE). Tanto a taxa AROPE total (18,3 %) como a das crianças (20,2 %) estavam «dentro da média» em 2024, embora esta última tenha aumentado (0,6 p.p.) pela primeira vez desde 2017. As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio, que eram de 1,4 %

em 2024, apontavam para um desempenho «melhor do que a média», ao passo que a sobrecarga dos custos de habitação, que registava 6,7 %, era considerada «dentro da média» (contra 8,2 % a nível da UE).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **a Bélgica não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Bulgária

A Bulgária enfrenta desafios significativos no domínio social. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) representa uma «situação crítica», sendo uma das mais elevadas da UE (30,3 % contra 21,0 % em 2024), com um aumento recente na sequência da diminuição significativa do ano passado (desempenho «fraco, mas em vias de melhorar» nessa altura). No caso das crianças em particular, a taxa AROPE atingiu 35,1 % em 2024, muito acima da média da UE de 24,2 %, configurando também uma «situação crítica». As pessoas com deficiência (43,8 %), as pessoas mais velhas (36,6 %), as pessoas que vivem em zonas rurais (40,8 %) e os ciganos continuaram a estar mais expostos a riscos de pobreza ou exclusão social do que outras pessoas[310]. De um modo geral, as transferências sociais (excluindo as pensões) ainda reduziram de forma limitada a pobreza na Bulgária (27,7 % contra 34,2 % na UE), o que corresponde a uma situação «a vigiar» (contra um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar» registado no ano passado). Além disso, a desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, é uma das mais elevadas da UE (6,96 contra 4,66), após um dos maiores aumentos em relação ao ano anterior, e constitui também uma «situação crítica».



Nota: Interrupção nas séries cronológicas AROPE (BG) em 2016 e impacto das transferências sociais (BG) em 2016 e 2022.
Fonte: Eurostat [ilc_peps01n] [tespm050], EU-SILC.

O país enfrenta desafios relacionados com o desenvolvimento de competências. Embora tenha aumentado 3,8 p.p. em relação ao ano passado, a participação de crianças com menos de três anos na educação e acolhimento na primeira infância manteve-se muito abaixo da média da UE em 2024 (21,2 % contra 39,2 %) e corresponde a uma situação «a vigiar». Esta circunstância coloca desafios às perspetivas de aprendizagem, incluindo numa fase posterior da vida. Mais de metade dos alunos de 15 anos carecem de competências básicas (53,6 % em matemática no PISA 2022). A participação de adultos em aprendizagens foi de 9,5 % em 2022 (contra 39,5 % na UE), que é uma das mais baixas da UE, após uma diminuição desde 2016, correspondendo a uma «situação crítica». É também o caso da percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas, que era de 35,5 % contra 55,6 % na UE em 2023, apesar de um aumento desde 2021. As melhorias no desenvolvimento de competências poderão aumentar a produtividade e apoiar as transições ecológica e digital.

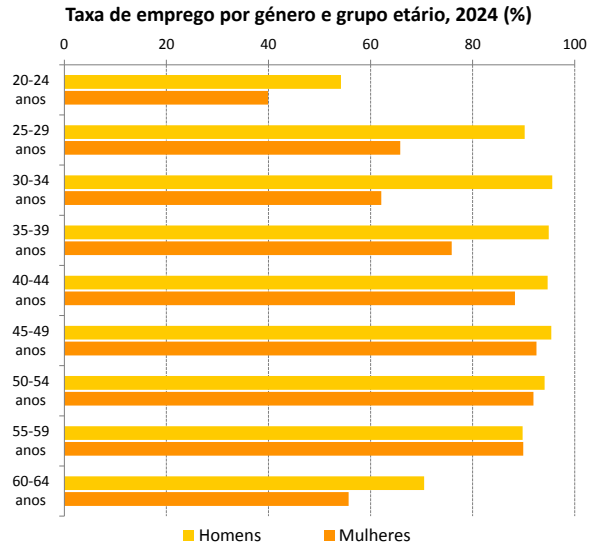
O mercado de trabalho continuou a registar um forte desempenho global, embora no caso de alguns grupos vulneráveis haja ainda margem para melhorias. Apoiada por um crescimento económico robusto em 2024, a taxa de emprego atingiu um máximo histórico de 76,8 %, acima da média da UE (75,8 %), enquanto a taxa de desemprego prosseguiu a sua tendência descendente, caindo para 4,2 % (contra 5,9 % na UE). O desemprego de longa duração registou apenas uma melhoria ligeira, diminuindo 0,1 p.p. para 2,2 % entre 2023 e

[310] Ver: Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia, *Rights of Roma and Travellers in 13 European countries, 2024*.

2024, situando-se acima da média da UE de 1,9 %. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) seguiu a tendência decrescente da UE e corresponde agora a um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar», situando-se em 12,7 % em 2024 (1,6 p.p. acima da média da UE). Embora as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência tenham diminuído para 35,4 p.p. e configurem agora um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar» (contra uma «situação crítica» no ano passado), continuam a ser muito superiores à média da UE (24,0 p.p.).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos sete indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **considera-se que a Bulgária faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Chéquia



Fonte: Eurostat [lfsa_ergan], IFT da UE.

Os resultados positivos do mercado de trabalho em geral estão associados a desafios que afetam determinados grupos da população. Em 2024, a Chéquia contou-se novamente entre os países com «melhor desempenho» na UE, com uma taxa de emprego continuamente elevada (82,3 %) e em alta e uma taxa de desemprego baixa e estável (2,6 %), num contexto de recuperação do crescimento económico. O desempenho da taxa de desemprego de longa duração foi «melhor do que a média», situando-se em 0,8 % em 2024. Foi também o caso da percentagem de jovens (15-29 anos) que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), que diminuiu significativamente (1,5 p.p.) para 8,6 % em 2024. As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência diminuíram para 21,7 p.p., abaixo da média da UE de 24,0 p.p. A disparidade entre homens e mulheres no emprego também melhorou (1,3 p.p.) em 2024, atingindo 12,6 p.p., mas ainda está acima da média da UE de 10,0 p.p. e, por conseguinte, corresponde a um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar». Em contrapartida, a taxa de participação de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais manteve-se numa «situação crítica», registando apenas 7,3 % em 2024, significativamente abaixo da média da UE de 39,2 %. Esta situação deve-se à insuficiente capacidade dos serviços de educação e acolhimento na primeira infância e pode afetar as perspetivas de aprendizagem a longo prazo das crianças e a participação das mulheres no mercado de trabalho. Por último, uma participação mais forte na população ativa de grupos sub-representados, como as mulheres, os cidadãos ucranianos deslocados e os ciganos, poderia ajudar a atenuar a escassez de mão de obra e de competências.

O desempenho da Chéquia em matéria de competências é bom, mas a participação dos adultos em aprendizagens regista atrasos. A percentagem de alunos que abandonam precocemente o ensino e a formação diminuiu para 5,4 % em 2024 (contra 9,4 % na UE), e é agora «melhor do que a média». Este é também o caso da percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas, nos 69,1 % em 2023 (contra 55,6 % na UE). No entanto, a participação de adultos em aprendizagens encontra-se numa «situação crítica», sendo de apenas 21,2 % em 2022, contra uma média da UE de 39,5 %.

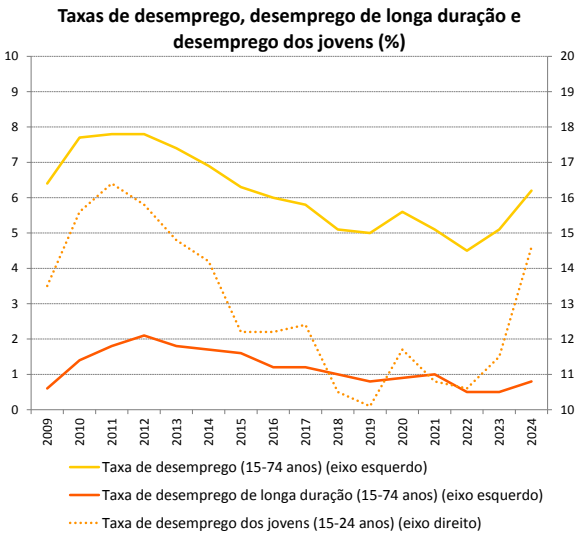
O país apresentou resultados sociais positivos. Em 2024, a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) foi de 11,3 % no total e de 15,4 % entre as crianças (contra 21,0 % e 24,2 %, respetivamente, na UE), o que coloca o país entre os que apresentam «melhor desempenho». O índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) melhorou ligeiramente em 2024, situando-se em 125,2, face a 123,6 em 2023 (contra 114,3 na UE), e está «dentro da média». A sobrecarga dos custos de habitação também se situou «dentro da média» em 2024, em 9,2 %. Por fim, a Chéquia ainda apresentava um desempenho «melhor do que a média» no que diz respeito às necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos dois indicadores assinalados como «situação crítica», **a Chéquia não parece fazer face a**

riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase (ver caixa 3.1.1).

Dinamarca

O desempenho em termos de emprego em geral é forte, mas os desafios relacionados com o desemprego agravaram-se. O forte crescimento do emprego prosseguiu, tendo a taxa de emprego alcançado 80,2 % em 2024 (+0,4 p.p. em comparação com 2023), refletindo um crescimento económico robusto (3,5 %) e uma oferta de mão de obra crescente. Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego aumentou significativamente, 1,1 p.p., para 6,2 %, o que é superior à média da UE (5,9 %) pela primeira vez em dez anos, e constitui uma situação «a vigiar. A sua componente de longo prazo, embora continue a ser uma das mais baixas da UE (0,8 % em 2024), aumentou (face a 0,5 % no ano passado), correspondendo agora a um desempenho «bom, mas a acompanhar». Embora a pressão sobre o mercado de trabalho pareça estar a diminuir, o país continua a enfrentar escassez de mão de obra, nomeadamente nos setores das TIC, dos cuidados de saúde e da construção, com diferenças regionais persistentes[311]. A situação dos jovens (15-29 anos) que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continuava a ser «melhor do que a média» em 2024, após uma diminuição de 0,6 p.p. para 8,0 %, mas a taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) aumentou acentuadamente, passando de 11,5 % em 2023 para 14,6 % em 2024. Ao mesmo tempo, as disparidades entre homens e mulheres no emprego aumentaram pelo segundo ano consecutivo, face a uma diminuição a nível da UE. Situando-se nos 6,5 p.p., continua a ser inferior à média da UE de 10,0 p.p., mas a situação é «a vigiar». As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência aumentaram 5,7 p.p., mantendo-se próximas da média da UE, que também aumentou (2,6 p.p.)[312].



Notas: Interrupção nas séries em 2016, 2017 e 2023.
Fonte: Eurostat [une_rt_a], [une_ltu_a], IFT da UE.

A Dinamarca tem um bom desempenho global em matéria de competências, mas persistem vulnerabilidades no caso dos jovens. A taxa de participação de adultos em aprendizagens, de 47,1 % em 2022 (contra 39,5 % na UE), e a percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas, de 69,6 % em 2023 (contra 55,6 % na UE), são ambas elevadas. Ao mesmo tempo, em 2024, a percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação era ainda de 10,4 % (contra 9,4 % na UE) e constitui uma situação «a vigiar», também à luz da escassez de mão de obra qualificada. Embora a Dinamarca tenha uma das percentagens mais elevadas de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais na UE, com uma taxa de 62,9 %, este valor corresponde agora a um desempenho «bom, mas a acompanhar» após uma queda de 7,0 p.p.

Os desempenhos sociais são, de um modo geral, bons, mas os custos da habitação continuam a pesar sobre os grupos vulneráveis. O risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) é, de um modo geral, «melhor do que a média» e a Dinamarca apresenta um «melhor desempenho» no que respeita ao impacto das transferências sociais (excluindo as

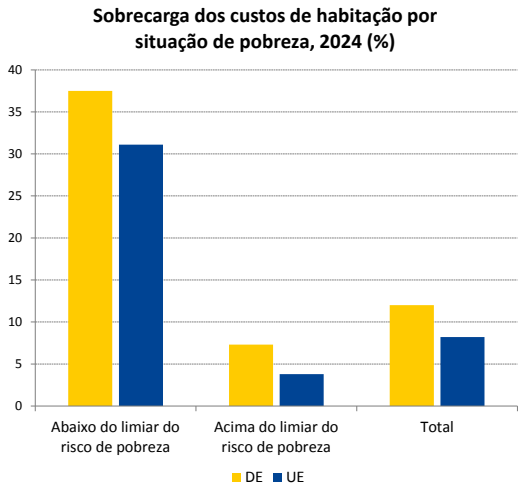
311 Agência dinamarquesa para o mercado de trabalho e recrutamento (março de 2025), Recruitment Survey Report.
312 Interrupção nas séries em 2024.

pensões) na redução da pobreza e na taxa AROPE das crianças. No entanto, com 14,6 % (contra 8,2 % na UE), a percentagem de agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação é uma das maiores da UE e está numa «situação crítica». Tal reflete a oferta limitada de habitação a preços acessíveis nas grandes cidades, onde a taxa foi de 22,7 % (contra 8,6 % nas zonas rurais).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **a Dinamarca não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Alemanha

O impacto das transferências sociais na redução da pobreza deteriorou-se e a comportabilidade dos preços da habitação continua a apresentar desafios, apesar das melhorias registadas. O impacto das transferências sociais (excluídas as pensões) na redução da pobreza diminuiu acentuadamente, de 41,7 % em 2023 para 35,7 % em 2024. Embora ainda acima da média da UE de 34,2 %, trata-se de uma evolução «a vigiar». Em 2024, a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) foi de 21,1 %, diminuindo ligeiramente dos 21,3 % registados em 2023 (contra 21,0 % na UE). A taxa AROPE das crianças também diminuiu. A Alemanha mantém-se «dentro da média» em ambos os indicadores. Em 2024, apesar de uma diminuição (de 1 p.p.) em relação ao ano anterior, 12,0 % da população (contra 8,2 % na UE) tinha custos de habitação superiores a 40 % do seu rendimento total, uma situação considerada «a vigiar». Algumas pessoas, como as pessoas mais velhas (grupo etário 65+) e as que se encontram no quintil de rendimentos mais baixo, foram particularmente afetadas, com percentagens de 15,3 % e 33,3 %, respetivamente (contra 8,8 % e 27,8 % na UE).



