



Conselho da  
União Europeia

Bruxelas, 5 de fevereiro de 2024  
(OR. en)

6073/24

SOC 74  
EMPL 44  
EDUC 32  
ECOFIN 114

**NOTA**

---

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
n.º doc. Com.:	15438/23 + ADD 1 – COM(2023) 904 final
Assunto:	Relatório Conjunto sobre o Emprego – Adoção

---

Junto se envia, à atenção das delegações, o projeto de relatório conjunto sobre o emprego 2024, na versão ultimada pelo Comité do Emprego e pelo Comité da Proteção Social na sua reunião conjunta de 24-25 de janeiro de 2024.

Convida-se o Comité de Representantes Permanentes a enviar o projeto de relatório conjunto sobre o emprego 2024 ao Conselho EPSCO, para adoção.

# Índice

MENSAGENS-CHAVE .....	4
CAPÍTULO 1. SÍNTESE DAS TENDÊNCIAS SOCIAIS E DO MERCADO DE TRABALHO, PROGRESSOS NAS METAS PARA 2030 E PRINCIPAIS CONCLUSÕES HORIZONTAIS EM MATÉRIA DE CONVERGÊNCIA SOCIAL .....	42
1.1 Principais tendências do mercado de trabalho .....	42
1.2 Principais tendências sociais .....	46
1.3 Avanços registados na consecução das grandes metas da UE e das metas nacionais para 2030 .....	50
1.4 Atualização do painel de indicadores sociais .....	57
1.5 Principais conclusões horizontais da primeira fase da análise por país em matéria de convergência social .....	60
CAPÍTULO 2. REFORMAS NOS DOMÍNIOS SOCIAL E DO EMPREGO – AÇÃO E DESEMPENHO DOS ESTADOS-MEMBROS .....	67
2.1 Orientação n.º 5: Dinamizar a procura de mão de obra .....	67
2.1.1 Indicadores-chave .....	67
2.1.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros .....	87
2.2 Orientação n.º 6: Reforçar a oferta de mão de obra e melhorar o acesso ao emprego, as aptidões e as competências .....	93
2.2.1 Indicadores-chave .....	94
2.2.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros .....	133
2.3 Orientação n.º 7: Melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho e a eficácia do diálogo social .....	152
2.3.1 Indicadores-chave .....	153
2.3.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros .....	179
2.4: Orientação n.º 8: Promover a igualdade de oportunidades para todos, fomentar a inclusão social e combater a pobreza .....	192
2.4.1 Indicadores-chave .....	193
2.4.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros .....	228
CAPÍTULO 3. PRIMEIRA FASE DA ANÁLISE POR PAÍS .....	242
Bélgica .....	244
Dinamarca .....	250
Alemanha .....	252
Estónia .....	254
Irlanda .....	256
Grécia .....	258
Espanha .....	260
França .....	262

Croácia .....	264
Itália .....	266
Chipre .....	268
Letónia .....	270
Lituânia .....	272
Luxemburgo .....	274
Hungria .....	276
Malta .....	278
Países Baixos.....	280
Áustria .....	282
Polónia .....	284
Portugal .....	286
Roménia .....	288
Eslovénia.....	290
Eslováquia.....	292
Finlândia.....	294
Suécia .....	296

## MENSAGENS-CHAVE

**O Relatório Conjunto sobre o Emprego (RCE) da Comissão Europeia e do Conselho acompanha a situação do emprego na União e a aplicação das Orientações para o Emprego, em conformidade com o artigo 148.º do TFUE.** Fornece uma panorâmica anual das principais evoluções no emprego e na situação social na União, bem como das medidas políticas recentemente adotadas pelos Estados-Membros em consonância com as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros<sup>1</sup>. Identifica igualmente as principais prioridades que lhes estão associadas em termos de ação estratégica. O capítulo 1 do relatório apresenta uma síntese das principais tendências sociais e de emprego e dos progressos realizados na consecução das grandes metas da UE e das metas nacionais para 2030, bem como conclusões horizontais assentes nas características do Quadro de Convergência Social (QCS), como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS<sup>2</sup>. O capítulo 2 analisa os desafios e as respostas políticas dos Estados-Membros em relação a cada uma das quatro orientações para o emprego. O capítulo 3 apresenta análises específicas por país relativas a todos os Estados-Membros, em conformidade com os princípios do QCS. Com base na proposta da Comissão, e na sequência de trocas de pontos de vista nos comités consultivos pertinentes do Conselho, o texto final será adotado pelo Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores – EPSCO). Dar resposta aos desafios identificados no relatório contribuirá para alcançar uma convergência social ascendente, reforçará os esforços da União no sentido de uma transição ecológica e digital justa e contribuirá para fazer face às alterações demográficas, bem como para concretizar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e aplicar as estratégias para a União da Igualdade<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> A última atualização das Orientações para o Emprego foi adotada pelo Conselho da União Europeia em outubro de 2023 ([JO L 2023/2528 de 14.11.2023](#)).

<sup>2</sup> Ver o relatório do Grupo de Trabalho COEM-CPS sobre o Quadro de Convergência Social ([doc. 9481/23/ADD-1](#)), bem como as mensagens-chave aprovadas pelo COEM-CPS com base nesse relatório ([doc. 9481/23](#)).

<sup>3</sup> A Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025, o Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025, o Quadro Estratégico da UE para a Igualdade, a Inclusão e a Participação dos Ciganos 2020-2030, a Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ e a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030.

**O RCE de 2024 mantém uma forte incidência na aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, que foi apoiado pelos dirigentes da UE na Cimeira Social do Porto – os dirigentes reconheceram que o plano de ação apresentado pela Comissão fornece orientações úteis para a aplicação do Pilar. Para tal, são, nomeadamente, apresentadas caixas temáticas que abrangem os principais desafios em matéria de igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, condições de trabalho justas e proteção e inclusão sociais, à luz das perspetivas socioeconómicas e das iniciativas políticas mais recentes. O relatório acompanha os progressos na consecução das grandes metas da UE para 2030 em matéria de emprego, competências e redução da pobreza, que foram bem acolhidas pelos dirigentes da UE no Porto e pelo Conselho Europeu de junho de 2021. Pela primeira vez, a presente edição dá conta dos avanços no cumprimento das metas nacionais para 2030 definidas pelos Estados-Membros, tal como apresentadas e debatidas no Conselho EPSCO de junho de 2022.

**As metas em matéria de emprego, competências e redução da pobreza para 2030 estão a impulsionar ações estratégicas em todos os domínios de intervenção pertinentes a nível da UE e dos Estados-Membros.** O sólido crescimento do emprego (1,7 % anualmente, em média, nos últimos dois anos) colocou a UE no bom caminho para atingir a sua grande meta para o emprego até 2030 (partindo do nível de 74,6 % registado em 2022, a taxa de emprego tem de aumentar mais 3,4 p.p. na UE até 2030 para atingir a meta de 78 %), embora os dados trimestrais mais recentes apontem para um abrandar dos progressos.

- No contexto da recuperação pós-COVID e da boa evolução do mercado de trabalho, até 2022 todos os Estados-Membros tinham avançado na consecução das respetivas metas em matéria de emprego. Para as atingirem, são necessários, na grande maioria deles, esforços acrescidos em termos de políticas de emprego e de competências até 2030. Num número significativo de Estados-Membros, as taxas de emprego das pessoas menos qualificadas são as que mais podem ser melhoradas, seguidas das taxas de emprego das mulheres mais velhas (55-64 anos) e dos jovens (20-29 anos) em vários países.

- Ao mesmo tempo, são necessários progressos significativos para alcançar a grande meta da UE de 60 % de adultos em aprendizagens todos os anos na UE até 2030 (tendo como ponto de partida o nível baixo de 37,4 % em 2016), em consonância com a ambição de a Europa se manter competitiva, inovadora e inclusiva, também no contexto das transformações ecológica e digital.
- Por último, face ao difícil contexto socioeconómico dos últimos três anos, e graças à ação política decisiva a nível da UE e dos Estados-Membros, o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social manteve-se globalmente estável na UE (com uma diminuição de 279 000 em 2022). Embora a maioria dos Estados-Membros tenha registado alguns avanços na consecução das respetivas metas nacionais de redução da pobreza desde 2019, vários outros registaram alterações no sentido oposto. Por conseguinte, serão necessários esforços adicionais significativos e um acompanhamento contínuo para assegurar o cumprimento das ambições definidas a nível nacional, a fim de alcançar a grande meta da UE de, pelo menos, menos 15 milhões de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social até 2030, em comparação com 2019.

**Juntamente com os fundos da política de coesão, a execução das reformas e dos investimentos preconizados nos planos de recuperação e resiliência (PRR) dos Estados-Membros favorece um crescimento justo, inclusivo e sustentável.** Em paralelo com o apoio prestado a intervenções estratégicas nos respetivos domínios políticos pelo Fundo Social Europeu Mais (FSE+), pelo Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), pelo Fundo para uma Transição Justa (FTJ) e pelo Instrumento de Assistência Técnica (IAT), o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) promove a coesão económica, social e territorial da União, ao melhorar a resiliência, a preparação para situações de crise, a capacidade de ajustamento e o potencial de crescimento dos Estados-Membros e ao fomentar a criação de emprego de elevada qualidade através de reformas e investimentos pertinentes. Desta forma, o Mecanismo contribui também para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais<sup>4</sup>. No total, cerca de 139,6 mil milhões de EUR afetados aos Estados-Membros contribuem para financiar despesas sociais, o que representa cerca de 28 % do total de despesas estimadas<sup>5</sup>. Até à data, a Comissão desembolsou aproximadamente 175 mil milhões de EUR ao abrigo do MRR em subvenções e empréstimos, bem como a título de pré-financiamento. Dos 6 266 marcos e metas incluídos nos 27 PRR, 2045 deverão contribuir para políticas sociais. Dos 808 marcos e metas cumpridos até 13 de novembro, 243 promovem políticas sociais, o que corresponde a cerca de 30 % do número total de marcos e metas concretizados e a quase 12 % dos marcos e metas associados a políticas sociais incluídos nos 27 PRR. No âmbito da análise da resposta estratégica, o RCE inclui também uma seleção de medidas apoiadas por fontes de financiamento da UE, nomeadamente o MRR, o FSE+, o FEDER, o FTJ e o IAT. Todas estas medidas apoiarão o crescimento e as perspetivas de emprego, bem como a coesão social e económica e a resiliência na União.

---

<sup>4</sup> Regulamento (UE) 2021/241 que cria o Mecanismo de Recuperação e Resiliência, JO L 57 de 18.2.2021, p. 17.

<sup>5</sup> 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.

**O RCE de 2024 tem uma maior incidência específica por país, com base nas características do Quadro de Convergência Social (QCS)**, como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS, e na sequência dos debates no Conselho EPSCO de junho de 2023<sup>6</sup>, devendo ser visto como um projeto-piloto a avaliar. Com base nos instrumentos existentes (o painel de indicadores sociais e a metodologia de cores acordada no âmbito do RCE), analisam-se os desafios em termos sociais, de competências e do mercado de trabalho dos Estados-Membros, a fim de identificar riscos potenciais para a convergência social ascendente que obriguem a uma análise mais aprofundada numa segunda fase. Neste sentido, a análise específica por país reforça o acompanhamento das tendências nos domínios do emprego, das competências e da política social no âmbito do Semestre Europeu, em conformidade com o artigo 148.º do TFUE. O RCE inclui uma primeira fase de análise por país, sobretudo baseada nos indicadores principais do painel de indicadores sociais. Em suma, a primeira fase da análise do QCS aponta para o seguinte:

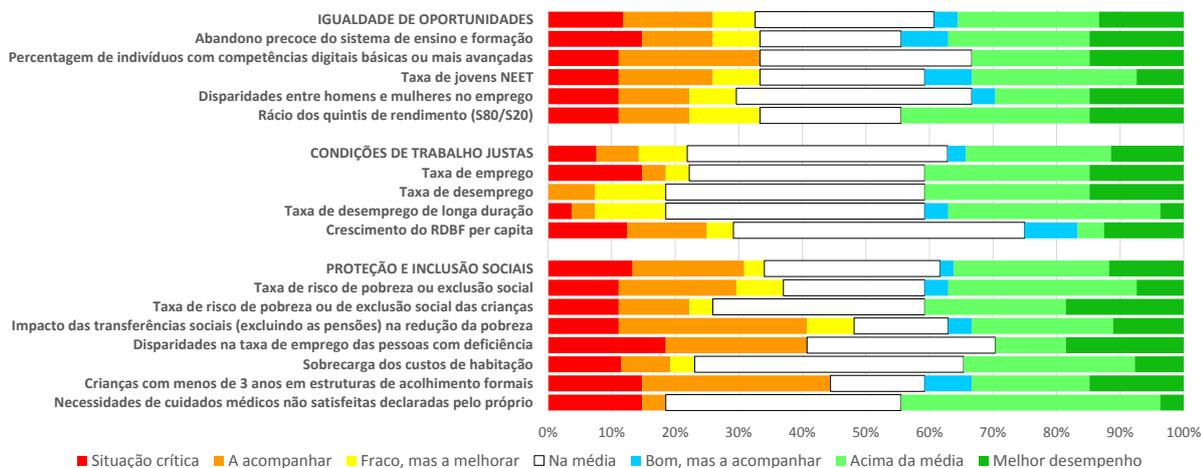
- i. os Estados-Membros que, em 2021, partiram de resultados globais relativamente piores em matéria de emprego e desemprego registaram melhorias mais substanciais em 2022, o que aponta para uma convergência nestas dimensões;
- ii. existem riscos potenciais para a convergência social ascendente no que diz respeito às competências (apesar dos recentes desenvolvimentos positivos), que podem colocar desafios à empregabilidade e acentuar as desigualdades, a menos que sejam significativamente intensificados os esforços de ação estratégica;
- iii. observam-se resultados sociais globalmente estáveis em 2022, apesar das múltiplas crises, mas que devem ser acompanhados de perto à luz do elevado custo de vida.