Fonte: Eurostat [tessi163], EU-SILC.

No domínio da educação e das competências, a Alemanha tem um bom desempenho em matéria de educação de adultos, ao passo que a situação relativa ao abandono escolar precoce continua a constituir um desafio. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação é uma das mais elevadas, cifrando-se nos 12,9 % em 2024[313] (contra 9,4 % na UE), o que corresponde a uma «situação crítica». Tal exige atenção também à luz da deterioração das competências básicas dos jovens desde 2012 (PISA 2022). Por outro lado, a percentagem da população adulta com, pelo menos, competências digitais básicas situava-se «dentro da média» em 52,2 % em 2023, com diferenças significativas entre grupos da população. A participação de adultos em aprendizagens foi elevada, situando-se em 53,7 % em 2022, o que faz da Alemanha um dos países da UE com «melhor desempenho».

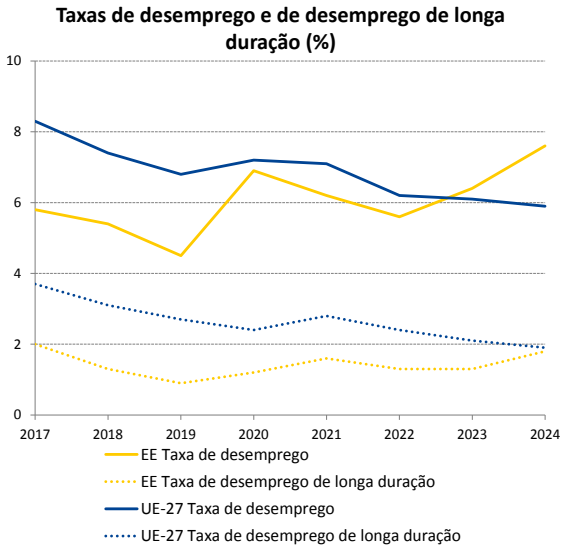
O mercado de trabalho mantém-se, globalmente, robusto, mas há uma escassez persistente de mão de obra e as mulheres não estão suficientemente integradas no mercado de trabalho. Apesar da contração económica, a taxa de emprego continuou a aumentar para 81,3 % em 2024 (uma situação «melhor do que a média»), enquanto as taxas de desemprego e de desemprego de longa duração permaneceram em níveis muito baixos (respetivamente, 3,4 %, e 0,9 %) num contexto de escassez de mão de obra. A Alemanha teve um desempenho «melhor do que a média» no tocante à percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) (8,7 % contra 11,1 % na UE). Embora as disparidades entre homens e mulheres no emprego estivessem «dentro da média», situando-se nos 7,1 p.p. em 2024, a disparidade entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial agravou-se ainda sendo uma das maiores na UE (37,2 p.p. contra 20,1 p.p.). Tal deve-se também à conceção do sistema fiscal, que proporciona poucos incentivos para aumentar o número de horas trabalhadas, especialmente para os trabalhadores com salários

[313] Há uma interrupção das séries cronológicas em 2024.

baixos e as segundas fontes de rendimento. A percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais estava muito abaixo da média da UE, situando-se nos 25,1 % em 2024 (contra 39,2 % na UE), e constitui uma situação «a vigiar». Esta circunstância pode também colocar obstáculos ao emprego de pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **a Alemanha não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Estónia



Fonte: Eurostat [une_rt_a], [une_ltu_a] IFT da UE.

Em 2024, a economia estónia estagnou, o que teve um impacto negativo no mercado de trabalho. A taxa de desemprego voltou a aumentar 1,2 p.p., atingindo 7,6 % em 2024, face a uma média da UE em queda (5,9 % no mesmo ano). Por conseguinte, o desempenho neste indicador continua a ser «a vigiar». Além disso, a taxa de desemprego foi significativamente mais elevada entre os jovens (15-24 anos), situando-se nos 19,1% (contra 14,9 % na UE) e quase duas vezes superior no Nordeste (13,5 % contra 6,2 % a 7,5 % noutras regiões). O desemprego de longa duração também aumentou 1,3 % em 2023 para 1,8 % em 2024, contra uma diminuição de 2,1 % para 1,9 % a nível da UE, sendo agora uma situação «a vigiar». A taxa de emprego diminuiu ligeiramente de 82,1 % para 81,8 %, mas manteve-se muito acima da média da UE de 75,8 %, tendo agora um desempenho «bom, mas a acompanhar». O país apresenta, simultaneamente, dos níveis mais reduzidos de disparidades entre homens e mulheres no emprego na UE, estando entre os que registam «melhor desempenho» nos últimos três anos. O índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) foi de 131,0 em 2024 e está «dentro da média».

No domínio da educação e das competências, o país continuou a ter um bom desempenho em matéria de educação de adultos e competências digitais, registando simultaneamente uma deterioração noutras dimensões. A participação de adultos em aprendizagens manteve-se forte e a percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas elevada, com ambos os indicadores ainda «melhor do que a média». No entanto, a percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação deteriorou-se 1,3 p.p. para 11,0 % em 2024 (atingindo o nível mais elevado desde 2019), apesar da evolução positiva no ano anterior, correspondendo agora a uma situação «a vigiar». A taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) aumentou significativamente 1,4 p.p., atingindo os 11,0 % (contra 11,1 % na UE) e corresponde agora a um desempenho «a vigiar».

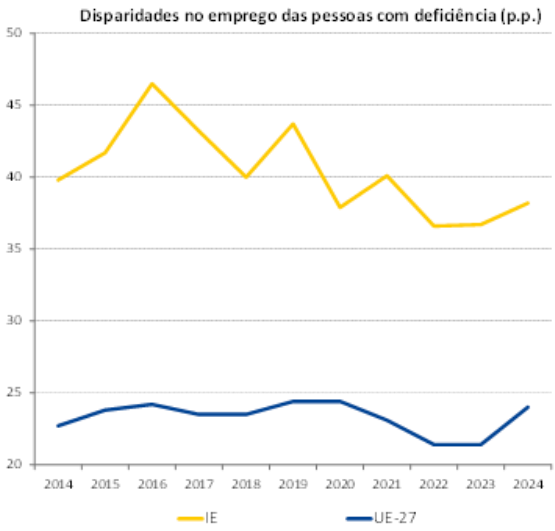
A Estónia revela agora alguma evolução positiva no domínio da proteção e inclusão sociais. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) diminuiu 2,0 p.p. para 22,2 % em 2024, enquanto o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza aumentou, passando de 27,7 % em 2023 para 31,5 % em 2024. O desempenho em ambos os indicadores aponta para uma melhoria da situação e é agora «melhor do que a média» em comparação com a situação «a vigiar» no ano passado. A desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, também se agravou em 2021 para 5,03 (contra 4,66 na UE). Apesar dos progressos realizados, a percentagem de pessoas com mais de 65 anos em risco de pobreza ou exclusão social manteve-se acima da média da UE, situando-se nos 40,0 % (contra 19,2 % na UE). As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio desceram 4,4 p.p. para 8,5 % em 2024, mas mantiveram-se muito acima da média da UE de 2,5 %. Consequentemente, o desempenho no indicador passou de uma «situação crítica» no ano passado para «fraco, mas em vias de melhorar». Do lado negativo, a taxa de sobrecarga dos

custos de habitação quase duplicou desde 2021, atingindo 8,6 %, sendo, por conseguinte, novamente uma situação «a vigiar».

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como «a vigiar», **a Estónia não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 3.1).

Irlanda

O emprego continuou a crescer em 2024, mas os grupos desfavorecidos continuam a enfrentar desafios. A taxa de emprego, de 79,8 %, atingiu outro máximo histórico, principalmente devido ao facto de a imigração líquida se traduzir num aumento do emprego e no contexto de retoma de um crescimento económico robusto. O aumento da participação da população ativa, em especial das mulheres, também contribuiu para tal, com as disparidades entre homens e mulheres no emprego a diminuírem para 9,3 p.p. (Desempenho «dentro da média»). No entanto, muitas mulheres continuam fora do mercado de trabalho devido a responsabilidades de prestação de cuidados. As disparidades no emprego das pessoas com deficiência continuaram a ser das mais acentuadas na UE (38,2 p.p. contra 24,0 p.p. na UE) e correspondem a uma «situação crítica», tendo aumentado 1,5 p.p. em 2024. Reforçar a empregabilidade dos grupos sub-representados, como as pessoas com deficiência, as famílias monoparentais, as pessoas pouco qualificadas, os ciganos e as minorias viajantes pode ajudá-los a entrar no mercado de trabalho e a dar resposta às atuais e futuras insuficiências de mão de obra e de competências.



Nota: Interrupção na série cronológica de IE em 2019.
Fonte: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC

As taxas de pobreza ou exclusão social diminuíram, embora alguns grupos enfrentem maiores riscos. Os riscos de pobreza ou exclusão social total e para as crianças diminuíram substancialmente (2,1 p.p. e 3,4 p.p., respetivamente) e correspondem agora a uma situação «melhor do que a média». Contudo, os grupos desfavorecidos, sobretudo as famílias monoparentais, os viajantes e as pessoas com deficiência estavam consideravelmente mais expostos a estes riscos. O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza deteriorou-se consideravelmente em 2024 (7,0 p.p.), mas situou-se em 50,8 % (muito acima da média da UE de 34,2 %) e é agora um desempenho «bom, mas a acompanhar». A participação de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais aumentou para 24,4 % em 2024. No entanto, manteve-se «a vigiar», por estar ainda muito abaixo da média da UE de 39,2 %. Apesar dos investimentos e melhorias significativos, persistem alguns obstáculos financeiros e não financeiros, a par das disparidades regionais. A Irlanda apresenta um desempenho «melhor do que a média» no que diz respeito à taxa de sobrecarga dos custos de habitação. No entanto, a comportabilidade dos preços da habitação tem vindo a deteriorar-se, uma vez que o crescimento da oferta continua a ser muito inferior ao aumento da procura. Existem longas listas de espera para habitação social e os níveis de pessoas sem abrigo estão a aumentar rapidamente, com estes últimos a registarem o aumento mais acentuado entre as crianças e as famílias monoparentais nos primeiro e segundo trimestres de 2025[314].

A Irlanda tem um bom desempenho no domínio da educação e das competências. A taxa de abandono escolar precoce, de 2,8 % em 2024, foi uma das mais baixas, após uma das

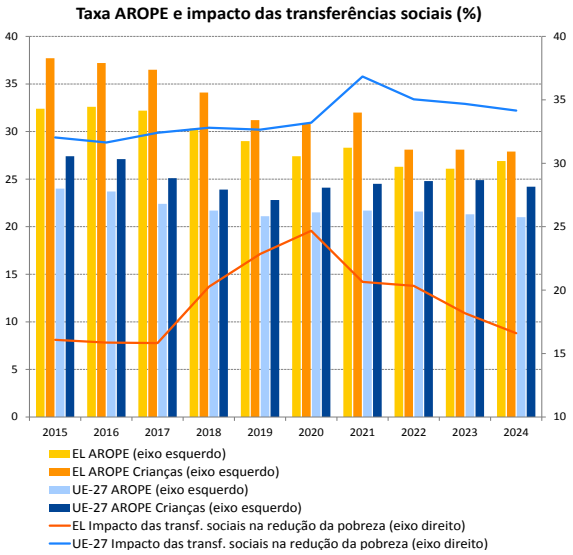
[314] Ver: *Election 2024 Spotlight — Housing* e *Homeless Quarterly Progress Report Q2 2025*.

maiores descidas na UE, colocando a Irlanda entre os país com «melhor desempenho». De acordo com o PISA 2022, os jovens irlandeses de 15 anos estão entre os que registam melhor desempenho em competências básicas (leitura, matemática e ciências) na UE. Os adultos irlandeses tiveram um desempenho semelhante no que diz respeito às competências digitais básicas em 2023. Eram também mais propensos a participar em aprendizagens do que a média da UE (48,3 % contra 39,5 % na UE) em 2022.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos dois indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **a Irlanda não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Grécia

A Grécia continua a enfrentar desafios em relação à proteção e inclusão sociais. O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza diminuiu 1,6 p.p. para 16,6 % em 2024, significativamente abaixo da média da UE de 34,2 %. Entretanto, a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) aumentou para 26,9 %, um valor acima da média da UE de 21,0 %, pondo termo a uma década de diminuição. Ambos os indicadores apontam para «situações críticas». Com 27,9 %, a taxa AROPE das crianças também era elevada (contra 24,2 % na UE) e continua a ser uma situação «a vigiar». Após aumentos, tanto a percentagem de agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação (28,9 % em 2024, uma das mais elevadas da UE, contra 8,2 %, em média) como as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (12,1 %, contra 2,5 % na UE) indicam «situações críticas». A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, manteve-se em 5,27 em 2024, acima da média da UE (4,66), e continua a corresponder a uma situação «a vigiar».



Nota: interrupção na série cronológica de EL em 2022.

Fonte: Eurostat [ilc_peps01n], [tespm050], EU-SILC.

O desempenho do mercado de trabalho grego está a melhorar, embora persistam desafios, nomeadamente para as mulheres e os jovens. Em 2024, a taxa de emprego aumentou 1,9 p.p., em resultado de um crescimento económico ainda robusto. No entanto, mesmo após este aumento significativo, apenas 69,3 % da população em idade ativa (20-64 anos) estava empregada (contra 75,8 % na UE), o que representa um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar». É também o caso da percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), que diminuiu 1,7 p.p. para 14,2 % em 2024, mas continua a ser significativamente superior à média da UE (11,1 %). Entretanto, em 2024, a taxa de emprego das mulheres, nos 59,9 % (após um aumento de 2,3 p.p.), era ainda uma das mais baixas da UE, e as disparidades entre homens e mulheres no emprego eram das mais acentuadas da UE (18,8 p.p. contra 10 p.p., em média) e constituíam uma «situação crítica». Além disso, o índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100), que era de 84,1 em 2024, continua a ser um dos mais baixos, apesar de um aumento de 2 p.p. em relação a 2023 (contra uma média da UE de 114,3), o que corresponde a uma «situação crítica». Do lado positivo, as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência na Grécia encontram-se «dentro da média».

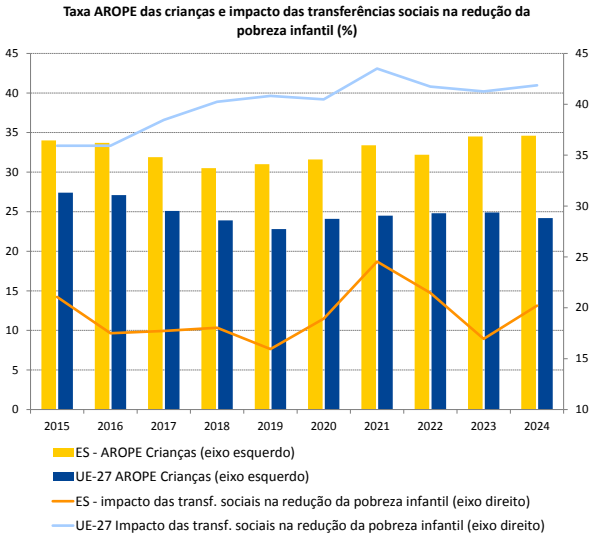
O desenvolvimento de competências está a estagnar, o que afeta a empregabilidade e a competitividade. A percentagem de adultos que participaram em aprendizagens nos últimos 12 meses, situando-se nos 15,1 % em 2022, era das mais baixas da UE e representava uma «situação crítica». Ao mesmo tempo, em 2023, 52,4 % dos adultos (contra 55,6 % na UE) possuíam, pelo menos, competências digitais básicas, o que corresponde a um desempenho «dentro da média». As taxas de insucesso dos jovens de 15 anos em competências básicas foram das mais elevadas da UE, depois de terem registados um dos declínios mais acentuados. Por outro lado, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a

educação e a formação diminuiu 0,7 p.p. em 2024 para 3,0 % (contra 9,4 % na UE), mantendo a Grécia entre os países com «melhor desempenho» neste domínio.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos nove indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **considera-se que a Grécia faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Espanha

A Espanha enfrenta desafios em relação à proteção e inclusão sociais. Em 2024, a percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) diminuiu para 25,8 %, enquanto a taxa relativa às crianças aumentou ligeiramente para 34,6 %. Ambas as taxas estavam muito acima das respetivas médias da UE (21,0 % e 24,2 %) e continuam a apontar para «situações críticas». O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza aumentou (1 p.p.) para 23,9 % em 2024, mas manteve-se baixo (contra a média da UE de 34,2 %) e, por conseguinte, correspondia a uma situação «a vigiar». Tal deve-se, em parte, a lacunas de cobertura, nomeadamente no regime de rendimento mínimo e no complemento para crianças. No caso das crianças em particular, as transferências sociais reduziram os riscos de pobreza em apenas 20,2 %, muito abaixo da média da UE de 41,9 %. A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, também diminuiu ligeiramente, mas permaneceu elevada (5,39 contra 4,66 na UE), o que aponta para um desempenho «a vigiar». O índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) também correspondia a uma situação «a vigiar» em 2024, devido ao nível ainda baixo após um aumento. Estes desafios são agravados pelas disparidades regionais e pela elevada pobreza no trabalho.



Nota: o impacto das transferências sociais na redução da pobreza infantil é calculado utilizando as taxas AROP pré-transferência e pós-transferência. Interrupção na série cronológica da AROP (ES) em 2022.
Fonte: Eurostat [ilc_li10], [ilc_li02], [ilc_peps01n], EU-SILC.

O mercado de trabalho continuou a melhorar, mas continua a apresentar desafios. A taxa de emprego voltou a aumentar (0,9 p.p.) para 71,4 % em 2024 (contra 75,8 % na UE), apoiada por um crescimento económico robusto e por um aumento do emprego nos setores da saúde e da educação, da hotelaria, das TIC e dos setores profissionais. No entanto, devido ao grande desfasamento em relação à média da UE, trata-se agora de uma «situação crítica». Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego (11,4 % contra uma média da UE de 5,9 %) e a sua componente de longo prazo (3,8 % contra 1,9 % na UE) são desempenhos «fracos, mas em vias de melhorar», tendo em conta os níveis ainda elevados, apesar de grandes descidas registadas (0,8 e 0,5 p.p., respetivamente). A taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continua a ser significativa (12,0 % em 2024 %, contra 11,1 % na UE), mas corresponde agora a um desempenho «dentro da média» devido a uma melhoria contínua. As disparidades no emprego das pessoas com deficiência constituem uma situação «a vigiar» após um aumento acentuado de 13,8 p.p. para 23,4 p.p. em 2024.

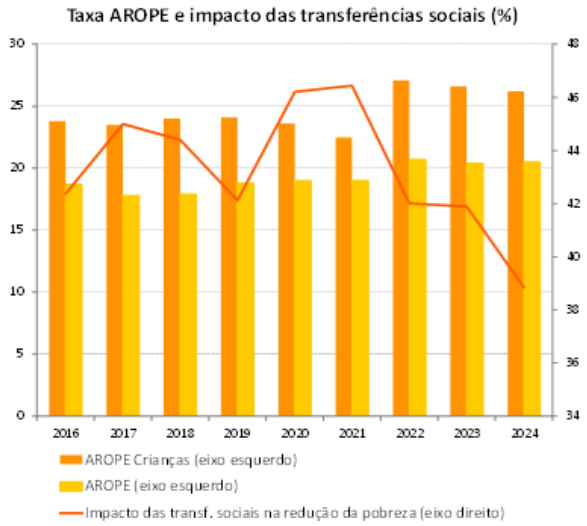
A Espanha enfrenta desafios persistentes, com o abandono precoce da educação e da formação, embora apresente um bom desempenho no domínio das competências digitais. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (NEET) desceu em 2024 para 13,0 % (contra 9,4 % na UE), mas mantém-se alta e persiste como «situação crítica». As taxas são especialmente elevadas no caso dos homens (15,8 % contra 10,0 % das mulheres) e das pessoas nascidas fora do país (25,5 % contra 10,3 %), bem como no sul e leste de Espanha. Globalmente, a participação de adultos em aprendizagens esteve «dentro da média» em 2022 (nos 34,1 %, contra 39,5 % na UE). O insucesso em

competências básicas foi inferior à média da UE, mas apresentou diferenças regionais significativas. A Espanha apresenta também um desempenho «melhor do que a média» em matéria de competências digitais e educação pré-escolar, com uma percentagem relativamente elevada de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos oito indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **considera-se que a Espanha faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

França

Persistem riscos de pobreza. A percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) manteve-se globalmente estável em 2024, situando-se em 20,5 % (20,4 % em 2023) e «dentro da média». No entanto, a taxa AROPE das crianças manteve-se acima da média da UE (26,2 % contra 24,2 % em 2024) e corresponde a uma situação «a vigiar». O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza tem vindo a diminuir mais rapidamente do que na UE desde 2021, caindo 3 p.p. desde 2023 (contra 0,5 p.p. na UE). Por este motivo, o desempenho neste indicador é agora «bom, mas a acompanhar», embora ainda acima da média da UE, com 38,9 % (contra 34,2 %). A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, está «dentro da média», após um aumento progressivo desde 2018. As regiões ultraperiféricas apresentam um desempenho consideravelmente pior do que a França metropolitana em todas as áreas da proteção e inclusão sociais.



Nota: interrupção nas séries cronológicas em 2020 e 2022.
Fonte: Eurostat [ilc_peps01n] [tespm050], EU-SILC.

O mercado de trabalho teve um desempenho relativamente bom em 2024, mas apresenta alguns desafios. Em 2024, num contexto de crescimento real do PIB de 1,2 %, a taxa de emprego aumentou para 75,1 % (contra 75,8 % na UE), enquanto a taxa de desemprego se manteve acima da média da UE, em 7,4 % (contra 5,9 % na UE), com as regiões ultraperiféricas a registarem resultados consideravelmente piores. Ambos os indicadores continuam a corresponder a uma situação «a vigiar»[315]. A taxa de desemprego dos jovens aumentou (1,5 p.p. para 18,7 %) e a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) atingiu 12,5 % (contra 11,1 % na UE), correspondendo também a uma situação «a vigiar». Embora o desemprego de longa duração tenha estado «dentro da média» em geral, alguns grupos vulneráveis continuaram a enfrentar maiores obstáculos à sua integração no mercado de trabalho, em especial os trabalhadores mais velhos, as pessoas nascidas fora da UE e as pessoas com baixos níveis de escolaridade. As disparidades entre homens e mulheres no emprego aumentaram em 2024 (0,4 p.p. para 5,9 p.p.), situando-se agora «dentro da média». As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência têm vindo a estreitar-se desde 2020, mas agravaram-se ligeiramente para 22,4 p.p. em 2024 (contra 24,0 p.p. na UE), permanecendo como um desempenho «melhor do que a média».

A França apresenta um desempenho global relativamente bom no que diz respeito ao desenvolvimento de competências. As percentagens de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas (59,7 % em 2023) e de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação (7,7 % em 2024) estão «dentro da média». A participação de adultos em ações de formação é «melhor do que a média» (49,2 % em 2022). A França tem um «melhor

[315] A definição dos indicadores do mercado de trabalho em França difere dos habituais desde 2021 (ver Eurostat).

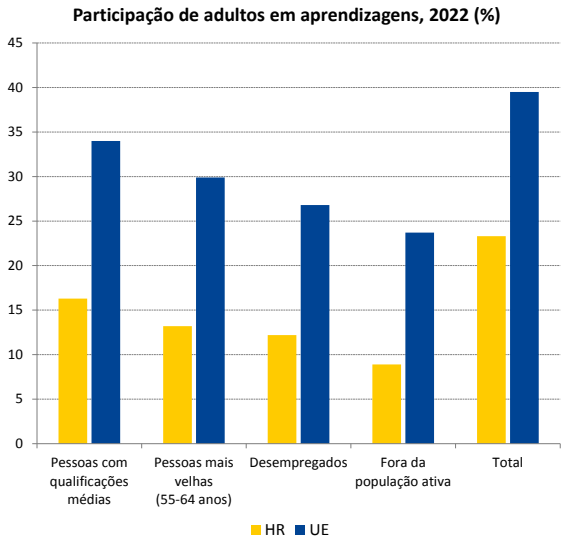
desempenho» no que diz respeito à percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais, com 59,3 %, muito acima da média da UE de 39,2 %, mas a disparidade na participação em estruturas de acolhimento de crianças entre as crianças em risco de pobreza ou exclusão social e as que não correm esse risco atingiu 41,5 p.p. em 2024 (contra 20,3 p.p. na UE). Além disso, o sistema de ensino é caracterizado por uma percentagem significativa de alunos com fraco aproveitamento e por elevadas desigualdades. A escassez de trabalhadores qualificados persiste e pode ter impacto na competitividade.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como «a vigiar», **a França não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Croácia

A Croácia enfrenta desafios significativos em matéria de proteção e inclusão sociais. Apesar das recentes melhorias (de 20,35 % em 2022), o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza continuou a ser um dos mais baixos da UE em 2024 (21,6 % contra 34,2 %), revelando uma situação «crítica» pelo terceiro ano consecutivo. Ao mesmo tempo, a taxa de risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) foi 1,0 p.p. superior em 2024 e, por este motivo, é agora uma situação «a vigiar» (21,7 % contra 21,0 % na UE), embora a interrupção estrutural em 2024 exija prudência na interpretação da variação. Do mesmo modo, mas com a mesma ressalva, a taxa AROPE das crianças foi 2,0 p.p. superior em 2024 e, por conseguinte, é uma situação «a vigiar», embora ainda abaixo da média da UE (19,3 % contra 24,2 %). A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, continuou a aumentar, mas a um ritmo mais lento, e situa-se «dentro da média». A taxa de sobrecarga dos custos de habitação e as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio são «melhores do que a média».

O país tem margem para melhorias no que diz respeito à aprendizagem ao longo da vida. A percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas formais de acolhimento continuou a aumentar em 2024, atingindo 30,2 % (de 29,6 % em 2023). Embora o país tenha continuado a apresentar um «melhor desempenho» na percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento no ensino foi significativa e especialmente elevada no domínio da matemática. Apenas 23,3 % dos adultos croatas participaram em aprendizagens em 2022 (contra 39,5 % na UE), após uma queda em relação aos 26,9 % registados em 2016. Esta é uma situação «a vigiar». Embora a percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas tenha sido de 59,0 % em 2023 (contra 55,6 % na UE), a situação é «a vigiar» dada uma diminuição muito acentuada (-4,4 p.p.) desde 2021.



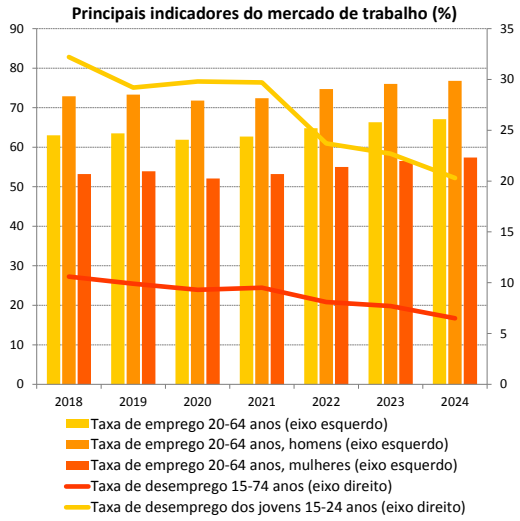
Nota: dados de baixa fiabilidade relativamente aos desempregados e às pessoas fora da população ativa (HR).
Fonte: Eurostat [extração especial do AES].