Os serviços da Comissão procederão a uma análise mais pormenorizada na segunda fase (utilizando um conjunto mais vasto de dados quantitativos e qualitativos, nomeadamente sobre os progressos na consecução das metas nacionais para 2030) dos países relativamente aos quais foram identificados riscos potenciais para a convergência social ascendente na primeira fase (Bulgária, Estónia, Hungria, Itália, Lituânia, Roménia e Espanha, com base na análise incluída no presente relatório).

---

<sup>6</sup> Ver o relatório do Grupo de Trabalho COEM-CPS sobre o Quadro de Convergência Social ([doc. 9481/23/ADD-1](#)), bem como as mensagens-chave aprovadas pelo COEM-CPS com base nesse relatório ([doc. 9481/23](#)).

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



Nota: 1) não há ainda dados disponíveis para o indicador relativo à participação de adultos em aprendizagens; 2) faltam dados relativos a alguns indicadores para alguns países – ver nota do quadro 1.4.1 no capítulo 1.4. As legendas de todos os indicadores são apresentadas no anexo.

**Globalmente, os resultados do mercado de trabalho foram, em média, robustos em 2022 e 2023, apesar dos choques excepcionais enfrentados, e ultrapassaram, em muitos casos, os níveis anteriores à pandemia.** Embora a economia da UE tenha recentemente perdido dinamismo, o mercado de trabalho continuou a mostrar resiliência após os choques relacionados com a saúde, as cadeias de abastecimento, os preços da energia e dos alimentos, catástrofes naturais e a instabilidade geopolítica. As medidas excepcionais adotadas aos níveis nacional e da UE no difícil contexto socioeconómico dos últimos três anos contribuíram para este desempenho<sup>7</sup>. Globalmente, a taxa de emprego atingiu 74,6 % na UE em 2022 e aumentou para 75,4 % no 2.º trimestre (T2) de 2023, ou seja, 2,5 p.p. acima dos níveis anteriores à pandemia (T4-2019). Ao mesmo tempo, as taxas de desemprego e de desemprego de longa duração atingiram os seus níveis mais baixos de 6,2 % e 2,4 %, respetivamente, em 2022 na UE (6 % e 2,1 % no T2-2023). No entanto, foram comunicadas diferenças entre os Estados-Membros e as regiões, bem como entre setores. A crise energética desacelerou o crescimento do emprego em setores com utilização intensiva de energia, enquanto o setor das tecnologias da informação e comunicação (TIC) registou o maior crescimento, com um acréscimo de mais de um milhão de postos de trabalho entre o T4-2019 e o T2-2023.

<sup>7</sup> O SURE, entre outros: dos 122 mil milhões de EUR de despesas públicas totais com medidas elegíveis ao longo de todo o período de vigência do SURE, 49 % foram gastos em regimes de tempo de trabalho reduzido, 31 % em "medidas semelhantes" para os trabalhadores por conta própria e 9 % em regimes de subsídios salariais. Ver [O SURE após a sua caducidade – último relatório semestral; COM\(2023\) 291 final](#).

## Um mercado de trabalho forte, apesar dos excepcionais choques enfrentados

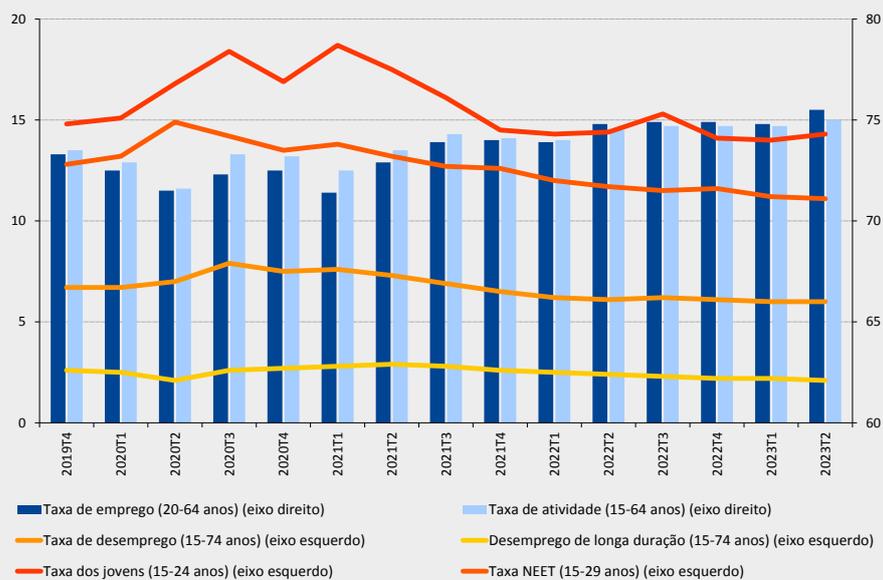
**75,4 %**  
**taxa de emprego**  
 (20-64 anos)  
 no T2-2023  
 (+0,7 p.p. em  
 termos homólogos)

**75 %**  
**taxa de  
 atividade**  
 (15-64 anos) no  
 T2-2023  
 (+0,5 p.p. em  
 termos  
 homólogos)

**6%**  
**taxa de  
 desemprego**  
 (15-74 anos) no  
 T2-2023 (-0,1 p.p.  
 em termos  
 homólogos)

**14,3%**  
**taxa de  
 desemprego dos  
 jovens**  
 (15-24 anos) no  
 T2-2023 (-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.

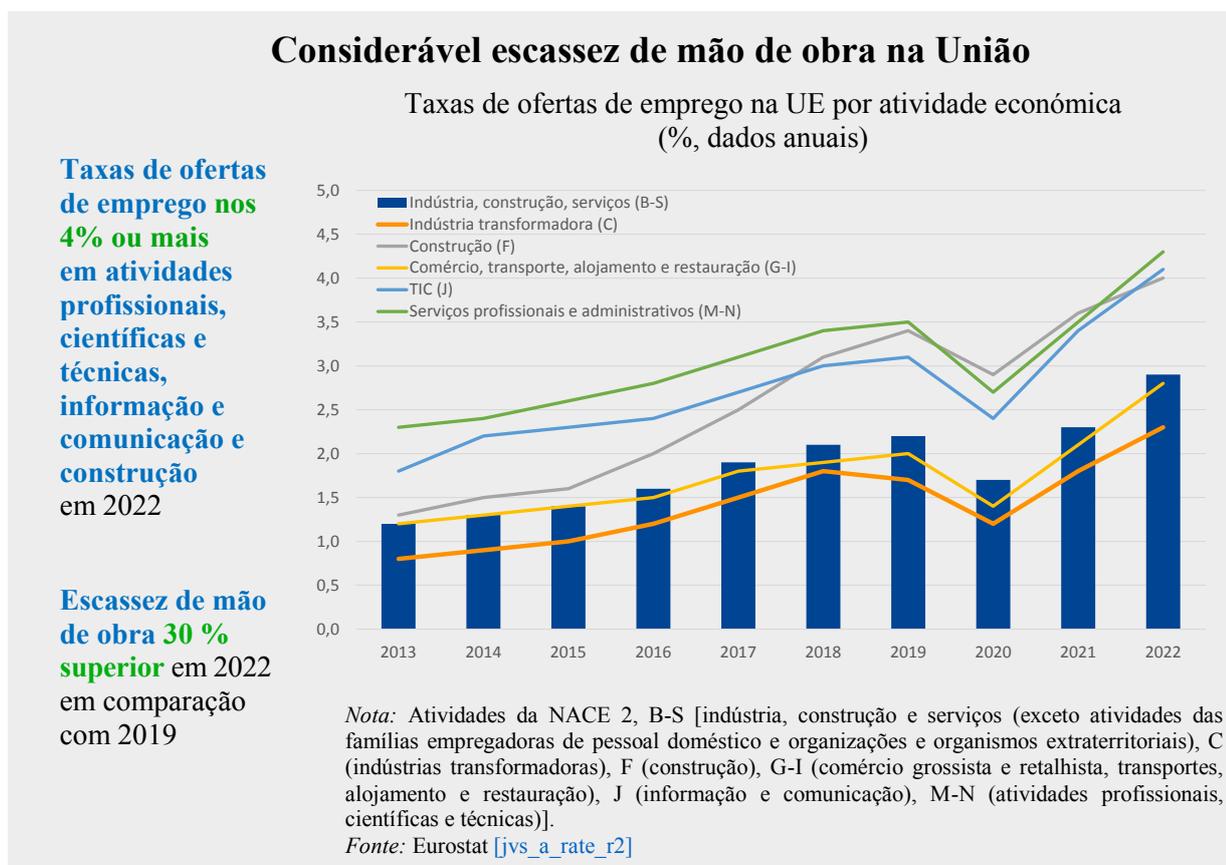
**A considerável escassez de mão de obra e de competências coloca estrangulamentos ao crescimento económico e, se não for devidamente colmatada, pode abrandar o ritmo das transições ecológica e digital.** A escassez de mão de obra é generalizada em todas as profissões e níveis de competências. Apesar de algum abrandamento nos últimos trimestres, a taxa de ofertas de emprego na UE foi de 2,7 % no T2-2023, o que é bastante superior à média de 1,7 % no período 2013-2019<sup>8</sup>. Em 2022, foram assinaladas insuficiências consideráveis em setores como os cuidados de saúde, as CTEM (em especial as TIC), a construção e determinadas profissões no setor dos serviços. A escassez de mão de obra em setores fundamentais para a transição ecológica duplicou desde 2015, enquanto a oferta de formação nestes setores continua abaixo da média. Em 2021, cerca de 60 % das empresas da UE que recrutaram ou tentaram recrutar especialistas em TIC tiveram dificuldades em preencher as vagas. A escassez generalizada de mão de obra é motivada pela forte procura, apesar do recente abrandamento da economia, mas é possível que fatores limitadores da oferta de mão de obra (como o envelhecimento da população e a tendência para a diminuição das horas trabalhadas por trabalhador) tenham desempenhado um papel importante. Ao mesmo tempo, as insuficiências de mão de obra são também provocadas significativamente pelos novos postos de trabalho gerados no quadro das transformações ecológica e digital e pela falta de competências relevantes no mercado de trabalho. Um recente levantamento da sustentabilidade competitiva regional revela mudanças no emprego para setores mais ecológicos e mais produtivos entre 2008 e 2018 e diferenças acentuadas entre as regiões (as mais desenvolvidas têm melhores resultados na transição do que as menos desenvolvidas ou as regiões em transição)<sup>9</sup>. Por último, em certos casos e setores, a escassez está também relacionada com más condições de trabalho, especialmente em setores como os cuidados de saúde, os cuidados residenciais e os transportes. A melhoria do acesso ao mercado de trabalho, em especial através da promoção da integração no mercado de trabalho de grupos sub-representados (nomeadamente mulheres, jovens, trabalhadores mais velhos, pessoas oriundas da imigração e pessoas com deficiência) poderia ajudar a contrabalançar o impacto das alterações demográficas na oferta de mão de obra.

---

<sup>8</sup> Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe, Annual review 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>9</sup> Ver Anabela Santos, Javier Barbero, Simone Salotti, Olga Diukanova & Dimitrios Pontikakis, *On the road to regional 'Competitive Environmental Sustainability': the role of the European structural funds*, *Industry and Innovation*, 2023 30:7, 801-823, DOI: [10.1080/13662716.2023.2236048](https://doi.org/10.1080/13662716.2023.2236048)

É crucial assegurar uma oferta adequada em termos de melhoria de competências e requalificação profissional, em consonância com a Agenda de Competências para a Europa. O combate às disparidades entre homens e mulheres na educação e formação, em especial no que respeita à conclusão do ensino superior e à escolha das áreas de estudo, poderia contribuir para aumentar a oferta de mão de obra altamente qualificada. Vários Estados-Membros começaram a desenvolver as suas estratégias nacionais em matéria de competências, nomeadamente no âmbito do Pacto para as Competências, e definiram prioridades e medidas nacionais para modernizar e preparar o ensino e a formação profissionais (EFP) para o futuro. O reforço das condições de trabalho contribuiria igualmente para atrair e reter trabalhadores em determinados setores e profissões onde se registam insuficiências. Além disso, a promoção da mobilidade no interior da UE, a atração de trabalhadores qualificados de países terceiros, respeitando e aplicando direitos laborais e de proteção social, e a canalização da migração legal para profissões onde há falta de trabalhadores com o apoio da Reserva de Talentos da UE podem também contribuir para colmatar a escassez de mão de obra e de competências, complementando assim os talentos existentes na União<sup>10</sup>.



<sup>10</sup> A Reserva de Talentos da UE foi lançada no âmbito do pacote Mobilidade de Competências e Talentos, adotado pela Comissão em 15 de novembro de 2023.

**Apesar dos aumentos salariais nominais, os salários reais diminuíram, em vários graus, em quase todos os Estados-Membros em 2022, salientando a importância de mecanismos de fixação de salários bem equilibrados.** As condições restritivas do mercado de trabalho e a elevada inflação exerceram pressões ascendentes sobre os salários nominais. No entanto, situando-se nos 4,8 % em 2022 na UE, o crescimento dos salários nominais manteve-se abaixo da inflação, provocando uma queda dos salários reais em quase todos os Estados-Membros, e de 3,7 %, em média, na UE<sup>11</sup>. Contudo, devido ao crescimento mais forte dos salários e à moderação da inflação, a descida dos salários reais abrandou no primeiro semestre de 2023. É essencial garantir a recuperação gradual do poder de compra e a atenuação de novas perdas para conter os efeitos sociais do elevado custo de vida, especialmente para os trabalhadores com salários baixos. A evolução das margens de lucro sugere haver possibilidade de novos aumentos dos salários em alguns setores, sendo, contudo, necessário acompanhar os efeitos de segunda ordem sobre a inflação. Neste contexto, um diálogo social forte e uma negociação coletiva eficaz, em conformidade com as práticas e/ou legislações nacionais, são cruciais para atingir um crescimento global dos salários que sustente o poder de compra, nomeadamente dos trabalhadores com salários baixos e médios, apoiando simultaneamente a criação de emprego de qualidade e salvaguardando a competitividade.

---

<sup>11</sup> Para mais informações sobre a recente evolução salarial, ver documento da Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2023*, 2023 (a publicar).

**Salários mínimos adequados podem ajudar a salvaguardar o poder de compra dos trabalhadores com salários baixos e a diminuir a pobreza de quem trabalha, reforçando simultaneamente os incentivos ao trabalho.** Entre janeiro de 2022 e julho de 2023, os salários mínimos nacionais aumentaram significativamente em termos nominais em todos os Estados-Membros onde existem, compensando o impacto da elevada inflação no poder de compra dos trabalhadores que auferem salários mínimos em metade desses Estados-Membros. Estes aumentos refletem ajustamentos com base na indexação automática quando existe este mecanismo, bem como atualizações discricionárias. Ao mesmo tempo, em vários Estados-Membros sem salário mínimo nacional, os salários acordados coletivamente para as profissões com salários mais baixos cresceram pouco, conduzindo a perdas consideráveis em termos reais<sup>12</sup>. A atenuação dos efeitos da elevada inflação é particularmente importante para os trabalhadores com salários baixos, que são desproporcionalmente afetados pelos ainda elevados preços da energia e dos produtos alimentares. A transposição da Diretiva relativa a salários mínimos adequados<sup>13</sup> será crucial para ajudar a salvaguardar o poder de compra dos trabalhadores com salários baixos e evitar o aumento da pobreza no trabalho, ao mesmo tempo que são reforçados os incentivos ao trabalho, sendo os parceiros sociais instrumentais na sua aplicação. A diretiva inclui igualmente disposições para promover a negociação coletiva e reforçar os mecanismos de execução e controlo em todos os Estados-Membros.

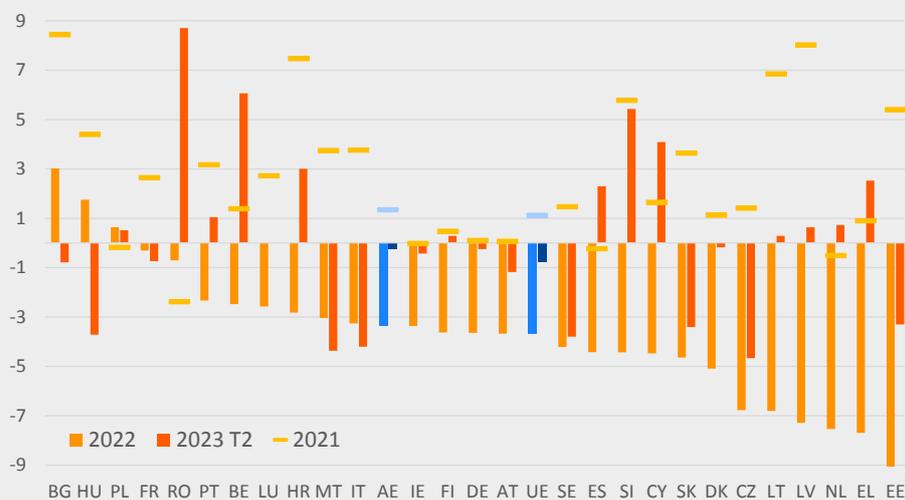
---

<sup>12</sup> Ver Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review*, Minimum wages in the EU series, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2023.

<sup>13</sup> [Diretiva \(UE\) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia \(JO L 275 de 25.10.2022, p. 33\).](#)

## Os salários reais diminuíram em 2022 e continuam a diminuir, embora a um ritmo mais lento

Ordenados e salários brutos reais por trabalhador  
(variação anual em %; 2021, 2022 e T2-2023)



Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO, ordenados e salários brutos nominais por trabalhador [hwwdw]; deflacionador: índices harmonizados de preços no consumidor (zcpih). Para T2-2023: cálculos da DG EMPL com base nos dados do Eurostat, Ordenados e salários [namq\_10\_gdp], Emprego total (conceito nacional) [namq\_10\_a10\_e] e índice harmonizado de preços no consumidor [prc\_hicp\_midx].

A remuneração nominal por trabalhador aumentou 4,8 % em 2022 e 6 % no T2-2023 em comparação com o T2-2022.

No entanto, os salários reais diminuíram 3,7 % em 2022 e 0,8 % no T2-2023 em comparação com o T2-2022.

**Embora as diferentes disposições contratuais também atendam a diferentes preferências e necessidades individuais, oferecendo maior flexibilidade tanto aos trabalhadores como às empresas, a segmentação do mercado de trabalho continua a ser um dos múltiplos fatores de desigualdade.** É o que acontece, em especial, quando os contratos temporários não funcionam como trampolim para postos de trabalho permanentes. Quando comparados com o emprego permanente, estes contratos (e, em especial, os contratos de duração muito curta) estão frequentemente associados a condições de trabalho menos favoráveis, a menos incentivos ao acesso ou ao investimento na educação contínua e na formação profissional, bem como a lacunas em termos de proteção social<sup>14</sup>. Em 2022, a percentagem de pessoas empregadas com contratos temporários entre todos os trabalhadores manteve-se globalmente estável na UE (12,9 %, sendo que mais de metade desses trabalhadores está nesta situação de forma involuntária), mas a variação entre os Estados-Membros foi substancial. A percentagem foi significativamente mais elevada entre os jovens e os migrantes, estando as mulheres também relativamente mais sobrerrepresentadas no emprego temporário do que os homens. Os trabalhadores independentes sem empregados também estão geralmente sujeitos a maiores riscos de precariedade. O trabalho por conta própria pode, em certos casos, ocultar relações de trabalho por conta de outrem ("falso" trabalho por conta própria), para além de estar associado a lacunas persistentes em termos de cobertura da proteção social<sup>15</sup>. De um modo mais global, a utilização generalizada de formas atípicas de emprego pode também tornar os setores e as profissões menos atrativos para os trabalhadores, contribuindo assim para a escassez de mão de obra. Uma ampla escolha de disposições contratuais deve ser acompanhada de um acesso adequado à proteção social e a oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, a fim de também preparar os trabalhadores para as transformações que se avizinham.

---

<sup>14</sup> Eurofound, *Labour market segmentation, Observatory*, 2019.

<sup>15</sup> Relatório da Comissão Europeia sobre a aplicação da recomendação do Conselho de 2019 relativa ao acesso à proteção social, [COM \(2023\) 43 final](#).

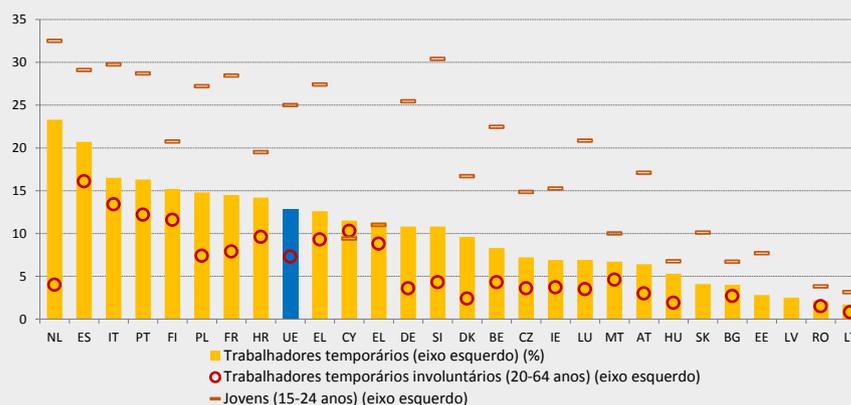
## Acentuadas diferenças entre os Estados-Membros no recurso a contratos temporários, com uma incidência muito maior entre os jovens

**12,9 %**  
de trabalhadores  
(20-64 anos) com  
**contratos**  
**temporários**  
em 2022

**50%**  
de **jovens**  
(15-24 anos) com  
**contratos**  
**temporários**

**7,3 %** de  
trabalhadores  
(20-64 anos) com  
**contratos**  
**temporários**  
**involuntários**

Trabalhadores temporários em percentagem do número total de trabalhadores por grupo etário (15-24 anos) (em %, 2022)



Fonte: Eurostat [lfsa\_etpgan] e [lfsa\_etgar], IFT da UE.

A recuperação dos mercados de trabalho da UE pós-pandemia reforçou o papel da economia das plataformas, o que contribuiu para a criação de oportunidades no mercado de trabalho, embora possa também colocar desafios em matéria de condições de trabalho e proteção social. Com base nos dados do inquérito, em 2023, 2,4 % dos respondentes forneceram trabalho através de plataformas digitais em linha na UE e 1,9 % através de plataformas digitais no local, embora a variação entre os Estados-Membros seja acentuada. A gestão algorítmica (GA) pode contribuir para aumentar a eficiência e melhorar a qualidade global do serviço na economia das plataformas. Os algoritmos utilizam dados sobre a localização, a disponibilidade, as competências e o desempenho anterior dos trabalhadores para estabelecer correspondências entre as tarefas e os trabalhadores mais adequados em tempo real. A GA permite igualmente monitorizar o desempenho dos trabalhadores através de classificações dos consumidores e de outras métricas, disponibilizando *feedback* em tempo real para aplicar normas nas plataformas. No entanto, a utilização da GA pelas empresas pode, ao mesmo tempo, conduzir a uma maior exposição dos trabalhadores a práticas de vigilância e avaliação, o que pode restringir a autonomia e o controlo que têm sobre as tarefas que desempenham. A utilização da GA suscita questões de transparência, responsabilização e equidade face aos trabalhadores. Além disso, a integração da inteligência artificial com a GA comporta o risco de reforçar preconceitos e práticas discriminatórias existentes. A par dos desafios relacionados com a opacidade dos sistemas de GA e a sua influência na atribuição de tarefas e, por conseguinte, na remuneração, no caso dos trabalhadores das plataformas, existem riscos de classificação incorreta do seu estatuto profissional (podem ser incorretamente rotulados como trabalhadores por conta própria e, enquanto tal, não ter direito à proteção garantida aos trabalhadores por conta de outrem). A proposta de diretiva relativa ao reforço das condições de trabalho nas plataformas digitais servirá para atenuar os potenciais perigos associados ao uso de algoritmos para as pessoas envolvidas em plataformas de trabalho digitais. Propõe também estabelecer igualmente direitos coletivos de informação para os representantes dos trabalhadores.