O mercado de trabalho está numa trajetória ascendente, mas as pessoas com deficiência continuam a enfrentar desafios. A taxa de emprego tem vindo a aumentar desde 2021, mas manteve-se abaixo da média da UE (73,6 % contra 75,8 %) em 2024, correspondendo a um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar» (após uma «situação crítica» em anos anteriores). Ao mesmo tempo, apoiadas por um crescimento económico ainda relativamente forte, as taxas de desemprego e de desemprego de longa duração voltaram a diminuir para 5,0 % e 1,8 %, respetivamente. Embora as disparidades entre homens e mulheres no emprego e a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) tenham sido «melhores do que a média» em 2024, as pessoas com deficiência continuaram a enfrentar obstáculos importantes. As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência (41,0 p.p. contra 24,0 p.p. na UE) apontavam para uma «situação crítica», após um novo agravamento. O índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008=100) de 138,1 em 2024 foi «melhor do que a média».

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos seis indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», três dos quais apresentam desafios estatísticos[316], **a Croácia não parece fazer face a riscos potenciais para convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

[316] Uma interrupção na série cronológica em 2024 para todos os indicadores neste domínio, com base nas EU-SILC, não permite interpretar as variações. Em especial, a interrupção estrutural está subjacente à situação «a vigiar», tanto para a AROPE como a AROPE das crianças, o que não permite uma interpretação económica correta.

Itália



Notas: interrupção na série em 2018.
Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], IFT da UE.

Apesar de algumas melhorias contínuas, o mercado de trabalho italiano enfrenta desafios importantes. A taxa de emprego voltou a aumentar em 2024, atingindo 67,1 %. No entanto, continua a ser uma das mais baixas da UE e constitui uma «situação crítica». Tanto o Sul como as ilhas registaram um crescimento acentuado do emprego, mas a diferença nos níveis no Noroeste continua a ser grande, situando-se em mais de 21 p.p. Num contexto de melhoria a nível da UE, as disparidades entre homens e mulheres no emprego no país continuam a ser das mais acentuadas (19,4 p.p. contra 10,0 p.p. na UE) e representam uma «situação crítica». Além disso, as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência, de 25,1 p.p. e acima da média da UE de 24 p.p., constituem uma situação «a vigiar»[317]. Do lado positivo, a taxa de desemprego caiu para 6,5 % (face a 5,9 % na UE), contra um crescimento real do PIB de 0,7 %, tendo registado uma das maiores melhorias e sendo agora «melhor do que a média» (em comparação com a situação «a vigiar» no ano passado). Do mesmo modo, a taxa de desemprego de longa duração caiu para 3,3 % e é agora um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar» (após a «situação crítica» do ano passado). Por último, o índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008=100) continua numa «situação crítica» (9,0 em 2024 contra 114,3 na UE), impulsionado por salários estruturalmente baixos, também associados à baixa produtividade e à baixa intensidade de trabalho.

Persistem desafios em matéria de desenvolvimento de competências. Apesar de uma descida de 0,9 p.p. desde 2023, a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) (15,2 %) continua a ser umas das mais elevadas a UE, correspondendo a uma «situação crítica». Embora a percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação tenha continuado a diminuir, o seu nível continua a ser elevado e a situação é agora «a vigiar». Além disso, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento em competências básicas é elevada (29,3 % em matemática, PISA 2022). Tanto a percentagem de adultos que participam em aprendizagens (29,0 % em 2022) como a dos adultos com, pelo menos, competências digitais básicas (45,8 % em 2023) são baixas e «a vigiar».

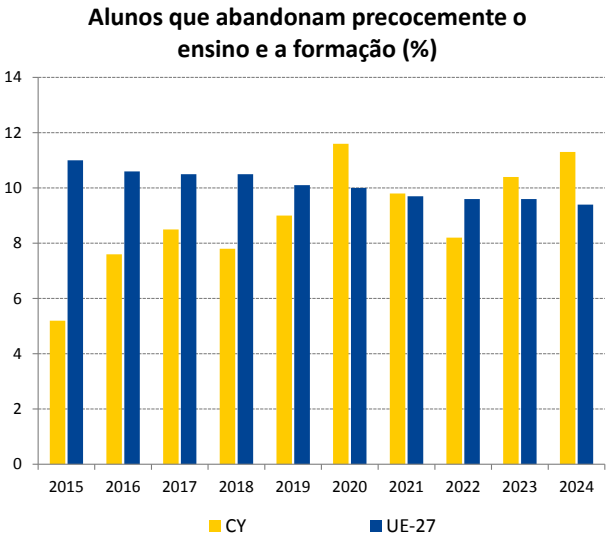
Após uma tendência decrescente desde 2021, os riscos de pobreza aumentaram em 2024. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social aumentou para 23,1 % no conjunto da população (contra 22,8 % em 2023) e manteve-se estável nos 27,1 % para as crianças (contra 21 % e 24,2 % na UE, respetivamente). Ambas as situações são «a vigiar», motivadas por uma percentagem crescente de agregados familiares quase sem emprego, enquanto o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza está «dentro da média». A desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de

[317] Verifica-se, no entanto, uma interrupção nas séries em 2024.

rendimento, também está a aumentar e corresponde a uma situação «a vigiar» (5,53 contra 4,66 na UE). Numa nota positiva, o número de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais aumentou 4,9 p.p. para 39,4 % (contra 39,2 % na UE). Além disso, as percentagens de pessoas que declaram necessidades de cuidados médicos não satisfeitas e as que estão sobrecarregadas com os custos de habitação são ambas baixas.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos 11 indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **considera-se que a Itália faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.3.1).

Chipre



Nota: interrupção na série cronológica em 2021.
Fonte: Eurostat [edat_lfse_14], IFT da UE.

O desenvolvimento de competências revela deteriorações e continua a representar um desafio. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação continuou a aumentar, de 10,4 % em 2023 para 11,3 % em 2024, e continua a ser uma situação «a vigiar». Mais de metade dos jovens de 15 anos (53,2 % em matemática, PISA 2022) carecem de competências básicas, sendo um dos maiores declínios na UE desde 2018. A literacia digital diminuiu e é particularmente baixa, tendo apenas 49,5 % dos adultos, pelo menos, competências digitais básicas em 2023 (contra 55,6 % na UE), e a situação continua a ser «a vigiar». Embora, em 2024, 28,2 % dos trabalhadores com qualificações de ensino superior estivessem empregados em profissões que não exigiam esse nível de qualificação, o número de estudantes inscritos em disciplinas CTEM em percentagem do total de inscrições no ensino superior (CITE 5-8) foi um dos mais baixos, com apenas 14,9 % em 2023 (contra 26,9 % na UE). A percentagem de adultos que participaram em aprendizagens nos últimos 12 meses também é baixa, cifrando-se nos 28,3 % em 2022 (contra 39,5 % na UE), após uma queda acentuada dos 44,8 % registados em 2016, o que configura uma situação «a vigiar». Por outro lado, a percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais foi de 40,1 % em 2024 (contra 39,2 % na UE), após um novo aumento, que se situa «dentro da média».

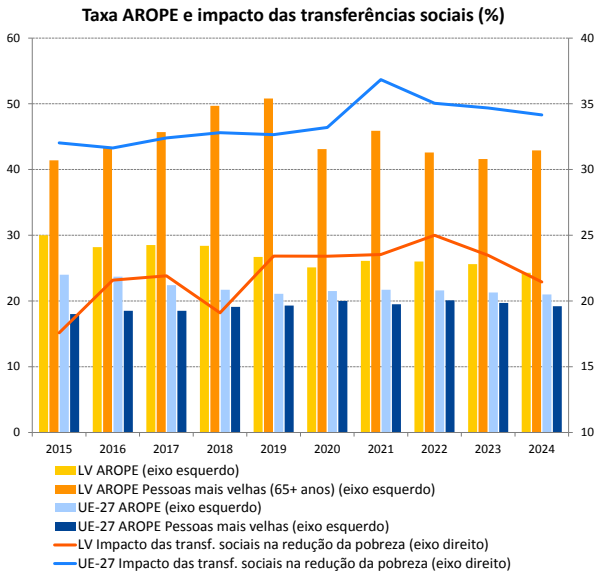
O mercado de trabalho apresenta um bom desempenho, embora alguns grupos da população ainda enfrentem desafios. Em resultado do crescimento económico robusto, a taxa de emprego voltou a aumentar para 79,8 % em 2024 (contra 75,8 % na UE) e as taxas de desemprego e a componente de longo prazo desceram para 4,9 % e 1,3 %, respetivamente (todas «melhor do que a média»). Devido a um aumento de 1,0 p.p. em relação a 2023, a disparidade entre homens e mulheres no emprego (10,0 p.p.) configura agora uma situação «a vigiar». As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência mantiveram-se «dentro da média». Embora a taxa de desemprego dos jovens fosse inferior à média da UE (13,0 % contra 14,9 % na UE), a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) manteve-se elevada, nos 12,9 % (contra 11,1 % na UE), e é agora o desempenho «fraco, mas em vias de melhorar» após uma diminuição de 1,0 p.p. Por último, o índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) continua a ser baixo nos 107,7, mesmo após uma melhoria em relação aos 102,7 em 2023, permanecendo uma situação «a vigiar».

Chipre apresentou bons resultados em matéria social. O risco de pobreza ou exclusão social era de 17,1 % em termos globais em 2024 e de 14,8 % para as crianças (contra 21,0 % e 24,2 %, respetivamente, na UE), correspondendo a uma situação «melhor do que a média» e «melhor desempenho», respetivamente. Estes resultados refletem, entre outros aspetos, o impacto estável das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, que se situa «dentro da média» (30,5 % contra 34,2 % na UE), e a baixa sobrecarga dos custos de habitação, indicador em que Chipre apresenta um «melhor desempenho». As necessidades de

cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio estão, com 0,1 %, entre as mais baixas da UE, classificando o país como um dos «melhores desempenhos».

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como «a vigiar», **Chipre não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Letónia



Nota: interrupção na série cronológica (LV) em 2022.

Fonte: Eurostat [ilc_peps01n] [tespm050], EU-SILC.

Persistem desafios no domínio social. No contexto de uma estagnação do PIB, em 2024, a desigualdade de rendimentos e os riscos de pobreza mantiveram-se elevados na Letónia. O rácio dos quintis de rendimento é um dos mais elevados da UE, situando-se em 6,28 (contra 4,66 da média da UE), o que evidencia uma «situação crítica». Neste contexto, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza continuou a diminuir em 2024 (2 p.p.) para 21,5 % (contra 34,2 % na UE). Após duas deteriorações consecutivas, esta é agora uma «situação crítica». Embora a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) tenha diminuído de 25,6 % para 24,3 % em 2024 (com uma diminuição acentuada observada em relação às crianças, para 17,9 %), a taxa global continua a ser significativamente superior à média da UE de 21,0 %. Esta é uma situação «a vigiar». Em especial, a taxa AROPE das pessoas mais velhas (grupo etário 65+) já era elevada e aumentou novamente para 42,9 % em 2024 (contra 41,6 % no ano anterior), também devido à baixa adequação das pensões. A elevada pobreza na velhice está estreitamente associada aos maus resultados em termos de saúde e aos custos dos cuidados de saúde conexos. A taxa AROPE das pessoas com deficiência agravou-se ainda mais de 38,5 % para 39,4 % e está muito acima da média da UE de 28,7 %. As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio mantiveram-se numa «situação crítica», subindo para 8,4 % em 2024 (em relação a 7,8 % em 2023) contra 2,5 % na UE.

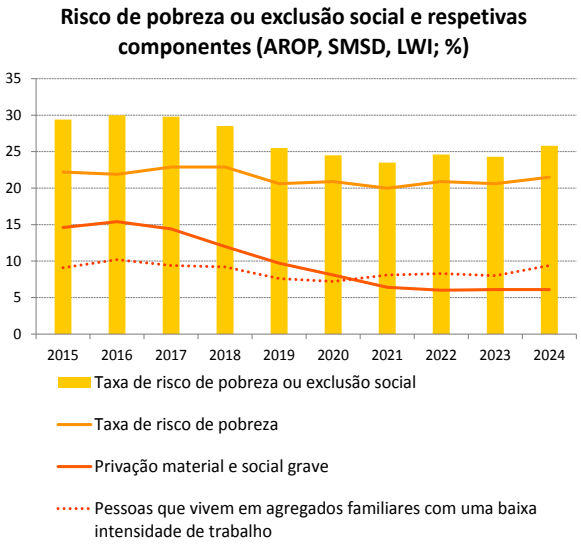
Em 2024, observou-se alguma deterioração no que diz respeito aos resultados do mercado de trabalho. Na sequência da recuperação do mercado de trabalho após a crise da COVID-19, o crescimento do emprego abrandou em 2024, no contexto de estagnação. Embora a taxa de emprego (77,4 %) estivesse «dentro da média», as taxas de desemprego e de desemprego de longa duração aumentaram para 6,9 % e 2,2 %, respetivamente (contra 5,9 % e 1,9 % na UE). Além disso, a taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) aumentou 0,7 p.p. para 10,7 % em 2023 (contra 11,1 % na UE). Estes três indicadores estão assinalados como «a vigiar» em 2024. Do lado positivo, a Letónia apresenta uma das disparidades entre homens e mulheres no emprego mais reduzias na UE, correspondendo a um «melhor desempenho». Além disso, as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência continuam a ser «melhor do que a média», apesar de um recente agravamento.

O desempenho no domínio da educação e das competências mantém-se «dentro da média», mas com algumas deteriorações. A taxa de participação de adultos em aprendizagens (nos últimos 12 meses) foi de 34,1 % (contra 39,5 % na UE). Além disso, a percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas era de 45,3 % em 2023 (abaixo da média da UE de 55,6 %) e continuava a ser uma situação «a vigiar» face à necessidade de apoiar a transição digital. Ao mesmo tempo, a percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais registou uma das maiores

diminuições na UE, resultando numa percentagem de 24,9 % (contra 39,2 % na UE), sendo agora uma situação «a vigiar». Embora o abandono escolar precoce não seja frequente e os jovens letões de 15 anos tenham um bom desempenho global em competências básicas, as escolas urbanas têm um desempenho significativamente melhor do que as das zonas rurais. A percentagem de estudantes universitários inscritos em programas CTEM é baixa (25,1 % contra 26,9 % na UE), especialmente entre as mulheres.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos nove indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», incluindo um indicador que registou uma deterioração ao longo do tempo, **considera-se que a Letónia faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Lituânia



Notas: dados provisórios em 2024.
Fontes: Eurostat [ilc_peps01n], [tepsr_lm430], [ilc_li02], [tespm030], EU-SILC.