**Os estudos sobre inteligência artificial (IA) apontam para um impacto potencialmente forte da aprendizagem automática nos mercados de trabalho, prevendo-se que as profissões não manuais e criativas sejam mais afetadas em comparação com anteriores progressos tecnológicos.** O diálogo social e a negociação coletiva são cruciais neste contexto para assegurar uma abordagem participativa da gestão da mudança ligada à evolução tecnológica, dando resposta a potenciais preocupações e promovendo simultaneamente a adaptação dos trabalhadores (nomeadamente através da oferta de competências). São essenciais políticas ativas eficazes do mercado de trabalho, incluindo sistemas de melhoria e reconversão de competências e serviços de emprego, para acompanhar essas mudanças e prestar um apoio eficaz às transições entre empregos. No que diz respeito à IA generativa, de acordo com a Eurofound, a utilização da aprendizagem automática é considerada globalmente positiva pelos trabalhadores inquiridos, uma vez que pode ajudar a libertar tempo das tarefas de rotina e permitir uma maior concentração em tarefas com maior valor acrescentado<sup>16</sup>. A IA poderá também apoiar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, criando ambientes mais inclusivos e adaptados. De um modo geral, embora a IA e os modelos de aprendizagem automática, especialmente os baseados em transformadores pré-treinados generativos (como o ChatGPT), tragam boas oportunidades, podem ter um forte impacto futuro nos trabalhadores não manuais<sup>17</sup> e afetar mesmo as profissões criativas<sup>18</sup>. Os rápidos avanços nestas tecnologias requerem uma supervisão atenta para tirar partido dos seus benefícios, antecipando simultaneamente potenciais impactos negativos e definindo respostas políticas adequadas e atempadas, nomeadamente no que diz respeito aos mercados de trabalho e à devida participação dos trabalhadores nos ganhos de produtividade gerados pela IA. Neste contexto, a IA coloca desafios em termos de transparência, responsabilização e possível impacto nos direitos, condições de trabalho e rendimentos dos trabalhadores. Por exemplo, o Regulamento Inteligência Artificial proposto, se for adotado na sua forma atual, identificará os sistemas de IA utilizados no recrutamento e na gestão dos trabalhadores como comportando um risco elevado e, como tal, impondo requisitos de transparência, segurança, exatidão e supervisão humana.

---

<sup>16</sup> Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice*, 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace*, 2022; e Eurofound, *Digitisation in the workplace*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2021.

<sup>17</sup> Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, Documento de Trabalho 96 da OIT (Genebra, OIT), <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

<sup>18</sup> Ver, por exemplo, o acordo alcançado entre a Writers Guild of America e a Alliance of Motion Picture and Television Producers para dar resposta às preocupações existentes sobre a influência da IA na indústria cinematográfica. O novo contrato inclui regras sobre a utilização da IA em projetos cinematográficos e televisivos, num acordo alcançado no final de uma das mais longas greves de Hollywood.

**Apesar das melhorias, os jovens continuam a enfrentar desafios de integração nos mercados de trabalho em muitos Estados-Membros, o que justifica uma atenção especial e uma ação política específica.** O desemprego dos jovens diminuiu 3,1 p.p. desde 2020, mas ascendendo a 14,5 % em 2022, continua a ser quase três vezes superior ao da população em idade ativa na UE. Persistem diferenças regionais, com níveis elevados registados, por exemplo, nas regiões ultraperiféricas da UE. Do mesmo modo, a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) diminuiu significativamente para os níveis anteriores à pandemia, principalmente devido à diminuição do número de jovens NEET desempregados, mas mantém-se em 11,1 % no T2-2023 na UE e particularmente elevada em alguns Estados-Membros, com diferenças significativas também no interior dos países. As mulheres e os jovens nascidos fora da UE são mais numerosos entre os NEET. Uma integração adequada e em tempo útil dos jovens no mercado de trabalho ou nos sistemas de educação e formação é fundamental para o êxito das suas futuras carreiras. Os períodos de desemprego no início da vida ativa podem prejudicar as perspetivas de carreira e a capacidade de obtenção de rendimentos em virtude de "efeitos cicatriz", com riscos potencialmente maiores de pobreza e exclusão social ou de problemas de saúde física e mental em casos mais extremos. As grandes transformações que se avizinham relacionadas com a ecologização e a digitalização das nossas economias reforçam a necessidade de assegurar que as gerações jovens estejam bem integradas no mercado de trabalho e na sociedade e sejam capazes de aceitar a mudança e gerir as transformações futuras. Neste contexto, são necessários esforços sustentados para superar os desafios estruturais que impedem os jovens de regressar ao mercado de trabalho, em especial no contexto de uma escassez generalizada de mão de obra e de competências. A Garantia para a Juventude reforçada pode contribuir para a definição de ações destinadas aos jovens NEET, disponibilizando uma oferta de emprego de boa qualidade, oportunidades de educação e formação, aprendizagem ou estágios no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terem concluído o ensino formal<sup>19</sup>. Como complemento, a iniciativa ALMA (Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar) ajuda os NEET desfavorecidos a adquirir experiência profissional no estrangeiro.

---

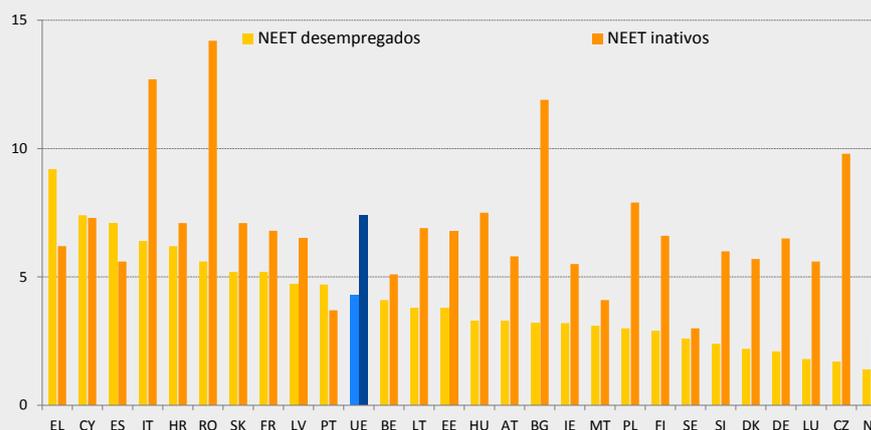
<sup>19</sup> [Recomendação do Conselho](#), de 30 de outubro de 2020, relativa a "Uma ponte para o emprego – Reforçar a Garantia para a Juventude" e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude, 2020/C 372/01, JO C 372 de 4.11.2020, p. 1.

## Os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação encontram-se mais frequentemente em situação de inatividade do que de desemprego

Em 2022,  
**7,4 % dos**  
jovens na UE  
não  
trabalhavam,  
não estudavam  
nem seguiam  
qualquer  
formação  
(NEET) e  
estavam  
inativos

**4,3 % dos**  
jovens não  
estavam  
empregados,  
encontrando-se  
os **homens**  
mais vezes no  
desemprego do  
que as  
mulheres

Jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) por situação no trabalho (15-29 anos, %), 2022



Nota: interrupção nas séries para CZ e SK.  
Fonte: Eurostat [edat\_1fse\_20], IFT da UE.

**Os trabalhadores mais velhos estão mais ativos do que nunca no mercado de trabalho, mas ainda há margem para melhorias, em especial no caso das mulheres.** A população da UE está a envelhecer rapidamente, prevendo-se que a idade mediana de 44,4 anos registada em 2022 aumente mais de quatro anos até ao final do século, acompanhada de uma diminuição significativa da população em idade ativa. Alguns Estados-Membros e regiões são mais fortemente afetados pelos desafios demográficos do que outros, com o risco de agravamento das disparidades existentes em toda a UE. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) aumentou acentuadamente na UE, passando de 44,7 % em 2010 para 62,3 % em 2022, em resultado de um aumento da sua taxa de participação. As disparidades entre homens e mulheres no emprego neste grupo etário, de 12,5 p.p., foram, no entanto, superiores às registadas para o total da mão de obra, embora se tenham estreitado desde 2010.

Prevê-se que o envelhecimento da população tenha um impacto na oferta de mão de obra, reduzindo a força de trabalho e, ao mesmo tempo, agravando potencialmente as insuficiências de competências e de mão de obra na União. Neste contexto, uma vida ativa mais longa e mais saudável é importante para sustentar a oferta de mão de obra e garantir a sustentabilidade orçamental dos sistemas de proteção social, assegurando simultaneamente a coesão social, a solidariedade e a transferência de conhecimentos entre gerações. O conjunto de instrumentos demográficos, recentemente apresentado pela Comissão, define uma abordagem global das alterações demográficas. Os Estados-Membros são exortados a favorecer o envelhecimento saudável e ativo, permitindo que as pessoas continuem a ter controlo das suas vidas e a contribuir para a economia e a sociedade<sup>20</sup>.

---

<sup>20</sup> Ver Comunicação da Comissão intitulada "*Alterações demográficas na Europa: um conjunto de instrumentos de ação*", COM(2023) 557 final.

**As desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho continuam a ser generalizadas e refletem-se nas disparidades salariais e de emprego entre uns e outras.** Embora tenham diminuído ligeiramente em comparação com 2021, as disparidades entre homens e mulheres no emprego mantiveram-se acentuadas, situando-se em 10,7 p.p. em 2022 na UE, com diferenças importantes entre os Estados-Membros e as regiões. Além disso, a diferença era significativamente mais elevada quando se tem em conta a maior percentagem de trabalho a tempo parcial entre as mulheres (que, em 2022, ascendia a 16 p.p. "em equivalentes a tempo inteiro"). Além disso, a disparidade entre homens e mulheres no emprego foi muito mais vincada para as pessoas com filhos em relação às que os não têm. As disparidades salariais entre homens e mulheres também foram acentuadas na maioria dos países (12,7 % em 2021 na UE), apesar dos progressos realizados ao longo da última década. Estas disparidades podem estar parcialmente relacionadas com i) a sobrerrepresentação de mulheres em empregos com salários relativamente baixos e no trabalho a tempo parcial; ii) a sub-representação das mulheres em cargos superiores; iii) maiores dificuldades para as mulheres em conciliar o trabalho com as responsabilidades de prestação de cuidados e iv) um desequilíbrio na partilha das responsabilidades de prestação de cuidados entre mulheres e homens. No entanto, a maior parte das disparidades salariais entre homens e mulheres na UE não está associada a características objetivas e mensuráveis dos indivíduos, o que aponta para a probabilidade de outros fatores, incluindo a discriminação e as estruturas salariais não transparentes, contribuírem significativamente para a situação<sup>21</sup>. Estas disparidades salariais prejudicam a independência económica das mulheres durante a vida ativa, afetam negativamente a sua participação no mercado de trabalho e contribuem também para as diferenças nas suas pensões em relação às dos homens (26 % na UE em 2022), com maiores riscos de pobreza para as mulheres na velhice. A luta contra a discriminação e as desigualdades salariais em razão do género e a melhoria do funcionamento dos sistemas fiscais podem proporcionar maiores incentivos para que mais mulheres se tornem economicamente ativas, o que também é importante tendo em conta a considerável escassez de mão de obra e de competências.

---

<sup>21</sup> Eurostat, Documentos de Trabalho Estatísticos, *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis*, 2021.

A melhoria da disponibilidade de serviços de educação e acolhimento na primeira infância e de cuidados continuados de qualidade e a preços acessíveis é fundamental para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho, em consonância com a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025, 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<sup>22</sup> e a Garantia Europeia para a Infância<sup>23</sup>. Por último, é essencial tomar medidas que assegurem a transparência em matéria de salários, em conformidade com a Diretiva Transparência Salarial<sup>24</sup>, para expor preconceitos de género nas estruturas e modelos salariais e permitir que os trabalhadores façam valer efetivamente o seu direito à igualdade de remuneração por trabalho igual ou para trabalho de igual valor.

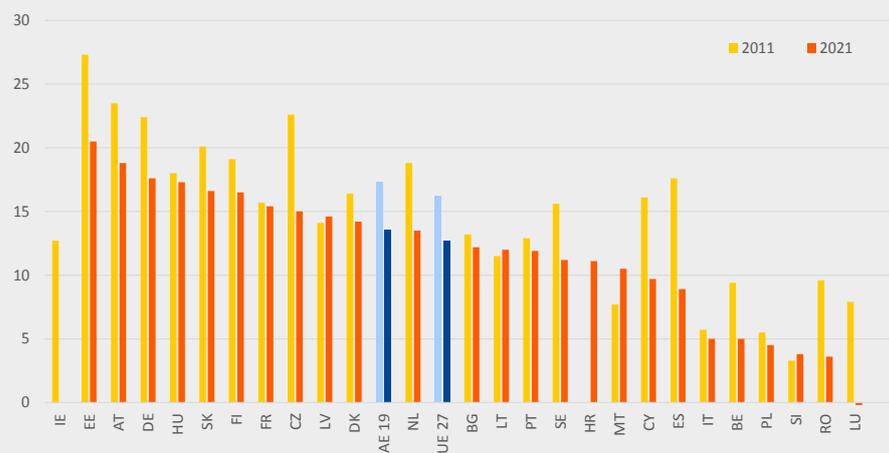
## As disparidades salariais entre homens e mulheres continuam a ser acentuadas, apesar das melhorias observadas

**12,7% de disparidades salariais entre homens e mulheres em 2021 na UE, com grandes variações entre os Estados-Membros**

**10,7 p.p. de disparidades entre homens e mulheres no emprego em 2022 na UE**

**26 % de disparidades entre homens e mulheres nas pensões em 2022 na UE**

Diferença entre a remuneração horária bruta média dos homens e a das mulheres, em percentagem da remuneração horária bruta média dos homens (% , 2021 e 2011)



Nota: ordenada por valores de 2021. Faltam dados para EL para todos os anos, para HR em 2011 e para IE em 2021.

Fonte: Eurostat [earn\_gr\_gpgr2].

<sup>22</sup> 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); *Lutar por uma União da Igualdade*, Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2050 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.

<sup>23</sup> 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. 14-23).