A situação em matéria de inclusão e proteção social deteriorou-se em 2024. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou inclusão social (AROPE) aumentou (1,5 p.p.) para 25,8 %[318] em 2024 (contra 21,0 % na UE), um dos valores mais elevados registados com aumentos anuais, correspondendo agora a uma situação «a vigiar». As pessoas nas zonas rurais e os grupos vulneráveis, como os desempregados, os idosos e as pessoas com deficiência, estiveram particularmente expostos. As pessoas com deficiência enfrentaram uma das taxas AROPE mais elevadas da UE (45,8 % em 2024 contra 28,7 % na UE). No entanto, entre as crianças, a taxa AROPE manteve-se «dentro da média». O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza diminuiu de 29,9 % em 2023 para 25,9 % em 2024 (uma das maiores quedas), contra 34,2 % na UE. Tal reflete a baixa adequação e cobertura das prestações sociais e é agora uma situação «a vigiar». Além disso, a desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, foi uma das mais elevadas da UE em 2024 (6,54 contra 4,66), com um dos maiores aumentos, e constitui novamente uma «situação crítica». Por último, embora ainda abaixo da média da UE de 8,2 %, a taxa de sobrecarga dos custos de habitação aumentou substancialmente pelo segundo ano consecutivo, atingindo 6,2 % em 2024, encontrando-se agora também numa situação «a vigiar».

A Lituânia enfrenta desafios crescentes relacionados com o desenvolvimento de competências. A taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) correspondia a uma «situação crítica» em 2024, após um aumento considerável (+1,2 p.p. para 14,7 %, contra 11,1 % na UE). Ao mesmo tempo, a percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação aumentou 2 p.p. para 8,4 % em 2024 (contra 9,4 % na UE), sendo a uma situação «a vigiar». Ambos os indicadores se deterioraram pelo segundo ano consecutivo. Além disso, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento em competências básicas é elevada (27,8 % em matemática, PISA 2022). Além disso, a participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses é uma situação «a vigiar» significativamente inferior à média da UE (27,4 % contra 39,5 % em 2022). Do lado positivo, a percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais aumentou para 36,9 % em 2024 (contra 39,2 % na UE).

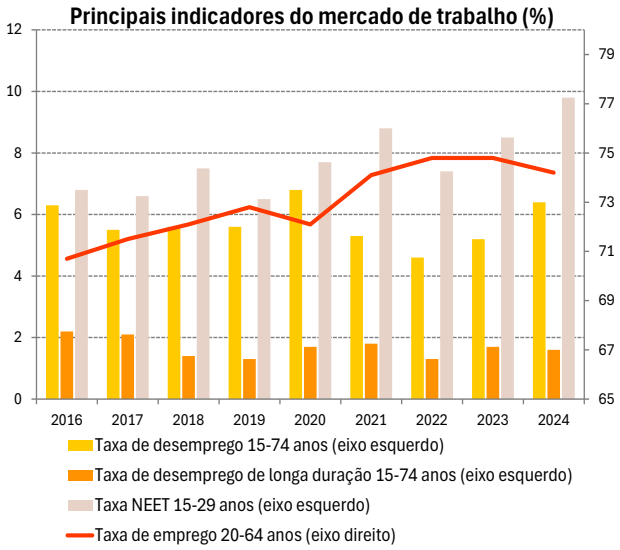
A situação do mercado de trabalho na Lituânia recuperou parcialmente em 2024. A taxa de emprego aumentou 0,7 p.p. para 79,2 % em 2024 (contra 75,8 % na UE) graças a um crescimento económico robusto. No entanto, a taxa de desemprego continuou a aumentar para 7,1 % (dos 6,9 % em 2023), ou seja 1,2 p.p. acima da média da UE), e é considerada uma situação «a vigiar». A taxa de desemprego de longa duração manteve-se estável (2,3 %) pelo terceiro ano consecutivo, apenas 0,4 p.p. acima da média da UE. Com base no indicador

[318] Os dados de 2024 do Eurostat relativos a todos os indicadores sociais para a Lituânia são provisórios.

principal do painel de indicadores sociais, as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência aumentaram de 32,4 p.p. em 2023 para 39,9 p.p. em 2024 (contra 24,0 p.p. na UE), o que indica uma «situação crítica».

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos nove indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», incluindo dois indicadores que registaram uma deterioração ao longo do tempo, **considera-se que a Lituânia faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Luxemburgo



Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [lfsi_neet_a], IFT da UE.

As tendências recentes apontam para desafios relacionados com o desempenho do mercado de trabalho. Em 2024, num contexto de crescimento económico modesto e de persistentes inadequações das competências, a taxa de emprego caiu ligeiramente para 74,2 %, afastando-se ainda mais da tendência ascendente global da UE (75,8 % em 2024). Esta é agora uma situação «a vigiar». A taxa de desemprego aumentou novamente em 2024 para 6,4 % (contra 5,9 % na UE), após um dos maiores aumentos (1,2 p.p.), e manteve-se numa situação «a vigiar». Por outro lado, a taxa de desemprego de longa duração caiu (0,1 p.p.) para 1,6 %, situando-se agora «dentro da média». O índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) situa-se nos 113,1 (contra 114,3 na UE), ligeiramente acima dos 112,1 em 2023, e é também uma situação «a vigiar». Neste contexto, a taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) aumentou significativamente (1,3 p.p.) para 9,8 % em 2024, pelo segundo ano consecutivo e corresponde agora a uma situação «a vigiar». Por outro lado, o país foi «melhor do que a média» no que se refere às disparidades entre homens e mulheres no emprego.

O Luxemburgo apresenta um bom desempenho em matéria de educação e competências em geral, mas com deteriorações em algumas dimensões. A percentagem de adultos que participaram em aprendizagens nos últimos 12 meses foi elevada, cifrando-se nos 45,2 % em 2022, muito acima da média da UE de 39,5 %. Embora uma elevada percentagem da população adulta (60,1 %) possua, pelo menos, competências digitais básicas (contra 55,6 % na UE), a situação é «a vigiar» devido à forte deterioração registada (3,6 p.p.) em 2023. É também o caso da percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação, que aumentou 1 p.p. para 7,8 % em 2024[319] (abaixo da média da UE de 9,4 %). Por último, a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais foi «melhor do que a média».

A situação social estabilizou-se no Luxemburgo em 2024, embora subsistam desafios. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) diminuiu significativamente (de 21,4 % em 2023 para 20,0 % em 2024, contra 21 % na UE), situando-se agora «dentro da média». Tal deveu-se principalmente a uma queda da taxa AROP, de 18,8 % para 18,1 %, acompanhada de uma diminuição ligeira (0,2 p.p.) da privação material e social grave, à medida que a inflação abrandou. No entanto, a taxa AROPE das crianças manteve-se acima da média da UE (25,6 % em 2024 contra 24,2 % na UE) e configura uma situação «a vigiar». Tal explica-se, em parte, pelo impacto limitado das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, que diminuiu para 27,0 % em 2024 (contra 34,2 % na UE) e corresponde a uma situação «a vigiar». A percentagem de pessoas

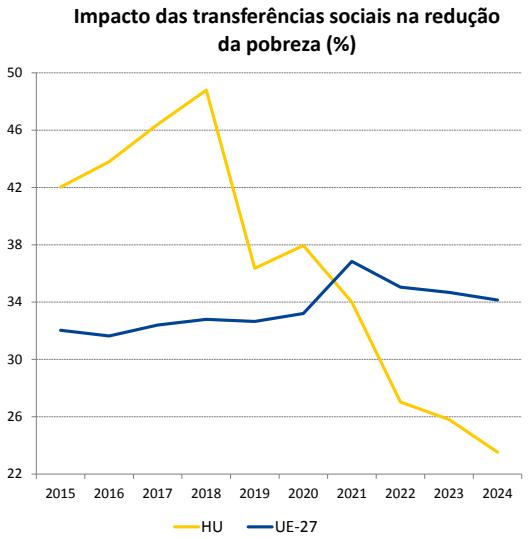
[319] Os valores de 2023-24 para os jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação são, no entanto, assinalados como tendo «baixa fiabilidade».

sobrecarregadas pelos custos de habitação passou a ser «melhor do que a média» em 2024, diminuindo de 11,5 % para 8,0 % (contra 8,2 % na UE). A melhoria beneficiou, em especial, os arrendatários, também devido a um subsídio de renda alargado e mais generoso.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos oito indicadores assinalados como situação «a vigiar», incluindo um indicador que registou uma deterioração ao longo do tempo, **considera-se que o Luxemburgo faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Hungria

A Hungria registou algumas melhorias em matéria de pobreza e exclusão social, mas subsistem desafios sociais. As taxas de risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) da população total e das crianças melhoraram em 2024, passando de «a vigiar» para «dentro da média», após caírem para 19,3 % e 22,9 %, respetivamente[320]. No entanto, a privação material e social grave continua a ser elevada (9,3 % contra 6,4 % na UE) e a pobreza monetária (após transferências sociais) continuou a aumentar, nomeadamente no caso dos jovens adultos. Em combinação com uma taxa de pobreza monetária estável antes das transferências, tal resultou numa diminuição do impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (para 23,5 %, contra 34,2 % na UE). Esta é uma situação «a vigiar». A desigualdade de rendimentos manteve-se «dentro da média». A taxa de sobrecarga dos custos de habitação registou um dos aumentos mais acentuados (1,7 p.p.), passando de 7,3 % para 9 % em 2024 (contra 8,2 % na UE), e é agora uma situação «a vigiar».



Nota: interrupção nas séries cronológicas (HU) em 2022.
Fonte: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

A Hungria apresenta um bom desempenho em matéria de desenvolvimento de competências dos adultos em geral, mas enfrenta desafios, nomeadamente no que diz respeito à participação em estruturas de acolhimento de crianças, ao abandono escolar precoce e às desigualdades educativas. Após um aumento substancial em 2023, a participação de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais diminuiu de 20,5 % em 2023 para 16,6 % em 2024, uma das mais baixas da UE (contra uma média de 39,2 %), e encontra-se agora numa «situação crítica». A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação melhorou (1,3 p.p. para 10,3 % em 2024 contra 9,4 % na UE), passando de uma «situação crítica» para um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar». No entanto, continua a ser muito superior à média no caso dos ciganos, das pessoas com deficiência e das pessoas que vivem em zonas rurais. Além disso, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento é elevada (29,5 % em matemática, PISA 2022) e o contexto socioeconómico tem um impacto significativo no desempenho dos alunos em competências básicas[321]. A Hungria apresenta um desempenho «melhor do que a média» em matéria de competências digitais e um «melhor desempenho» em matéria de educação de adultos. Ao mesmo tempo, as pessoas com baixos níveis de instrução, os desempregados e as pessoas com mais de 55 anos têm piores resultados do que a população total na educação de adultos.

O mercado de trabalho continua a apresentar um bom desempenho global. A taxa de emprego (81,1 % contra 75,8 % na UE) e a taxa de desemprego (4,5 % contra 5,9 % na UE) continuaram a ser «melhores do que a média», embora as taxas de emprego (15-64 anos) das

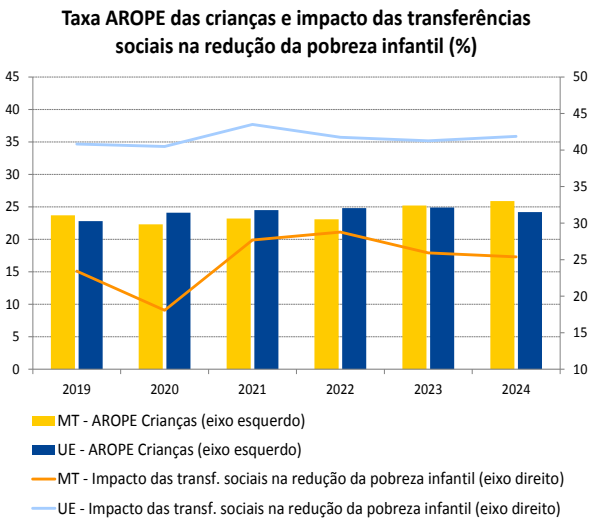
[320] Os dados das EU-SILC e os indicadores conexos foram revistos pela Hungria para o período de 2019-2024, ver nota conexa.
[321] Estudo PISA, OCDE, 2022.

pessoas pouco qualificadas em 2024 (38,5 %) e dos ciganos em 2023 (47,3 %) estivessem muito abaixo da média do país. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) manteve-se «dentro da média». No entanto, a taxa de desemprego dos jovens deteriorou-se significativamente nos dois anos anteriores, juntamente com uma rápida quebra económica, de 10,6 % em 2022 para 15,2 % em 2024 (contra 14,9 % na UE).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **a Hungria não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Malta

Os resultados de Malta em matéria social continuam a ser heterogéneos, com as crianças a enfrentar desafios crescentes. A taxa de risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) manteve-se «dentro da média» em 2024, em 19,7 % (contra 21,0 % na UE), refletindo também os níveis crescentes do índice de rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) (171,7 contra 114,3 na UE em 2024), no qual Malta tem um «melhor desempenho». No entanto, a taxa AROPE das crianças continuou a aumentar, para 25,9 % (contra 24,2 % na UE). Além disso, a percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais registou uma diminuição significativa em 2024 na UE (−6,9 p.p.), embora permaneça acima da média da UE (44,1 % contra 39,2 %). Ambas as situações são agora «a vigiar». Paralelamente, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza manteve-se baixo, nos 26,0 % (contra 34,2 % na UE), correspondendo também a uma situação «a vigiar». Em especial, o impacto é ligeiramente menor no caso das crianças (25,4 %) em comparação com a população em geral (26 %), ao contrário do que se verifica na UE (41,9 % contra 34,2 %, respetivamente). A desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, diminuiu de 5,30 em 2023 para 4,87 em 2024 (contra 4,66 na UE), configurando um desempenho «melhor do que a média». A taxa de sobrecarga dos custos de habitação diminuiu ligeiramente para 5,8 %, situando-se «dentro da média». Apenas 0,3 % da população apresentava necessidades de cuidados médicos não satisfeitas (contra 2,5 % na UE), uma das percentagens mais baixas na UE.