<sup>24</sup> Ver Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

**Apesar de recentes melhorias, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos significativos no mercado de trabalho.** Em 2022, a disparidade na taxa de emprego entre as pessoas com e sem deficiência era de 21,4 p.p. na UE. Além disso, em 2020, a taxa de desemprego das pessoas com deficiência era quase duas vezes superior à das pessoas sem deficiência. Acresce que muitas pessoas com deficiência não participam no mercado de trabalho, o que se reflete numa taxa de atividade de 60,7 % (contra 83,4 % para as pessoas sem deficiência). Em consonância com a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, para melhorar a situação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são necessários mais esforços políticos e medidas específicas, tal como descrito no Pacote de Emprego das Pessoas com Deficiência<sup>25</sup>. Por conseguinte, é fundamental reforçar as capacidades dos serviços de emprego e de integração, promover a contratação e combater os estereótipos, assegurando simultaneamente adaptações razoáveis no trabalho, em função das necessidades dessas pessoas.

---

<sup>25</sup> Ver [Pacote relativo ao emprego das pessoas com deficiência destinado a melhorar os resultados do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência](#).

**As competências de leitura deterioraram-se em toda a UE, continuando o estatuto socioeconómico a ser um forte preditor neste contexto, ao mesmo tempo que uma escassez considerável de professores, também relacionada com a baixa atratividade da profissão, põe em risco a oferta de uma educação de qualidade.** Com base no estudo PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study* [estudo internacional sobre os progressos em literacia de leitura]) de 2021, quase um quarto dos alunos do quarto ano tiveram subdesempenhos em leitura, com uma tendência descendente observada em praticamente todos os Estados-Membros participantes no período de 2016-2021. Em média, a diferença de desempenho entre crianças com um estatuto socioeconómico mais elevado em comparação com as crianças com um estatuto socioeconómico baixo foi substancial, correspondendo aproximadamente a dois anos de escolaridade. Estes resultados destacam os desafios que se colocam ao sistema de ensino no sentido de dotar todos os alunos das competências básicas necessárias para prosperar na sociedade e no mercado de trabalho e garantir a igualdade de oportunidades. Embora em 2022 tenha diminuído (ligeiramente) a percentagem de jovens com habilitações máximas correspondentes ao terceiro ciclo do ensino básico que abandonaram prematuramente o ensino ou a formação na UE, subsiste uma variação considerável entre os Estados-Membros, bem como em função do género, do país de nascimento e do local de residência. Esta situação coloca desafios em termos de empregabilidade, aprendizagem e capacidade de adaptação numa fase posterior da vida. Ao mesmo tempo, a maioria dos Estados-Membros tem dificuldade em preencher vagas de docência em todos os setores do ensino obrigatório e, em particular, nas disciplinas CTEM, para atrair um número suficiente de professores e manter na profissão professores jovens. Na maioria dos países, tornar-se professor já não é uma escolha de carreira atrativa para os jovens. A atratividade da profissão docente depende de uma série de fatores, incluindo a remuneração e as condições de trabalho. Em 2018, apenas um em cada cinco professores considerava que o seu trabalho era valorizado pela sociedade, ao passo que muitos professores alegaram stress relacionado com o trabalho e uma pesada carga de trabalho<sup>26</sup>. Aumentar a atratividade da profissão docente é fundamental para manter a UE em condições de alcançar as suas metas em matéria de educação, estabelecidas no âmbito do Espaço Europeu da Educação<sup>27</sup>, e para satisfazer a procura crescente de competências, nomeadamente no contexto das transformações ecológica e digital.

---

<sup>26</sup> OCDE, *Resultados do TALIS 2018: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, Publicações da OCDE, Paris, 2019.

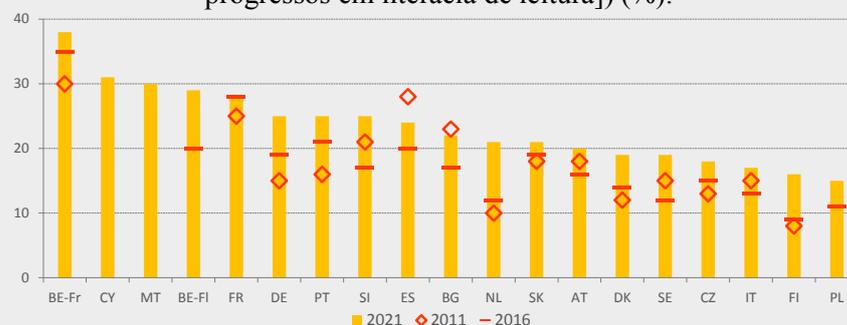
<sup>27</sup> Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 30 de setembro de 2020, intitulada "[Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025](#)".

## A literacia de leitura deteriorou-se em toda a UE

Percentagem de alunos do quarto ano que atingem, no máximo, o valor de referência internacional "Baixo" no estudo PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study* [estudo internacional sobre os progressos em literacia de leitura]) (%).

Quase um quarto dos alunos do quarto ano tiveram subdesempenhos em leitura

O seu contexto socioeconómico continua a ser um forte preditor de desempenho



Nota: BE-Fr refere-se à comunidade francesa da Bélgica, enquanto BE-Fl se refere à comunidade flamenga. Apenas são incluídos sistemas educativos onde há recolha de dados no final do quarto ano, ficando por isso excluídos EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV e RO. Não existem dados disponíveis para BE-Fl, Chipre, Malta e Polónia em 2011; para Chipre e Malta em 2016.

Fonte: cálculos da DG EAC com base nos dados do PIRLS de 2021.

**Com a maioria dos trabalhadores da UE a utilizar já ferramentas digitais no trabalho, são necessários esforços adicionais significativos para melhorar as competências digitais da população, em especial das pessoas pouco qualificadas, das pessoas mais velhas e dos nacionais de países terceiros.** Em 2021, entre 60 e 70 % dos trabalhadores na UE utilizaram ferramentas digitais em profissões que requerem níveis básicos ou moderados de competências digitais<sup>28</sup>. No entanto, apenas 53,9 % dos adultos na UE possuíam, pelo menos, competências digitais básicas. O nível de competências digitais varia consideravelmente entre os Estados-Membros, mas também entre grupos da população. Em 2021, os jovens (16-29 anos) tinham mais do dobro da probabilidade dos mais velhos (55-74 anos) de possuírem, pelo menos, competências digitais básicas; as taxas eram particularmente baixas entre as pessoas pouco qualificadas, os desempregados e os inativos. Além disso, uma percentagem significativamente inferior de nacionais de países terceiros possuía, pelo menos, competências digitais básicas em comparação com os nacionais da UE. Um inquérito realizado em 2023 no âmbito do Ano Europeu das Competências revelou que, para quase metade das PME que comunicaram a escassez de competências como limitadora das respetivas atividades gerais, o desafio dizia sobretudo respeito à utilização de tecnologias digitais. Os baixos níveis de competências digitais em vastos segmentos da população e as acentuadas diferenças nas oportunidades de desenvolvimento dessas competências comportam o risco de criar importantes clivagens no contexto de economias e sociedades cada vez mais digitalizadas (nomeadamente no que diz respeito ao acesso à educação e à formação, aos serviços públicos de emprego e aos serviços digitais em geral). Para colmatar o fosso digital, são necessários programas de competências digitais para a população em geral, complementados por formações específicas, adaptadas aos perfis de competências e às situações de determinados grupos no mercado de trabalho, desempenhando também as empresas um papel na oferta de formação. Uma meta mínima de 80 % da população com competências digitais básicas até 2030 na UE, tal como definida no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e nas Orientações para a Digitalização da Década Digital<sup>29</sup>. O objetivo é também aumentar o número de especialistas em TIC para 20 milhões até 2030, promovendo simultaneamente o acesso das mulheres a esta área (18,9 % dos especialistas em 2022) e aumentando o número de diplomados em TIC, que é crucial para manter a competitividade da Europa<sup>30</sup>.

---

<sup>28</sup> Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey*. Luxemburgo: Serviço das Publicações. Série de referência do Cedefop; n.º 123, 2022.

<sup>29</sup> Ver DECISÃO (UE) 2022/2481 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO, de 14 de dezembro de 2022, que estabelece o programa Década Digital para a Europa, que fixa metas digitais para 2030.

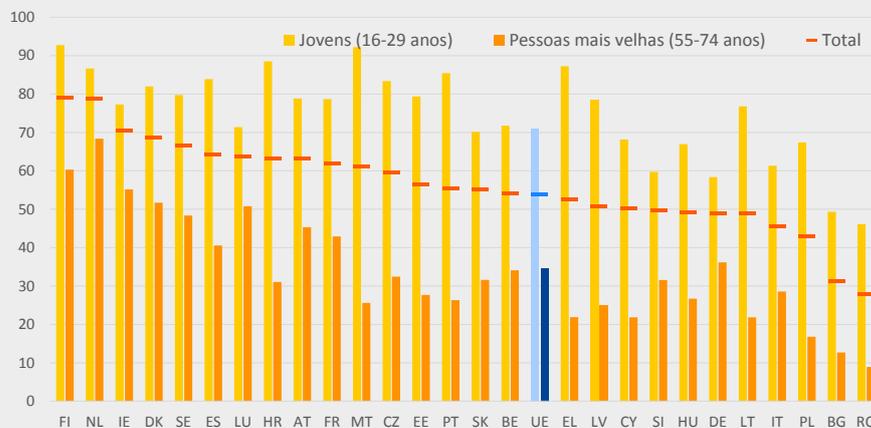
<sup>30</sup> No entanto, a manterem-se as tendências atuais, prevê-se que, até 2023, apenas 60 % da população da UE possuam, pelo menos, competências digitais básicas e o número de especialistas em TIC aumentará apenas para cerca de 12 milhões. Ver o relatório de 2023 sobre o estado da Década Digital, [SWD \(2023\) 571 final](#).

## Os jovens têm mais do dobro da probabilidade de possuírem, pelo menos, competências digitais básicas do que as pessoas mais velhas

**71 % dos jovens** (16-29 anos) e **apenas 34,6 % das pessoas mais velhas** (55-74 anos) possuem, pelo menos, competências digitais básicas

As pessoas pouco qualificadas, desempregadas e inativas possuem, com menor frequência, pelo menos competências digitais básicas

Percentagem de pessoas com, pelo menos competências digitais gerais básicas (2021, %)



Fonte: Eurostat [edat\_ifse\_02].

**São necessárias medidas sustentadas para continuar a desenvolver as competências da mão de obra, a fim de favorecer a competitividade, promover o emprego de qualidade e preservar o modelo social da UE, nomeadamente tendo em conta as transições ecológica e digital.** Neste contexto, e à luz da escassez generalizada de mão de obra e de competências, é fundamental a existência de sistemas de educação e formação plenamente funcionais e eficazes para dotar os jovens de competências relevantes para o mercado de trabalho, ao passo que uma elevada participação na educação de adultos é fundamental para assegurar que as competências da mão de obra são constantemente atualizadas. A grande meta em matéria de educação de adultos aponta para que, pelo menos, 60 % dos adultos participem anualmente em aprendizagens na UE até 2030 (os dados mais recentes disponíveis relativamente a 2016 apontam para uma taxa de participação média muito inferior, de 37,4 %) <sup>31</sup>. Dado que em todos os Estados-Membros, os adultos pouco qualificados tendem a participar em ações de formação significativamente menos do que as pessoas com qualificações médias e elevadas, deve ser dada especial atenção política ao aumento das suas taxas de participação, em consonância com a avaliação dos percursos de melhoria de competências <sup>32</sup>. A participação de adultos em aprendizagens é também mais frequente nas zonas urbanas do que nas zonas rurais. Neste contexto, a Recomendação do Conselho relativa às contas de aprendizagem individuais descreve a forma como os Estados-Membros podem conjugar eficazmente o apoio financeiro (incluindo do FSE+) e não financeiro para capacitar todos os adultos para o desenvolvimento das respetivas competências ao longo da sua vida profissional <sup>33</sup>. Além disso, as microcredenciais representam um forte potencial para oferecer aos trabalhadores e aos candidatos a emprego uma requalificação e uma melhoria de competências rápidas e direcionadas, com base na recomendação do Conselho neste domínio <sup>34</sup>. Por último, o Ano Europeu das Competências, com base na Agenda de Competências para a Europa de 2020, visa promover uma mudança de mentalidades no sentido da melhoria e da requalificação de competências ao longo da vida, ajudando as pessoas a adquirir as que mais se adequam a empregos de qualidade e a tirar partido das muitas oportunidades oferecidas pelas transformações ecológica e digital <sup>35</sup>.

---

<sup>31</sup> Prevê-se que a fonte de dados para acompanhar a grande meta para 2030 em matéria de educação de adultos deixe de ser o Inquérito à Educação de Adultos (AES) e passe a ser o Inquérito às Forças de Trabalho da UE (IFT). Está a ser realizada uma análise exaustiva dos dados provenientes dos dois inquéritos, a fim de garantir a sua qualidade e comparabilidade. A publicação dos dados relativos à educação de adultos do IFT (período de referência de 12 meses) está prevista para a primavera de 2024.

<sup>32</sup> O [pacote de avaliação dos percursos de melhoria de competências](#) foi adotado em julho de 2023 e avaliou as medidas tomadas em resposta à [Recomendação do Conselho sobre percursos de melhoria de competências](#).

<sup>33</sup> [Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa às contas individuais de aprendizagem, 2022/C 243/03](#).

<sup>34</sup> [Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade, 2022/C 243/02](#).

<sup>35</sup> Comunicação da Comissão intitulada "[Agenda de Competências para a Europa](#) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência", COM(2020) 274 final; Proposta de decisão do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao Ano Europeu das Competências.

**A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (ARPE) manteve-se globalmente estável na UE em 2022, graças à ação política decisiva tomada no contexto da crise da COVID e da crise energética.** No entanto, aproximadamente uma em cada cinco pessoas na UE continuava em risco de pobreza ou exclusão social em 2022, depois de o número total de pessoas nesta situação ter diminuído apenas 279 000, permanecendo perto do seu valor de 2019. Por conseguinte, e à luz de uma conjuntura económica moderada, serão necessários esforços significativos para alcançar a grande meta para 2030 de uma redução de, pelo menos, 15 milhões de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social, em comparação com 2019. Observaram-se também acentuadas variações entre os Estados-Membros e as regiões, bem como entre grupos populacionais (com maior incidência de riscos de pobreza para as crianças, as pessoas com mais de 65 anos, as pessoas com deficiência, as nascidas fora da UE e os ciganos). As diferenças entre os países da UE continuam a ser significativas no que respeita ao impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza. Ao mesmo tempo, as **desigualdades de rendimento diminuíram ligeiramente, em média, em 2022.** De acordo com estimativas rápidas do Eurostat, essas desigualdades também se mantiveram estáveis ou diminuíram em 2022 (ano de rendimento), refletindo a rápida resposta política adotada a nível da UE e dos Estados-Membros para contrariar o impacto negativo da inflação, nomeadamente nos agregados familiares com baixos rendimentos. A diminuição média observada foi sobretudo motivada por mudanças no extremo inferior da distribuição do rendimento. Avaliações sistemáticas do impacto distributivo das medidas tomadas são particularmente importantes para ter em conta o seu impacto na desigualdade de rendimentos e para fundamentar a conceção de políticas.

**O risco de pobreza ou exclusão social é mais elevado para as crianças do que para a população total em quase todos os Estados-Membros, afetando, em média, cerca de uma em cada quatro crianças.** A percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social aumentou ligeiramente em 2022 na UE, assim como o número total de crianças nessa situação, em cerca de 900 mil desde 2019 (contra a meta complementar de reduzir o seu número em, pelo menos, 5 milhões até 2030), o que exige esforços significativos para dar resposta ao desafio. Tirar crianças de situações de pobreza ou exclusão social é fundamental para as ajudar a alcançar todo o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade, quebrando o ciclo de transmissão intergeracional de pobreza. A implementação da Garantia Europeia para a Infância<sup>36</sup> em todos os Estados-Membros é crucial para responder a este desafio.

---

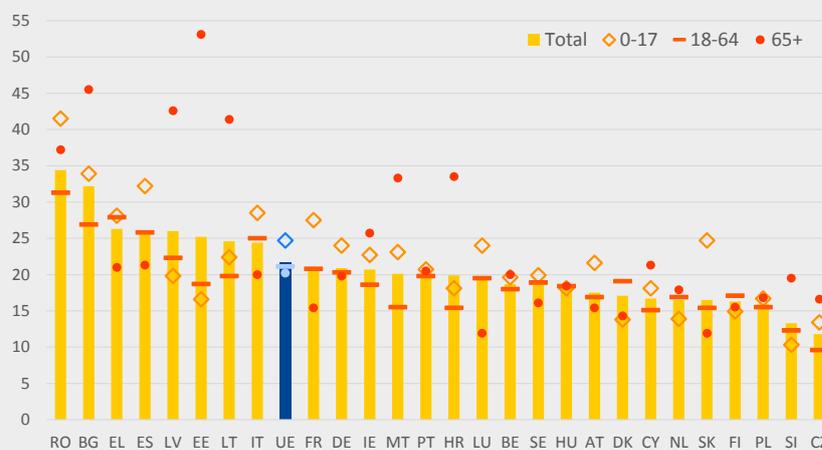
<sup>36</sup> [Recomendação \(UE\) 2021/1004 do Conselho, de 14 de junho de 2021, relativa à criação de uma Garantia Europeia para a Infância \(JO L 223 de 22.6.2021, p. 14-23\).](#)

## A pobreza e a exclusão social variam significativamente consoante os grupos etários, sendo que as crianças e os idosos correm frequentemente um maior risco

Uma em cada cinco pessoas e uma em cada quatro crianças em risco de pobreza ou exclusão social na UE em 2022

Pessoas idosas com taxas AROPE mais elevadas em muitos Estados-Membros

Taxas de risco de pobreza ou de exclusão social - total e por grupos etários 0-17, 18-64, 65+ anos (% , 2022)



Nota: interrupção nas séries para FI, FR e LU.

Fonte: Eurostat [ilc\_peps01n], EU-SILC.

Embora a maior parte da população da UE tenha acesso a serviços essenciais, as pessoas em risco de pobreza ou exclusão social e as pessoas mais vulneráveis enfrentam obstáculos significativos. A este respeito, 9,3 % da população da UE não consegue manter a sua casa adequadamente aquecida (com um aumento de 2,4 p.p. em relação ao ano anterior e mais do dobro deste valor para a população AROPE), 2,4 % não consegue suportar os custos de uma ligação à Internet para uso pessoal em casa, 2,4 % não consegue suportar os custos de uma utilização regular dos transportes públicos e 1,5 % vivem em agregados familiares sem banheira, chuveiro ou sanita com autoclismo, com variações consideráveis entre os países<sup>37</sup>. Os agregados familiares em risco de pobreza ou exclusão social gastam uma parte significativamente superior do seu orçamento em serviços essenciais, o que os torna mais vulneráveis a aumentos dos preços. Para além da acessibilidade dos preços, outros fatores como a disponibilidade e a acessibilidade também colocam desafios, por vezes ligados a outras dimensões, como a falta de competências, ou fatores geográficos (clivagem entre zonas urbanas e rurais, regiões remotas e insulares). O Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece o direito de todas as pessoas de acederem a serviços essenciais de qualidade e apela, neste sentido, ao apoio às pessoas necessitadas, que é importante para promover progressos na consecução da meta da UE de redução da pobreza até 2030.

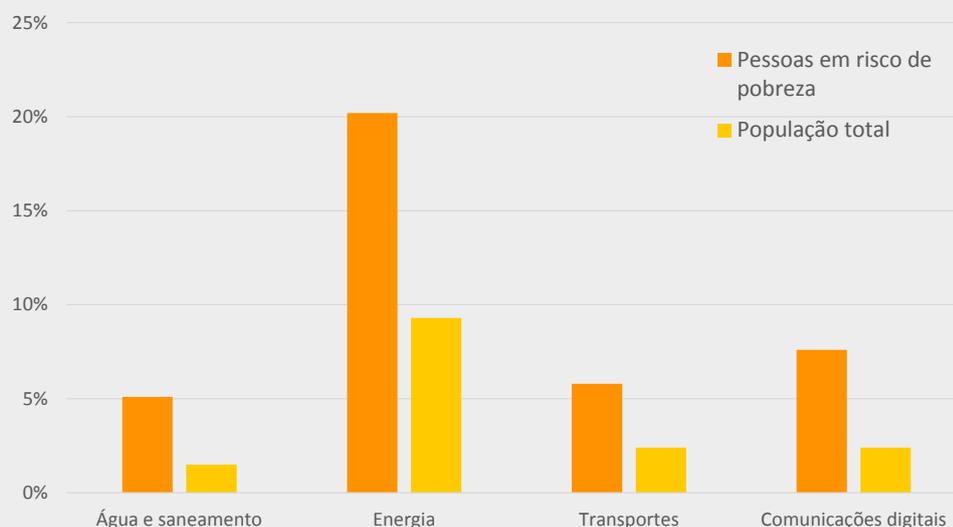
<sup>37</sup> Relatório da Comissão sobre o acesso a serviços essenciais na UE, SWD(2023) 213 final/2.

## Os agregados familiares em risco de pobreza ou de exclusão social têm um acesso muito mais limitado a serviços essenciais na UE

Em 2022, a percentagem de pessoas que não conseguiram manter a sua habitação aquecida aumentou para 9,3 %, dos 6,9 % registados em 2019 na UE

As pessoas em risco de pobreza ou exclusão social enfrentam obstáculos significativos no acesso a serviços essenciais

Percentagem da população da UE que não consegue suportar o preço de serviços essenciais (%)



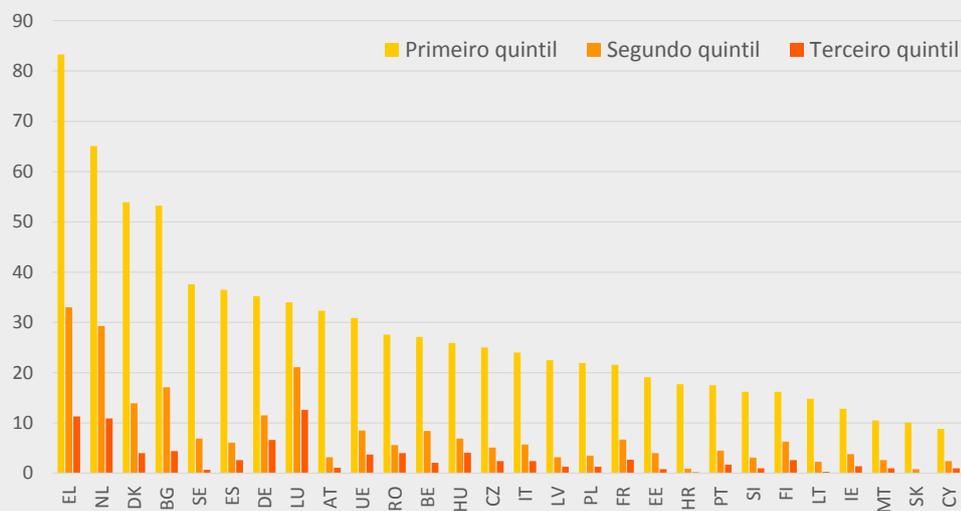
Fonte: Eurostat, [ilc\_mdcs01], [ILC\_mddu07A], [ilc\_mdho05], [ilc\_mdcs13a], EU-SILC.

**A acessibilidade da habitação é um desafio crescente na União.** Em 2022, quase uma em cada dez pessoas na UE vivia num agregado familiar em que os custos totais de habitação representavam mais de 40 % do rendimento disponível total, com um aumento significativo registado desde 2020. As dificuldades habitacionais tendem a ser mais graves para as famílias com filhos e as famílias monoparentais. Para as pessoas em risco de pobreza, a percentagem era mais de três vezes superior à da população total. Acresce que, ao longo da última década, foram feitos poucos progressos na redução do número de pessoas sem-abrigo nos Estados-Membros. As políticas da UE podem ter efeitos positivos na acessibilidade dos preços, na disponibilidade e na adequação da habitação, especialmente para as pessoas necessitadas. Embora a responsabilidade principal pela habitação e pelas ajudas à habitação caiba aos Estados-Membros, as políticas e o financiamento da UE podem apoiar os esforços das autoridades públicas nacionais e infranacionais na resposta a estes desafios, por exemplo nos domínios da coesão e do desenvolvimento urbano, do emprego e da proteção social, bem como das políticas industriais e energéticas. Além disso, iniciativas da UE, como o Novo Bauhaus Europeu e a iniciativa em matéria de habitação a preços acessíveis, podem contribuir para aumentar a sustentabilidade e a inclusividade da habitação. O investimento em habitação social pode melhorar a acessibilidade e a acessibilidade dos preços da habitação para os grupos vulneráveis e com baixos rendimentos, incluindo os sem-abrigo. Os fundos da UE, como o FEDER, o FSE+, o MRR e o InvestEU, permitem novos investimentos em habitação a preços acessíveis e habitação social e a criação de parcerias público-privadas para congregar recursos e desenvolver regimes de intervenção sustentáveis.

## A sobrecarga dos custos de habitação é mais acentuada no quintil da população com menor poder económico em todos os Estados-Membros

Custos de habitação no rendimento disponível nos primeiros três quintis da população quando ordenados pelo rendimento, 2022 (em%)

Em 2022, a percentagem de pessoas sobrecarregadas pelo custo da habitação era duas vezes maior no primeiro do que no segundo quintil da população, quando ordenados pelo rendimento na UE



Fonte: Eurostat [[ilc\\_lvho07b](#)]. Interrupção nas séries para FR e LU em 2022.