Nota: o impacto das transferências sociais na redução da pobreza infantil é calculado utilizando as taxas AROP pré-transferência e pós-transferência. Interrupção na série cronológica da AROP (MT) em 2022.
Fonte: Eurostat [ilc_peps_01n], [ilc_li10], [ilc_li02] EU SILC.

Continuam a registar-se progressos no domínio da educação e das competências, mas persistem alguns desafios. Após uma nova redução, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação diminuiu para 9,6 % em 2024 (contra 9,4 % na UE), estando agora «dentro da média». No entanto, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento em competências básicas continua a ser particularmente elevada (32,6 % em matemática, PISA 2022). Além disso, já estão a surgir estrangulamentos nas carreiras relacionadas com as CTEM a nível do ensino secundário, onde poucos estudantes optam por disciplinas científicas fundamentais. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) registou uma nova descida para 7,2 % em 2024 (abaixo da média da UE de 11,1 %), passando a apresentar um «melhor desempenho». Ao mesmo tempo, a participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses foi de 39,9 % em 2022 e «melhor do que a média», sendo ainda mais elevada, nos 65,9 %, entre as pessoas altamente qualificadas. Do mesmo modo, 63,0 % dos adultos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas em 2023 (contra 55,6 % na UE), o que corresponde a uma situação «dentro da média», com variações significativas entre grupos da população.

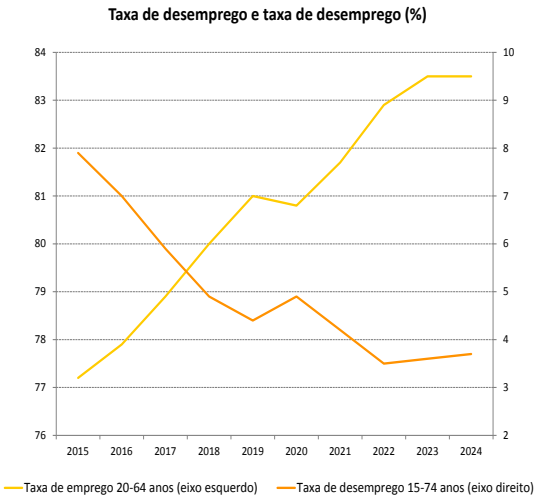
Num mercado de trabalho forte, as disparidades entre homens e mulheres no emprego continuam a ser acentuadas. Em 2024, apoiada por um forte crescimento económico, Malta

tinha uma das taxas de emprego mais elevadas da UE (83,0 %) e uma baixa taxa de desemprego (3,1 %), incluindo a sua componente de longo prazo (0,7 %), e apresentava um «melhor desempenho» nos três indicadores. As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência diminuíram para 25,3 p.p. (contra 24,0 p.p. na UE). Embora as disparidades entre homens e mulheres no emprego também tenham diminuído, para 13,4 p.p., mantiveram-se 3,4 p.p. acima da média da UE e entre as mais elevadas da UE, continuando assim a configurar uma «situação crítica».

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **Malta não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Países Baixos

O mercado de trabalho continua a apresentar um desempenho relativamente bom. No contexto da recuperação do crescimento económico, a taxa de emprego manteve-se inalterada em 83,5 % em 2024, uma das mais elevadas da UE. O desemprego manteve-se baixo, apesar de um ligeiro aumento para 3,7 %. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continuou a ser uma das mais baixas da UE, embora tenha continuado a aumentar (0,2 p.p. para 4,9 %). As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência diminuíram novamente, para 20,9 p.p. Os Países Baixos apresentam um desempenho «melhor do que a média» ou um «melhor desempenho» em todos estes domínios. Ainda assim, o risco de um mercado de trabalho altamente segmentado continua a ser um desafio estrutural significativo. Embora a disparidade entre homens e mulheres no emprego fosse de 7,6 p.p.(contra 10,0 p.p. na UE e, como tal, «dentro da média»), em 2024, o emprego a tempo parcial era generalizado, em especial no caso das mulheres, dando origem a uma das mais acentuadas disparidades entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial na UE (41,9 p.p. contra a média de 20,1 p.p.) e a uma disparidade de género substancial nas pensões de reforma (36,3 % contra 24,5 % na UE). Por último, como base nos dados de 2024, o índice do rendimento disponível bruto das famílias *per capita* (RDBF) (2008=100) não acompanhou a média da UE (112,4 e 114,3, respetivamente) e continua a configurar uma situação «a vigiar».



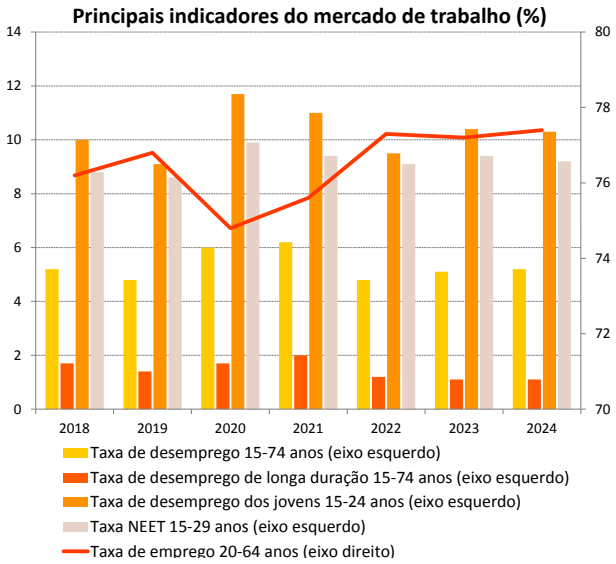
Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], IFT da UE.

Os Países Baixos continuam a apresentar um forte desempenho global em relação à aquisição de competências. Em 2022, 56,1 % dos adultos participaram em aprendizagens, e em 2023, 82,7 % tinham, pelo menos, competências digitais básicas, o que as coloca entre as percentagens mais elevadas da UE. Devido a um aumento de 0,8 p.p., a taxa de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação está agora «dentro da média» (com 7,0 % em 2024). A deterioração das competências básicas gerais dos alunos e o aumento do insucesso escolar, especialmente entre os alunos desfavorecidos, justificam um acompanhamento da situação. Continua a ser importante proporcionar oportunidades de melhoria de competências e requalificação às pessoas em situação desfavorável no mercado de trabalho (como as pessoas pouco qualificadas, as pessoas com contratos flexíveis ou temporários, as pessoas com antecedentes migratórios e as pessoas com deficiência).

A situação social nos Países Baixos é globalmente boa. As percentagens da população em geral e das crianças em risco de pobreza ou exclusão social mantiveram-se estáveis e contam-se entre as mais baixas da UE (15,4 % e 15,8 %, respetivamente). Contudo, existem desafios para grupos específicos, como as pessoas com deficiência ou as pessoas com antecedentes migratórios, especialmente as crianças. A taxa de sobrecarga dos custos de habitação diminuiu 2,4 p.p e cifrou-se nos 6,9 % em 2024 (contra 8,2 % na UE, sendo agora «melhor do que a média»).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente de um indicador assinalado como «a vigiar», **os Países Baixos não parecem fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Áustria



Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], [une_ltu_a], [lfsi_neet_a], IFT da UE.

Apesar de três anos de recessão, o mercado de trabalho austríaco continua a ser relativamente forte. O desempenho está «dentro da média» ou é «melhor do que a média» em quase todos os indicadores do mercado de trabalho do painel de indicadores sociais. Após uma ligeira diminuição no ano anterior, a taxa de emprego aumentou 0,2 p.p. para 77,4 % em 2024 (contra 75,8 % na UE), enquanto a taxa de desemprego, de 5,2 %, se manteve abaixo da média da UE (5,9 %), tal como a sua componente de longo prazo (1,1 %). A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), situada nos 9,2 %, estava abaixo da média da UE (11,1 %). A taxa de emprego das mulheres foi elevada (73,9 %) e está a aumentar, com uma redução das disparidades entre homens e mulheres no emprego (6,9 p.p. contra 10 p.p. na UE). Este facto é apoiado por ações políticas recentes que resultaram num aumento significativo (de 6,1 p.p.) da percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais, de 30,2 % (contra 39,2 % na UE). Ao mesmo tempo, o país registou uma das disparidades entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial mais vincadas e em alta, com 38,9 p.p. em 2024. Por último, o índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) era ainda baixo, situando-se em 102,8 em 2024, o que corresponde a uma situação «a vigiar».

No domínio das competências, o país continua a apresentar um bom desempenho global. A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas é elevada (64,7 % em 2023) e a percentagem dos que participam em aprendizagens está muito acima da média da UE (52,2 % em 2022, contra 39,5 % na UE, mesmo após uma diminuição), e são ambas situações «melhor do que a média». A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação continuou a diminuir a correspondia a uma situação «dentro da média», com 8,1 % em 2024. Ao mesmo tempo, cerca de um quarto dos jovens austríacos não tem um nível mínimo de proficiência em matemática, leitura e ciências. Este valor não tem parado de aumentar desde 2012 (PISA 2022). Do mesmo modo, 42,2 % dos desempregados tinham, no máximo, o terceiro ciclo do ensino básico[322], o que os deixa numa situação particularmente vulnerável. Neste contexto, a melhoria das competências básicas das pessoas pode contribuir para melhorar os resultados em matéria de emprego.

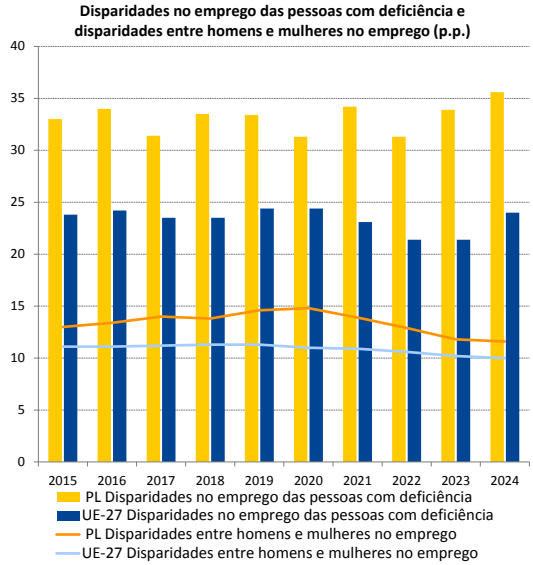
A Áustria apresenta um desempenho relativamente bom no domínio da proteção e inclusão sociais. A percentagem de pessoas em risco de pobreza e exclusão social (AROPE) baixou para 16,9 % em 2024 e é «melhor do que a média». Entre as crianças, a taxa diminuiu acentuadamente em comparação com 2023, para 20,9 %, situando-se «dentro da média». A taxa de sobrecarga dos custos de habitação aumentou 0,3 p.p. para 6,3 % e também está

[322] AMS, *Von Arbeitslosigkeit betroffene Personen 2024*, 2025.

«dentro da média». Por último, o impacto relativamente elevado das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza e o baixo nível de necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio continuam a assinalar situações «melhor do que a média».

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente de um indicador assinalado como «situação crítica», a Áustria **não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Polónia



Notas: dados de baixa fiabilidade do DEG em 2023 e interrupção na série GEG em 2019 para a PL.
Fonte: Eurostat [tepsr_sp200], EU-SILC e [tesem060], IFT da UE.

O mercado de trabalho continua a apresentar um desempenho robusto, mas as mulheres e as pessoas com deficiência continuam a enfrentar desafios significativos. Num contexto de forte crescimento económico em 2024 (3,0 %), a taxa de emprego aumentou novamente para 78,4 % (contra 75,8 % na UE) e a taxa de desemprego foi uma das mais baixas da UE, situando-se em 2,9 %, o que as coloca entre os «melhores desempenhos» da UE. As disparidades entre homens e mulheres no emprego diminuíram ligeiramente, mas mantiveram-se numa situação «a vigiar», em 11,6 p.p., acima da média da UE de 10,0 p.p. Estas disparidades estão relacionadas com as mulheres, que tendem a ter mais responsabilidades de prestação de cuidados a crianças e pessoas que necessitam de cuidados de longa duração, bem como com a sua idade de aposentação mais baixa. Embora a percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais tenha aumentado para 15,1 % em 2024, manteve-se muito abaixo da média da UE de 39,2 %, constituindo uma «situação crítica». Esta baixa taxa pode repercutir-se nas perspetivas de aprendizagem das crianças a longo prazo e na participação das mulheres no mercado de trabalho. Com um aumento de 1,7 p.p. para 35,6 p.p. em 2024, as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência foram das mais acentuadas da UE (a média da UE era de 24,0 p.p.) e apontam para uma «situação crítica».

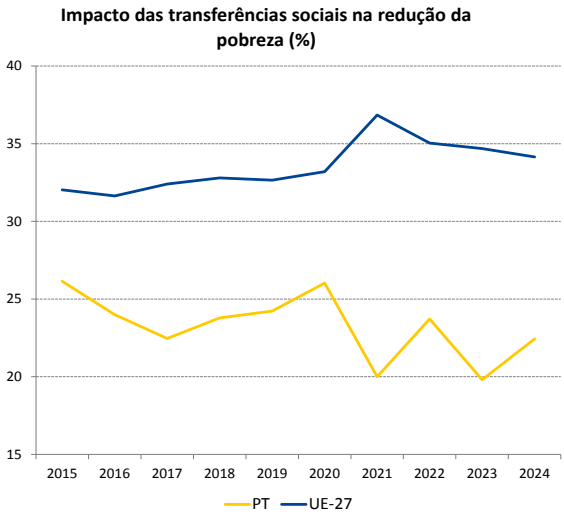
Os níveis de competências digitais e a participação dos adultos na aprendizagem são muito baixos e as competências básicas dos jovens diminuíram. A percentagem de adultos que participaram em aprendizagens (nos últimos 12 meses) foi de 20,3 % em 2022, muito aquém da média da UE de 39,5 %, o que representa uma «situação crítica». Esta situação resultou principalmente de uma baixa participação na educação não formal. Além disso, a percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas (44,3 %) foi significativamente inferior à média da UE em 2023 (55,6 %) e constitui também uma «situação crítica». No inquérito PISA de 2022, a percentagem de estudantes de 15 anos que não atingem os níveis mínimos de competências básicas aumentou para 23 % em matemática, 22,2 % em leitura e 18,6 % em ciências, o que continua a ser inferior à média da UE. No entanto, o aumento do insucesso escolar desde 2018 tem sido um dos mais elevados da UE. Ao mesmo tempo, a Polónia continua a apresentar um «melhor desempenho» no que diz respeito aos jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (4,1 % contra 9,4 % na UE em 2024). A percentagem de estudantes do ensino superior inscritos em programas CTEM continua a ser inferior à média da UE (21,2 % contra 26,9 % na UE).

A situação social está relativamente estável na Polónia. Em 2024, a taxa de risco de pobreza ou exclusão social (16,0 % no total e 16,1 % para as crianças) e a desigualdade de rendimentos (rácio dos quintis de rendimento em 3,85) continuaram a ser «melhores do que a média» (em comparação com 21,0 %, 24,2 % e 4,66, respetivamente, na UE).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **a Polónia não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Portugal

Apesar das melhorias, a eficácia do sistema de proteção social na atenuação dos riscos de pobreza e na redução das desigualdades continua a ser baixa, emergindo agora desafios em matéria de habitação. Em 2024, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza aumentou 2,6 p.p. para 22,4 %, ainda muito abaixo da média da UE de 34,2 % e inferior aos níveis anteriores à pandemia, numa «situação crítica». A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, diminuiu de 5,60 em 2023 para 5,20 (acima da média da UE de 4,66) e é agora um desempenho «fraco, mas em vias de melhorar», enquanto a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) permaneceu «dentro da média», em 19,7 % (contra 21 % na UE). Apesar das melhorias nas regiões ultraperiféricas em geral, os riscos de pobreza continuaram a ser particularmente elevados nos Açores (28,4 %). A percentagem da população sobrecarregada com custos de habitação era de 6,9 %, ainda aquém da média da UE de 8,2 %, mas registou um dos aumentos mais significativos na UE (+2,0 p.p.), encontrando-se agora numa situação «a vigiar». Tal reflete o aumento contínuo dos preços da habitação e do arrendamento nos últimos anos.



Nota: interrupção nas séries cronológicas (PT) em 2022.
Fonte: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

O mercado de trabalho é globalmente resiliente, mas o aumento do desemprego dos jovens e a taxa ainda elevada de desemprego de longa duração exigem atenção. Seguindo uma tendência positiva desde 2021, a taxa de emprego melhorou 0,5 p.p. para 78,5 % em 2024 e manteve-se «dentro da média» num contexto de robusto crescimento económico. Foi também o caso da taxa de desemprego, que se manteve inalterada em 6,5 % (contra 5,9 % na UE). Embora a taxa de desemprego de longa duração tenha voltado a diminuir ligeiramente (para 2,4 % em 2024), manteve-se acima da média da UE (1,9 %), sendo, por conseguinte, uma situação «a vigiar». O país apresentou um desempenho «melhor do que a média» na percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), mas, ao mesmo tempo, a taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) aumentou nos últimos dois anos para 21,6 % em 2024, contra 14,9 % na UE. Por último, as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência (21,3 p.p.) mantiveram-se abaixo da média da UE (24 %), mas registaram um dos maiores agravamentos na UE e correspondem agora a um desempenho «bom, mas a acompanhar».

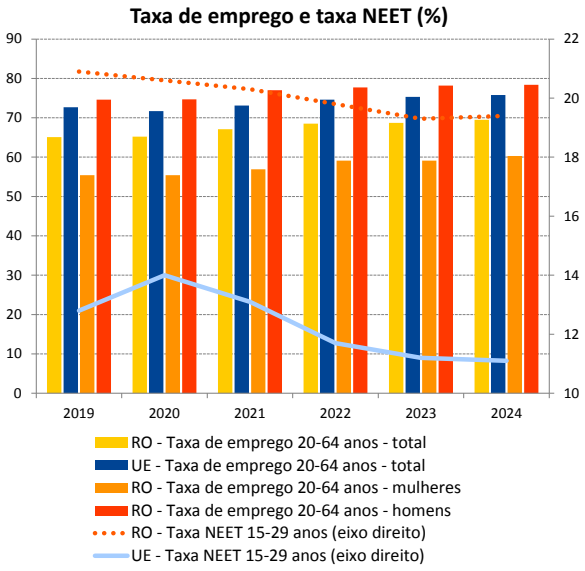
Embora Portugal apresente, de um modo geral, um desempenho médio no domínio das competências, alguns aspetos merecem um acompanhamento atento. A percentagem de alunos que abandonam precocemente o ensino e a formação diminuiu 1,5 p.p. para 6,6 % em 2024, e é agora «melhor do que a média». No entanto, persistem disparidades regionais, que variam entre 19,8 % nos Açores e 5,2 % na região Norte. Além disso, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento em competências básicas é elevada (29,7 % em matemática, PISA 2022). O país tem um desempenho que se situa «dentro da média» no que respeita à percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas e na percentagem de adultos que participam em aprendizagens (nos últimos 12 meses). No entanto, este último indicador diminuiu de 38,0 % em 2016 para 33,4 % em 2022, apesar das

necessidades de melhoria de competências e requalificação, também à luz das inadequações de competências, das transições digital e ecológica e do envelhecimento demográfico.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **Portugal não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Roménia

A situação do mercado de trabalho está a melhorar, mas alguns grupos continuam sub-representados. Num contexto de fraco crescimento económico em 2024, a taxa de emprego continuou a aumentar (0,8 p.p.) para 69,5 %, ainda abaixo da média da UE (75,8 %), revelando assim uma «situação crítica». As disparidades regionais são acentuadas (de 81,1 % em Bucareste-Ilfov a 62,6 % no Sudeste). As disparidades entre homens e mulheres no emprego melhoraram, mas continuaram a ser das mais acentuadas na UE (18,1 p.p. contra 10,0 p.p.). Além disso, a taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) era ainda muito elevada (19,4 % contra 11,1 % na UE). As disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência aumentaram significativamente 15,6 p.p. em 2024 para 44,8 p.p. (contra 24,0 p.p. na UE). Em todos estes indicadores, os dados apontam para «situações críticas». Por outro lado, a taxa de desemprego global e a sua componente de longo prazo situaram-se abaixo ou ao nível da média da UE e melhoraram em 2024.



Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a],[lfsi_neet_a], IFT da UE.

Desafios persistentes no domínio da educação e do desenvolvimento de competências põem em risco a competitividade e a convergência. Em 2024, a percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais continuou a diminuir (de 11,4 % em 2023 para 12,3 % na UE). De igual modo, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação atingiu 16,8 % em 2024 (contra 9,4 % na UE). Ambas estão entre as mais fracas da UE e apontam para «situações críticas». O nível de competências básicas é particularmente baixo (48,6 % em matemática, PISA 2022). Esta situação afeta as perspetivas sociais e de emprego dos jovens, especialmente nas zonas rurais e entre os desfavorecidos, e pode também prejudicar a inovação e a competitividade. Além disso, a percentagem de pessoas com, pelo menos, competências digitais básicas era de 27,7 % em 2023, contra 55,6 % na UE, o que revela também uma «situação crítica» face à necessidade de apoiar a transição digital. A desempenho em termos da participação de adultos em aprendizagens foi «fraco, mas em vias de melhorar» (19,1 % em 2022, contra 39,5 % na UE), num contexto de escassez significativa de competências e do declínio demográfico previsto.

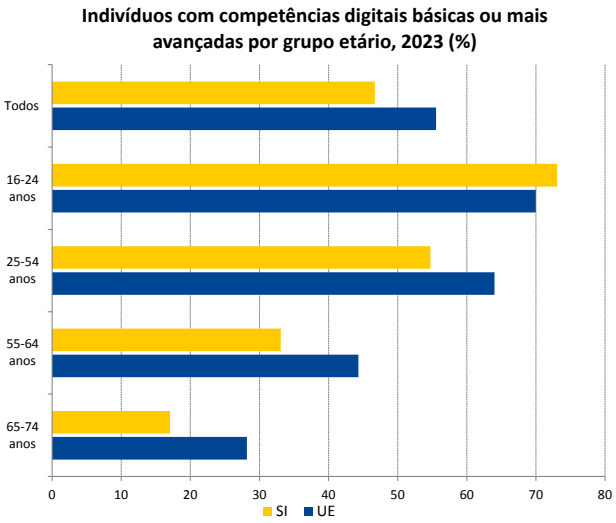
Apesar de progressos significativos, os riscos de pobreza continuam elevados, especialmente para os grupos vulneráveis e nas zonas rurais. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) diminuiu substancialmente de 46,0 % em 2016 para 32,0 % em 2023 e para 27,9 % em 2024 (contra 21,0 % na UE). A taxa AROPE das crianças também diminuiu acentuadamente em 2024 (para 33,8 %, de 39,0 % em 2023, contra 24,2 % na UE). Ambas configuram desempenhos «fracos, mas em vias de melhorar» há dois anos consecutivos, embora continuem a ser das mais elevadas da UE. Embora registe uma das melhorias mais significativas, o sistema de proteção social continua a apresentar uma baixa eficácia, uma vez que as transferências sociais (excluindo as pensões) reduzem a pobreza em apenas 18,8 % (contra 34,4 % na UE), num desempenho «fraco, mas em vias de melhorar». Tanto a desigualdade de rendimentos (4,62 contra 4,66 na UE) como as

necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (2,2 %, contra 5,2 % em 2023 e 2,5 % na UE) melhoraram consideravelmente em 2024. No entanto, as pessoas nas zonas rurais e os grupos vulneráveis como os ciganos continuam a enfrentar maiores dificuldades do que outros no acesso a serviços essenciais e sociais.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos 7 indicadores assinalados como «situação crítica», **considera-se que a Roménia faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Eslovénia

A Eslovénia enfrenta desafios relacionados com a baixa participação de adultos em aprendizagens e os baixos níveis de competências digitais. Em 2022, apenas 26,5 % de todos os adultos participaram em aprendizagens. Este valor era significativamente inferior à média da UE de 39,5 % e representou uma diminuição de 13,8 p.p. em relação a 2016, configurando, por conseguinte, um desempenho «a vigiar». Além disso, apenas 46,7 % dos adultos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas em 2023, muito abaixo da média da UE (55,6 %), refletindo uma decréscimo de 3,0 p.p. em comparação com 2021. Esta situação é também «a vigiar». Além disso, um em cada quatro alunos na Eslovénia não tem o nível mínimo de proficiência em matemática e leitura (PISA 2022) e observa-se uma tendência decrescente. Numa nota positiva, a percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação continua a ser inferior à média da UE (9,4 %), tendo diminuído 0,4 p.p. para 5,0 % em 2024. Além disso, a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continuou a diminuir 0,2 p.p. para 7,6 % em 2024, configurando também um desempenho «melhor do que a média».



Fonte: Eurostat [isoc_sk_dskl_i21], Inquérito do SEE sobre as TIC.

O mercado de trabalho continua a ter um bom desempenho global num contexto de crescimento económico moderado, embora persistam alguns desafios. Em 2024, a taxa de emprego aumentou moderadamente 0,8 p.p. para 78,3 %, acima da média da UE de 75,8 %. A taxa de desemprego e a sua componente de longo prazo foram ambas «melhores do que a média» em 2024, situando-se em 3,7 % e 1,1 %, respetivamente. As disparidades entre homens e mulheres no emprego, de 6,0 p.p., situaram-se «dentro da média», embora a participação de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais tenha sido de 57,8 % em 2024, muito acima da média da UE (39,2 %). No entanto, fatores estruturais como o rápido envelhecimento da população e a inadequação das competências podem conduzir a um agravamento da escassez de mão de obra já existente e prejudicar a competitividade.