**Os sistemas de proteção social desempenham um papel fundamental nos Estados-Membros para garantir a coesão social e a segurança dos rendimentos contra riscos, bem como a estabilização macroeconómica e, nesse sentido, devem ser adaptados aos desafios do futuro.**

De um modo geral, os sistemas de proteção social demonstraram a sua eficácia no apoio à resiliência socioeconómica durante a pandemia de COVID-19 e a mais recente crise energética. No entanto, a capacidade dos sistemas de proteção social para se manterem adequados e sustentáveis do ponto de vista orçamental está sob pressão crescente devido ao envelhecimento da população, à evolução do mundo do trabalho e às transições ecológica e digital. Esta evolução terá implicações na conceção e no âmbito dos sistemas de proteção social, assim como no seu financiamento. Em termos práticos, isto implica a necessidade de um aumento das taxas de participação em empregos de qualidade em todos os grupos da população, o prolongamento da vida ativa, respostas adequadas à pobreza no trabalho, a cobertura da proteção social para formas atípicas de emprego, serviços de proteção social mais bem organizados, disponíveis e eficientes, incluindo a prestação de cuidados, e a adaptação dos sistemas de proteção social às novas realidades decorrentes das alterações climáticas e das tecnologias ecológicas e digitais. Para que os sistemas de proteção social estejam preparados para o futuro, é particularmente importante abordar as políticas de proteção social numa perspetiva de ciclo de vida. Políticas sociais bem concebidas em diferentes fases do ciclo da vida podem resultar em "dividendos duplos", reduzindo as despesas futuras com a proteção do rendimento graças a ganhos em matéria de emprego, bem-estar e saúde, e apoiando o crescimento inclusivo e o alargamento da matéria coletável. As reformas e os investimentos dos Estados-Membros nestas áreas são apoiados por várias iniciativas da UE que visam preparar os sistemas de proteção social para o futuro, como as Recomendações do Conselho sobre o acesso à proteção social<sup>38</sup> dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, sobre os cuidados de longa duração, sobre uma transição justa para a neutralidade climática e sobre um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa, bem como a Diretiva relativa a salários mínimos adequados.

---

<sup>38</sup> [Recomendação 2019/C 387/01 do Conselho, de 8 de novembro de 2019, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria 2019/C 387/01 \(JO C 387 de 15.11.2019, p. 1-8\).](#)

**As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio permaneceram, em média, estáveis na UE, mas com grandes variações entre os Estados-Membros, embora subsistam desafios significativos no que diz respeito ao acesso, à acessibilidade dos preços e à qualidade dos serviços de cuidados de longa duração.** As pessoas que vivem em agregados familiares com baixos rendimentos são mais propensas a declarar necessidades médicas não satisfeitas, embora as disparidades em relação à população global variem entre os Estados-Membros. A evolução demográfica, em especial a esperança de vida mais elevada prevista, aumentam a potencial necessidade futura de cuidados de longa duração. Os dados mais recentes (relativos a 2019) revelam que 46,5 % das pessoas com 65 anos ou mais com graves dificuldades em assegurar eles próprios os cuidados pessoais ou as suas atividades domésticas na UE declararam ter uma necessidade não satisfeita de ajuda nessas atividades. Esta falta de ajuda era significativamente mais pronunciada para as pessoas no quintil de rendimento mais baixo (51,2 %) em relação ao quintil mais elevado (39,9 %). O principal obstáculo à acessibilidade dos cuidados de longa duração é o preço. Mesmo depois de receberem prestações de cuidados de longa duração, os custos diretos dos cuidados podem ser muito elevados em alguns Estados-Membros, especialmente para as pessoas idosas que mais deles precisam e que recebem cuidados domiciliários. As dificuldades de acesso são exacerbadas pela escassez significativa de mão de obra e de competências no setor da prestação de cuidados de saúde, também motivada por difíceis condições de trabalho.

**Os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar na conceção e na execução de reformas e políticas a nível nacional que apoiem o emprego, a qualidade dos postos de trabalho, o desenvolvimento de competências e a proteção social.** Um diálogo social eficaz contribui decisivamente para o bom funcionamento da economia social de mercado europeia, assegurando resultados políticos melhores e mais sustentáveis e apoiando também transições ecológicas e digitais justas. De um modo geral, nos Estados-Membros com tradições de diálogo social bem estabelecidas, a qualidade e a intensidade da participação dos parceiros sociais na elaboração de políticas pertinentes têm melhores resultados, nomeadamente no que diz respeito às consultas no contexto do Semestre Europeu. As conclusões da supervisão multilateral do Comité do Emprego salientaram que continua a ser da maior importância evitar uma mera participação formalista e assegurar uma consulta atempada e expressiva dos parceiros sociais ao longo de todo o processo de elaboração de políticas em todos os Estados-Membros<sup>39</sup>. Mais de dois anos após a adoção do MRR, os processos de diálogo social em torno da execução dos PRR estão a avançar na maioria dos Estados-Membros<sup>40</sup>. Nos termos da Recomendação do Conselho sobre o reforço do diálogo social, os Estados-Membros são instados a assegurar um ambiente propício ao diálogo social bipartido e tripartido, incluindo a negociação coletiva, nos setores público e privado, a todos os níveis<sup>41</sup>. Com base nas tradições, regras e práticas nacionais existentes, é fundamental envidar esforços para reforçar a participação das organizações da sociedade civil na elaboração de políticas pertinentes no intuito de recolher informações valiosas sobre os desafios existentes e emergentes, bem como sobre a eficácia das intervenções políticas no terreno.

---

<sup>39</sup> [Parecer 9955/23](#) do Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social.

<sup>40</sup> Comissão Europeia, *Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho - Relatório de revisão sobre a execução do Mecanismo de Recuperação e Resiliência*, COM(2022) 383 final, 2022.

<sup>41</sup> COM(2023) 40 final e doc. do Conselho 10542/23.

**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.** A análise apresentada no relatório destaca uma série de domínios prioritários de ação política. Em conformidade com as Orientações para o Emprego, os Estados-Membros são convidados a:

- Reforçar a melhoria de competências e a requalificação dos adultos para 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 as transições ecológica e digital, nomeadamente através da integração 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 — 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, serviços de aconselhamento, informações sobre competências e formação do pessoal – com vista a favorecer a criação de emprego de qualidade e as transições.
- Acompanhar e atenuar o impacto negativo da inflação no poder de compra dos agregados familiares vulneráveis através de medidas de apoio específicas, mantendo simultaneamente os incentivos à redução do consumo de energia, se for caso disso, e melhorando a eficiência energética.
- Em consonância com as legislações e/ou as práticas nacionais e no pleno respeito do papel e da autonomia dos parceiros sociais, promover uma evolução salarial que atenua a perda de poder de compra, em especial para os trabalhadores com salários baixos, promovendo simultaneamente a convergência social ascendente, refletindo a evolução da produtividade, preservando o emprego, salvaguardando a competitividade e mantendo a vigilância no que respeita a efeitos indiretos na inflação.
- Assegurar a disponibilidade de regimes de apoio concebidos de forma a preservar e continuar a desenvolver o capital humano através da melhoria de competências e da requalificação, a fim de apoiar processos de reestruturação justos sempre que necessário, facilitar as transições profissionais e contribuir para a modernização da economia.

- Prestar apoio 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 de emprego e de medidas de formação eficazes; programas de emprego bem concebidos, orientados e calendarizados, incentivos à contratação e à transição; adequada segurança dos rendimentos com uma abordagem de inclusão ativa; e promoção do empreendedorismo, em consonância com a Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática.
- Promover a mobilidade no interior da UE e ponderar atrair trabalhadores qualificados de países terceiros, respeitando e aplicando os direitos laborais e de proteção social, e canalizar a migração legal para profissões onde há falta de trabalhadores, complementando assim os talentos existentes dentro da União.
- Adaptar a regulamentação do mercado de trabalho e os sistemas fiscais e de prestações para reduzir a segmentação do mercado de trabalho 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 impostos ambientais.
- Garantir ambientes de trabalho saudáveis, seguros e bem adaptados.
- Promover a negociação coletiva e o diálogo social, juntamente com a participação atempada e significativa dos parceiros sociais na elaboração de políticas pertinentes a nível nacional e da UE, nomeadamente no contexto da execução dos planos de recuperação e resiliência dos Estados-Membros e do Semestre Europeu.
- 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.

- Assegurar a não discriminação, promover a igualdade de género, melhorar a integração da perspetiva de género e reforçar a participação das mulheres e dos grupos desfavorecidos no mercado de trabalho, fomentado a igualdade de oportunidades e a progressão na carreira, assegurando a transparência das estruturas salariais e promovendo a conciliação da vida profissional, familiar e privada – através, nomeadamente, do acesso a cuidados de qualidade e a preços comportáveis (educação e acolhimento na primeira infância e cuidados de longa duração) e de licenças relacionadas com a família e regimes de trabalho flexíveis para pais e outros cuidadores informais, em conformidade com a Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados.
- 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 educação e acolhimento na primeira infância de boa qualidade e a preços comportáveis e melhorando os resultados da aprendizagem mediante o combate ao abandono escolar precoce e à escassez de professores. Apoiar o acesso à educação das crianças de grupos desfavorecidos e de zonas remotas e promover a formação a todos os níveis de qualificação.
- Reforçar as competências digitais dos alunos e adultos de todas as idades 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 ajudando as instituições com conhecimentos especializados em matéria de digitalização, com especial incidência na inclusão e na redução da clivagem digital.
- 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; 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.
- Desenvolver e reforçar regimes de rendimento mínimo que prestem 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 fomentar o acesso a serviços 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.
- 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 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.
- Dar resposta ao problema dos sem-abrigo, reconhecendo-o como a forma mais extrema de pobreza; promover a renovação de habitações e a habitação social, bem como serviços sociais integrados; apoiar o acesso a habitações de qualidade e a preços acessíveis, à habitação social ou a ajudas à habitação, se for caso disso.
- Investir na capacidade dos sistemas de saúde, incluindo no que respeita à prevenção e aos serviços de cuidados primários, bem como na capacidade da saúde pública, na coordenação dos cuidados de saúde, nos profissionais de saúde e na saúde em linha; 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 prestação de serviços de cuidados de longa duração de qualidade, sustentáveis e a preços comportáveis, em linha com a Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados.
- Garantir sistemas de pensões inclusivos e sustentáveis que permitam rendimentos adequados na velhice e equidade intergeracional.

O financiamento da UE, nomeadamente através do FSE+, do FEDER, do FTJ e do MR, para reformas e investimentos elegíveis, ajuda os Estados-Membros a intensificar a ação política nestes domínios.

# CAPÍTULO 1. SÍNTESE DAS TENDÊNCIAS SOCIAIS E DO MERCADO DE TRABALHO, PROGRESSOS NAS METAS PARA 2030 E PRINCIPAIS CONCLUSÕES HORIZONTAIS EM MATÉRIA DE CONVERGÊNCIA SOCIAL

## 1.1 Principais tendências do mercado de trabalho

No contexto da recuperação pós-COVID, o crescimento do emprego na UE manteve-se robusto em 2023, embora com diferenças significativas entre setores. No T2-2023, o número total de pessoas empregadas atingiu os 216,1 milhões, o que corresponde a 6,2 milhões acima do pico observado no T4-2019<sup>42</sup>. No mesmo trimestre, a taxa de emprego (20-64 anos) situou-se nos 75,4 %, ou seja, 2,5 p.p. acima dos máximos anteriores à pandemia (T4-2019). Numa base anual, a taxa de emprego foi de 74,6 % em 2022 (1,9 p.p. acima do valor de 2019). Esta evolução positiva do emprego foi acompanhada por um aumento da taxa de atividade (15-64 anos), que chegou aos 74,5 % em 2022, e por uma diminuição da taxa de desemprego (15-74 anos) para 6,2 % no mesmo ano. No entanto, observaram-se diferenças entre setores em termos de crescimento do emprego. A crise energética desacelerou o crescimento do emprego em setores com utilização intensiva de energia<sup>43</sup>. Pelo contrário, o setor das tecnologias da informação e da comunicação (TIC) registou o maior crescimento do emprego, com um aumento de 16,9 % entre o T4-2019 e o T2-2023, com um acréscimo de mais de um milhão de postos de trabalho. O emprego no setor da construção aumentou 6,6 %, enquanto na indústria transformadora com utilização intensiva de energia ainda não recuperou para os níveis anteriores à crise. Na agricultura, o emprego diminuiu 4,3 %, em linha com a sua tendência a longo prazo. De um modo geral, prevê-se que o crescimento do emprego se situe em 1 % em 2023 e 0,4 % em 2024 e 2025<sup>44</sup>.

---

<sup>42</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [namq\_10\_a10\_e], [lfsi\_emp\_q], [lfsi\_emp\_a], [une\_rt\_a], [une\_ltu\_a].

<sup>43</sup> Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>44</sup> Comissão Europeia, *Previsões económicas europeias, outono de 2023*, documento institucional 258, 2023.