A Eslovénia apresenta, de um modo geral, bons resultados sociais. Tal como em anos anteriores, em 2024, as percentagens da população total e das crianças em risco de pobreza ou exclusão social estavam entre as mais baixas da UE, com 14,4 % e 11,8 %, respetivamente (e a Eslovénia apresentava um «melhor desempenho» em ambas). No entanto, alguns grupos vulneráveis, nomeadamente as mulheres com mais de 65 anos, as pessoas com baixos níveis de instrução, os desempregados, as famílias monoparentais e as pessoas nascidas fora da UE, enfrentaram riscos de pobreza muito mais elevados. O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, nos 37,7 %, estava «dentro da média», mas é menos eficaz no caso os mais velhos (65+ anos)[323]. A desigualdade de rendimentos, medida

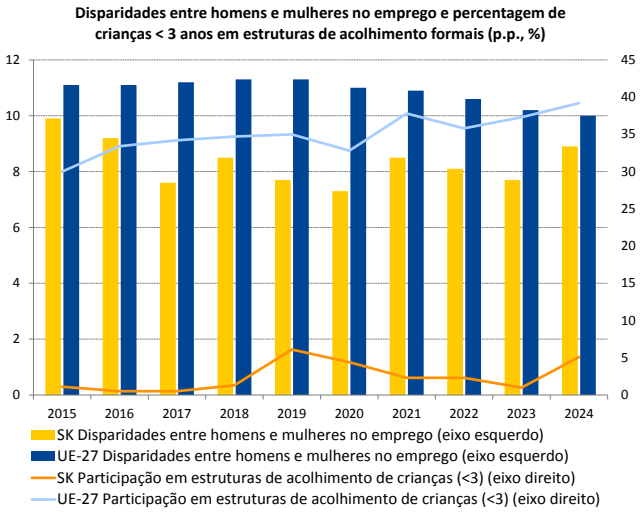
[323] Ver Instituto de Análise Macroeconómica e Desenvolvimento da Eslovénia, *Quality of Life in Slovenia — Development Report*, 2025.

pelo rácio dos quintis de rendimento, situava-se em 3,42 em 2024, continuando a ser uma das mais baixas da UE (também um «melhor desempenho» neste indicador).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos dois indicadores assinalados como «a vigiar», **a Eslovénia não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Eslováquia

A Eslováquia enfrenta múltiplos desafios relacionados com o desenvolvimento de competências. A taxa de participação de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais aumentou de 1,0 % em 2023 para 5,1 % em 2024, mas manteve-se significativamente abaixo da média da UE (39,2 % em 2024) e corresponde a uma «situação crítica». Além disso, a taxa de participação continuou a ser uma das mais baixas da UE também para as crianças com mais de três anos (80,8 % contra 94,6 % em 2023), incluindo entre as crianças ciganas. A percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação foi comparativamente baixa (7,5 % contra 9,4 % na UE em 2024), mas com um dos maiores aumentos (+1,1 p.p.), o que corresponde a uma situação «a vigiar». Em crescimento constante nas zonas rurais desde 2021, atingiu 9,8 % em 2024. Além disso, um terço dos jovens com 15 anos não possui competências básicas em matemática e leitura. Por último, a percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas era de 51,3 % em 2023, após uma queda em relação aos 55,2 % registados em 2021, o que representa um risco adicional para a transição digital e constitui uma situação «a vigiar». No lado positivo, a percentagem de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses foi «melhor do que a média».



Fonte: Eurostat [tesem060], IFT da UE e [tepsr_sp210], EU-SILC.

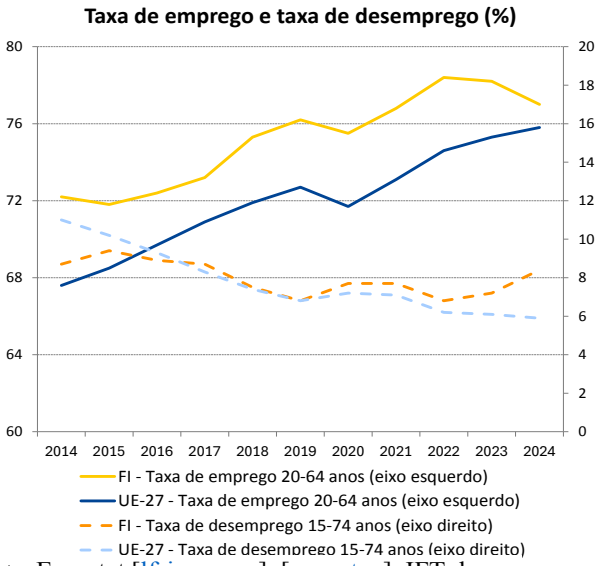
O mercado de trabalho tem um bom desempenho em geral, mas apresenta alguns desafios. Em 2024, no contexto de um crescimento económico robusto, a taxa de emprego atingiu um máximo histórico de 78,1 % e a taxa de desemprego atingiu o mínimo histórico de 5,3 % (contra 75,8 % e 5,9 %, respetivamente, na UE). A taxa de desemprego de longa duração ainda se encontra numa «situação crítica», uma vez que poucas foram as melhorias em 2024 para um valor de 3,5 %, contra 3,8 % em 2023, continuando a ser uma das mais elevadas da UE. As disparidades regionais também continuaram a ser acentuadas. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continuou a melhorar, diminuindo de 11,2 % em 2023 para 10,7 % em 2024 («dentro da média»). Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego dos jovens, nos 19,2 %, manteve-se acima da média da UE de 14,9 %. Tanto as disparidades na taxa de emprego das pessoas com deficiência como as disparidades entre homens e mulheres no emprego aumentaram desde 2023 (para 23,8 p.p. e 8,9 p.p. contra 24,0 p.p. e 10,0 p.p., respetivamente, na UE), correspondendo esta última agora a uma situação «a vigiar». O índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008 = 100) foi de 133,6 em 2024, o que o coloca «dentro da média».

A Eslováquia apresenta baixos riscos globais de pobreza, mas subsistem desafios em algumas regiões e grupos. No que diz respeito à desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, a Eslováquia apresentava o «melhor desempenho», enquanto a taxa de risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) se situou «dentro da média», em 18,3 %, em 2024 (contra 21,0 % na UE). No entanto, a parte oriental do país apresentava riscos de pobreza mais elevados. A taxa AROPE das crianças diminuiu 2,7 p.p. para 22,6 % em 2024 e foi «melhor do que a média». Além disso, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza melhorou ligeiramente para 36,7 % em 2024

(«dentro da média»). O país tem uma das maiores populações ciganas da UE, com milhares a viver em zonas isoladas sem acesso a serviços essenciais. A percentagem de agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação aumentou para 6,4 % em 2024 («dentro da média»), enquanto as necessidades médicas não satisfeitas foram «melhor do que a média».

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», **a Eslováquia não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Finlândia



Fonte: Eurostat [lfsi_emp_a], [une_rt_a], IFT da UE.

O mercado de trabalho da Finlândia enfrenta desafios relacionados com resultados do emprego e do desemprego mais fracos. Num contexto de crescimento limitado, a taxa de emprego continuou a diminuir em 2024 para 77,0 % (−1,2 p.p. em relação a 2023, contra uma média da UE de 75,8 %). A situação continua a ser «a vigiar» devido à diminuição relativamente significativa face a uma melhoria a nível da UE. Embora as disparidades entre homens e mulheres no emprego tenha aumentado para 0,7 p.p. em 2024 (de 0,2 p.p. em 2023), o desempenho é agora «bom, mas a acompanhar», consideravelmente abaixo da média da UE de 10,0 p.p. A taxa de desemprego aumentou pela segunda vez consecutiva (+1,2 p.p. em 2024), para 8,4 % (contra 5,9 % na UE), o que evidencia uma «situação crítica». O desemprego dos jovens aumentou para 18,8 %, muito acima da média da UE de 14,9 %. A taxa de desemprego de longa duração também aumentou para 1,8 % em 2024 (contra 1,9 % na UE) e é agora uma situação «a vigiar». É também o caso do índice do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008=100), que se situou nos 108,7 em 2024, abaixo da média da UE de 114,3 e após uma melhoria relativamente modesta (de 107,9 em 2023).

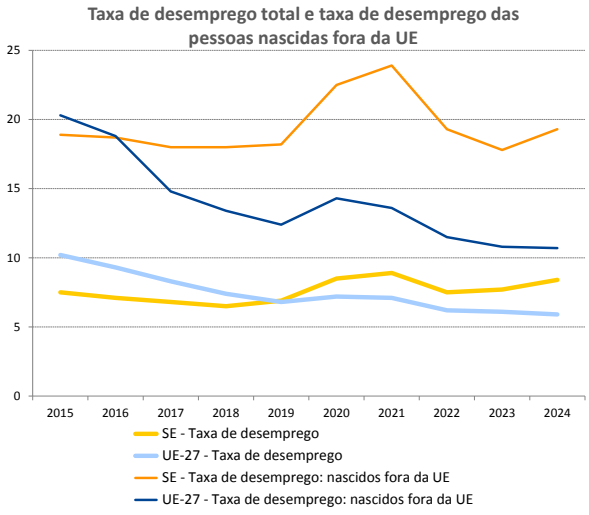
De um modo geral, o país dispõe de um sistema de proteção social eficaz que proporciona uma cobertura adequada, mas também enfrenta desafios crescentes. Em especial, a percentagem da população que declara necessidades de cuidados médicos não satisfeitas aumentou ainda mais em 2024 (0,6 p.p.) para um nível (8,5 %) que se encontra entre os mais elevados da UE (2,5 %, em média) e constitui uma «situação crítica». Embora os tempos de espera nos cuidados de saúde primários tenham começado a diminuir, as necessidades não satisfeitas de cuidados especializados não urgentes, por exemplo, serviços de saúde mental, continuaram a ser consideráveis. A escassez de pessoal abrandou ligeiramente, mas continua a ser um obstáculo, em especial no que diz respeito aos cuidados especializados. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) aumentou 1 p.p. para 16,8 % em 2024, e ainda mais no caso das crianças (+3,5 p.p. Para 17,3 %). Ainda assim, ambas permanecem abaixo das médias da UE de 21,0 % e 24,2 %, respetivamente, e são desempenhos «bons, mas a acompanhar» (contra um «melhor desempenho» no ano passado). Por outro lado, apesar de uma ligeira diminuição, a Finlândia continua a apresentar um «melhor desempenho» em relação ao impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, que foi de 46,4 % em 2024 (contra 34,2 % na UE).

De um modo geral, a Finlândia continua a ter um bom desempenho em matéria de competências. Em 2023, 82,0 % da população adulta possuía, pelo menos, competências digitais básicas, colocando o país entre os que têm «melhor desempenho». Além disso, a percentagem de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses foi «melhor do que a média», situando-se em 51,8 % em 2022. No entanto, a taxa de conclusão do ensino superior estagnou abaixo da média da UE (39,1 % contra 44,1 % em 2024). Depois de ter aumentado durante dois anos consecutivos, a percentagem de jovens que abandonam precocemente o ensino e a formação manteve-se em 9,6 % em 2024, situando-se agora

«dentro da média». Ao mesmo tempo, os resultados do PISA 2022 confirmam que a percentagem de alunos com fraco aproveitamento em competências básicas aumentou de forma constante na última década, o que exige atenção. Em 2022, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento em leitura era de 21,4 % contra 26,2 % na UE, em matemática era de 24,9 % contra 29,5 % na UE e em ciências era de 18,0 % contra 24,2 % na UE.

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», incluindo um indicador que registou uma deterioração ao longo do tempo, **considera-se que a Finlândia faz face a riscos potenciais para a convergência social ascendente que exigem uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa 3.1.1).

Suécia



Nota: interrupção nas séries cronológicas em 2018 e 2021 (SE e UE).
Fonte: Eurostat [lfsa_urgacob], IFT da UE.

A Suécia registou um agravamento dos resultados em matéria de emprego e desemprego em 2024. Embora o país ainda tenha uma das taxas de emprego mais elevadas da UE (81,9 % em 2024 contra 75,8 %, em média), essa taxa diminuiu 0,7 p.p. em 2024, após um período prolongado de fraco crescimento económico, e no sentido contrário aos aumentos registados sobretudo em toda a UE. Trata-se de um desempenho «bom, mas a acompanhar». Ao mesmo tempo, a taxa de desemprego aumentou (0,7 p.p.) para 8,4 % em 2024, sendo agora uma das mais elevadas da UE (contra 5,9 %, em média) após a segunda deterioração consecutiva, correspondendo a uma «situação crítica». Embora a taxa de desemprego das pessoas nascidas na Suécia fosse de 5,7 %, era de 19,3 % para as pessoas nascidas fora da UE. Além disso, no caso das pessoas com baixos níveis de competências (CITE 0-2), a taxa foi de 26,1 % contra 4,8 % para as pessoas altamente qualificadas (CITE 5-8). O país continuou a registar um «melhor desempenho» no que diz respeito à taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), que se situa nos 6,3 %, apesar de um aumento. As disparidades entre homens e mulheres no emprego foram «melhor do que a média» em 2024 (4,0 p.p. contra 10 p.p. na UE), apoiadas pela elevada percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas formais de acolhimento (57,7 % contra 39,2 % na UE, correspondendo a um «melhor desempenho»). Por último, o índice do crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008=100) melhorou ligeiramente, de 120,2 em 2023 para 120,6 em 2024 e está «dentro da média».

A situação social é globalmente boa na Suécia, mas persistem alguns desafios. A desigualdade de rendimentos, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, diminuiu ligeiramente (para 4,34 em 2024), situando-se agora «dentro da média». A percentagem de alunos que abandonam precocemente o ensino e a formação diminuiu de 18,4 % em 2023 para 17,5 % em 2024, e está agora «melhor do que a média». No entanto, esta taxa global oculta acentuadas diferenças. As pessoas nascidas fora da UE correm riscos de pobreza muito mais elevados do que as nascidas na Suécia (35,5 % contra 12,1 %) e as pessoas pouco qualificadas apresentam riscos mais elevados do que as pessoas altamente qualificadas (26,7 % contra 11,1 %). A taxa AROPE das crianças diminuiu de 21,6 % em 2023 para 20,9 % em 2024 («dentro da média»). Ao mesmo tempo, as transferências sociais (excluindo as pensões) reduziram os riscos de pobreza em 40,6 % em 2024, após um aumento em relação aos 36,9 % de 2023 e é agora um desempenho «melhor do que a média». A taxa de sobrecarga dos custos de habitação manteve-se elevada em 2024, em 10,6 % (contra 8,2 % na UE), e corresponde a uma situação «a vigiar».

A Suécia apresenta um bom desempenho no que diz respeito às competências, mas persistem desigualdades no sistema de educação e formação. O país apresenta um «melhor desempenho» em termos de participação de adultos em aprendizagens, situando-se em 66,5 % em 2022, e apresenta um desempenho «melhor do que a média» na percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas. A percentagem de alunos que

abandonam precocemente o ensino e a formação continuou a diminuir em 2024 (para 7,2 %) e está agora «dentro da média». Ainda assim, esta percentagem é mais do dobro (12,6 %) entre as pessoas nascidas fora da UE em comparação com as nascidas na Suécia (5,9 %). Além disso, a percentagem de alunos com fraco aproveitamento aumentou consideravelmente entre 2015 e 2022 (8,4 p.p. para 27,2 %, PISA 2022).

À luz das conclusões da primeira fase da análise acima apresentada, e nomeadamente dos dois indicadores assinalados como «situação crítica» ou «a vigiar», incluindo um indicador que registou uma deterioração ao longo do tempo, a Suécia não parece fazer face a riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase (ver caixa 3.1.1).