**O total de horas trabalhadas e ausências do trabalho têm vindo a regressar às suas tendências de longo prazo.** O número de horas trabalhadas na UE recuperou de forma constante do seu valor mais baixo de 72,6 mil milhões no T2-2020, atingindo um total de 86,7 mil milhões de horas no T2-2023<sup>45</sup>. Num contexto de emprego mais elevado, o número de horas trabalhadas por trabalhador está a regressar à sua tendência descendente de longo prazo (ver secção 2.1.1). As ausências trimestrais também se aproximam dos níveis médios de longo prazo, com 9,5 % dos trabalhadores ausentes do trabalho no T2-2023. A rapidez destes reajustamentos evidencia o importante papel desempenhado pelas medidas centradas no mercado de trabalho a nível nacional e da UE no contexto da crise da COVID-19, permitindo às empresas reter capital humano e ajudando os trabalhadores por conta própria a retomar gradualmente as suas atividades após o levantamento das medidas de contenção (ver secção 2.1). O último relatório semestral sobre a execução do SURE indica que instrumentos da UE deste tipo apoiaram cerca de 31,5 milhões de pessoas e 2,5 milhões de empresas no seu pico de implementação em 2020<sup>46</sup>.

**O crescimento dos salários nominais na UE foi robusto em 2022, enquanto os salários diminuíram, em média, em termos reais.** A remuneração nominal por trabalhador aumentou em todos os Estados-Membros, com uma taxa de crescimento média na UE de 4,8 %, em comparação com cerca de 1,9 % no período anterior à pandemia entre 2013 e 2019. No entanto, estes aumentos nominais foram largamente ultrapassados pela inflação, resultando numa descida significativa dos salários reais de 3,7 % em 2022, com impacto no poder de compra, sobretudo dos trabalhadores com salários baixos, que tendem a gastar uma percentagem mais elevada do seu rendimento em bens sujeitos a inflação elevada, como os produtos alimentares (ver secção 2.1)<sup>47</sup>. Espera-se que o crescimento dos salários nominais se acelere em 2023<sup>48</sup>.

---

<sup>45</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[namq\\_10\\_a10\\_e](#)], [[lfsi\\_abt\\_q](#)].

<sup>46</sup> Comissão Europeia, [Relatório sobre o instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência \(SURE\) na sequência do surto de COVID-19, nos termos do artigo 14.º do Regulamento \(UE\) 2020/672 do Conselho O SURE após a sua caducidade: último relatório semestral](#) [COM(2023) 291 final].

<sup>47</sup> Eurofound, [Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series](#), Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2023, e Comissão Europeia [Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2023](#), Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>48</sup> Comissão Europeia, [Previsões económicas europeias, outono de 2023](#), documento institucional 258, novembro de 2023.

**A escassez de mão de obra e de competências continua a ser elevada em todos os setores e níveis de competências.** A taxa de ofertas de emprego na indústria, na construção e nos serviços começou a diminuir muito lentamente, passando do seu pico histórico de 3 % na UE no T2-2022 para 2,7 % no T2-2023, em parte devido à desaceleração da atividade económica. No entanto, continua muito acima da média de 1,7 % observada no período pré-pandemia entre 2013 e 2019. As insuficiências são particularmente expressivas em setores como os cuidados de saúde, a construção e as CTEM (e, sobretudo, as TIC) e outras profissões no domínio dos serviços (ver secções 2.1 e 2.2)<sup>49</sup>. No futuro, é de esperar que a escassez de mão de obra e de competências seja afetada pela evolução das necessidades do mercado de trabalho, também relacionadas com as transições ecológica e digital, e pelo declínio previsto da população em idade ativa<sup>50</sup>.

**Embora as taxas de emprego tenham aumentado tanto no caso das mulheres como dos jovens e das pessoas mais velhas, as disparidades entre homens e mulheres no emprego continuam a ser consideráveis, tal como a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET).** A taxa de atividade (15-64 anos) das mulheres prosseguiu a sua firme tendência ascendente a longo prazo (+10 p.p. nas últimas duas décadas), atingindo 70,3 % no T2-2023 e reduzindo gradualmente a diferença em relação à taxa de atividade dos homens para 9,5 p.p.<sup>51</sup> Ao mesmo tempo, a taxa de emprego das mulheres (20-64 anos) aumentou para 69,3 % em 2022, mais de 2 p.p. acima do seu valor de 2019 (ver figura 1.1.1). No entanto, as disparidades entre homens e mulheres no emprego continuam a ser significativas na UE, situando-se em 10,3 p.p. no T2-2023 (ver secção 2.2). No que diz respeito aos jovens, a sua taxa de emprego (15-24 anos) atingiu 34,7 % em 2022, ultrapassando também o nível registado antes da pandemia (de 33,5 % em 2019) (ver figura 1.1.1). No entanto, apesar de as constantes melhorias significativas, no T2-2023 11,1 % dos jovens (15-29 anos) eram jovens NEET, o que corresponde aproximadamente a 8 milhões. Ao mesmo tempo, o emprego das pessoas mais velhas (55-64 anos) aumentou 3,7 % em 2022, atingindo 62,3 % (ver figura 1.1.1). Registou-se um forte crescimento na taxa de atividade das pessoas mais velhas, que ultrapassou a de todos os outros grupos etários ao longo das últimas duas décadas (ver secção 2.2)<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup> Eurostat [[ei\\_lmjv\\_q\\_r2](#)]

<sup>50</sup> Comissão Europeia, [Employment and social developments in Europe 2023](#), Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

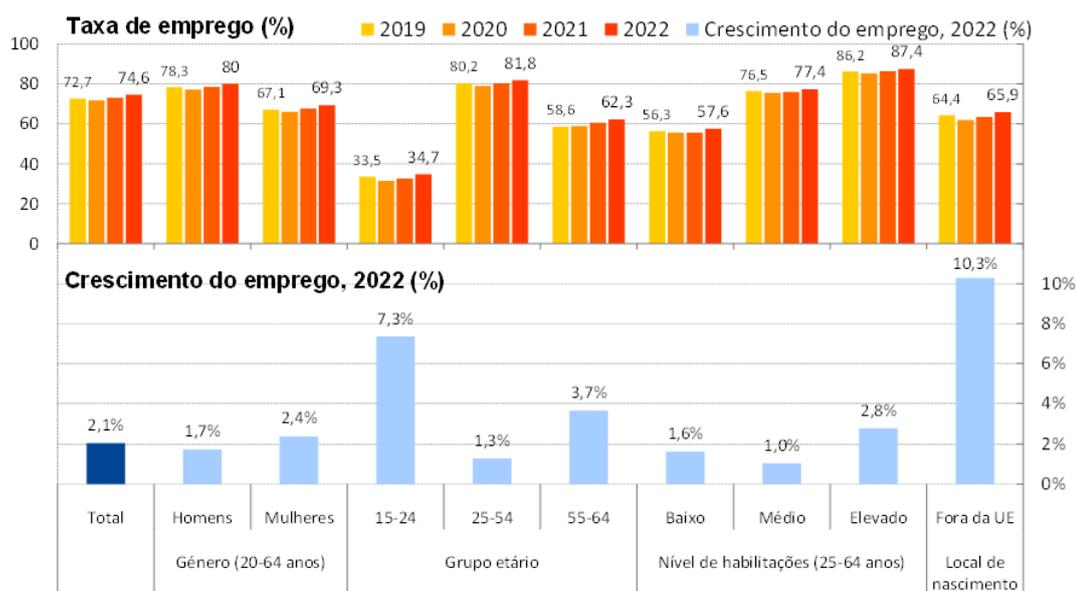
<sup>51</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[lfsq\\_argan](#)], [[lfsi\\_emp\\_q](#)], [[lfsi\\_neet\\_q](#)], [[lfsi\\_emp\\_a](#)].

<sup>52</sup> [Drivers of rising labour force participation – the role of pension reforms](#), Boletim Económico do BCE, 5/2020.

**Embora o emprego tenha aumentado em todos os níveis de competências em 2022, o fosso entre os trabalhadores pouco e altamente qualificados continua a ser acentuado na UE.** A taxa de emprego das pessoas no grupo 25-64 anos ultrapassou os níveis anteriores à pandemia em 2022, para todos os níveis de escolaridade<sup>53</sup>. Com um crescimento anual do emprego de 2,8 %, os trabalhadores altamente qualificados registaram, no entanto, o maior aumento em 2022, atingindo uma taxa de 87,4 % (face a 86,2 % em 2019; ver figura 1.1.1). Em 2022, o crescimento do emprego foi significativamente mais baixo no caso das pessoas com qualificações baixas e médias, de 1,6 % e 1 %, atingindo taxas de emprego de 57,6 % e 77,4 %, respetivamente. No geral, a disparidade entre as taxas de emprego dos trabalhadores com qualificações baixas e mais elevadas continuavam a ser 29,8 p.p. em 2022 (ver secção 2.2).

**Figura 1.1.1: O emprego continuou a crescer, com uma dinâmica mais forte no caso dos jovens, das mulheres e das pessoas altamente qualificadas, mas as diferenças entre grupos continuam a ser consideráveis**

Taxas de emprego na UE-27 por género, grupo etário, nível de escolaridade e local de nascimento (%)



Nota: dados corrigidos de sazonalidade, sem ajustamento de efeitos de calendário.

Fonte: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[lfsa\\_ergaed](#)], [[lfsa\\_egaed](#)].

<sup>53</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[lfsa\\_ergaed](#)], [[lfsq\\_ergaed](#)].

**Apesar das melhorias observadas, as pessoas nascidas fora da UE continuam a enfrentar obstáculos significativos à integração no mercado de trabalho, em comparação com as nascidas na UE.** A taxa de emprego (20-64 anos) das pessoas nascidas fora da UE voltou a aumentar para 65,9 % em 2022 (devido a um aumento de 10,3 % do emprego em 2022), embora continue a ser 9,8 p.p. inferior à das pessoas nascidas na UE<sup>54</sup>. A sua taxa de desemprego (15-74 anos) diminuiu significativamente ao longo da última década, atingindo 11,4 % em 2022. Entre os obstáculos que enfrentam no que diz respeito à integração no mercado de trabalho contam-se a falta de reconhecimento das qualificações formais e barreiras linguísticas<sup>55</sup>. Estas últimas constituíram o maior obstáculo também no caso específico das pessoas que fogem da guerra na Ucrânia<sup>56</sup>. Dos cerca de 4,2 milhões de pessoas atualmente registadas na UE ao abrigo da Diretiva Proteção Temporária até agosto de 2023, aproximadamente 60 % estavam em idade ativa (18-64 anos) e estima-se que cerca de 33 % tenham já encontrado emprego<sup>57</sup>.

## 1.2 Principais tendências sociais

**Após uma descida em 2022, o rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) real aumentou a nível da UE no T1 e no T2 de 2023.** Embora o rendimento real das famílias tenha, geralmente, aumentado na UE entre 2020 e 2021, o seu crescimento registou uma desaceleração entre o T2-2021 e o T2-2022 devido à eliminação gradual das medidas de apoio relacionadas com a COVID-19. O RDBF diminuiu no T3 e no T4 de 2022, sobretudo em razão do impacto negativo da inflação nos salários reais. A estabilização gradual dos salários e das transferências sociais traduziu-se num ligeiro aumento dos rendimentos das famílias no T1 e no T2 de 2023, para o qual a tributação contribuiu também positivamente. Estes aumentos médios dos rendimentos reais ocultam diferenças consideráveis entre os níveis de rendimento, com um impacto superior à média da inflação (subjacente) ainda elevada nos agregados familiares de rendimentos mais baixos e alguns agregados familiares de rendimentos médios que consagram proporções mais elevadas dos seus cabazes de despesas a produtos alimentares.

---

<sup>54</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[lfsa\\_ergacob](#)], [[lfsa\\_argacob](#)], [[lfsa\\_urgacob](#)].

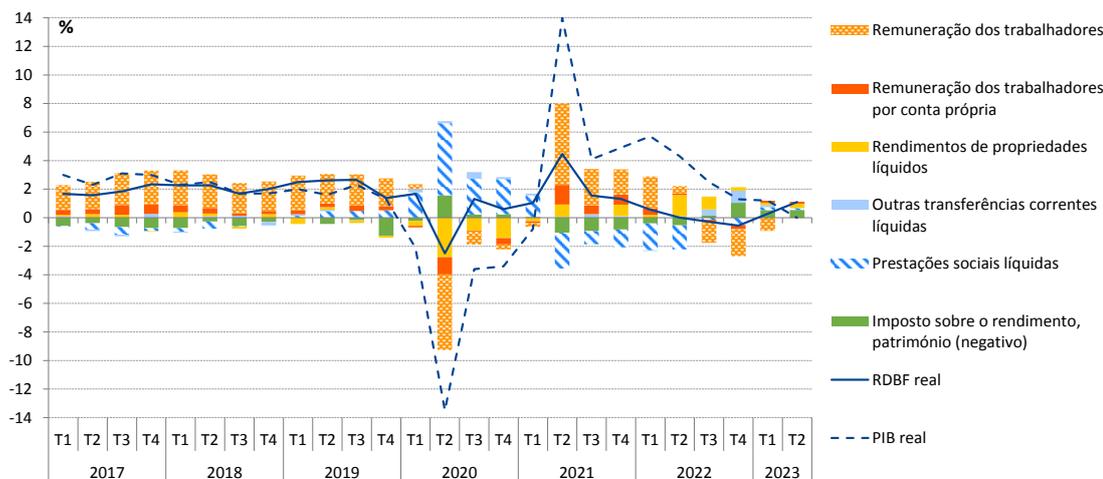
<sup>55</sup> Eurostat, Inquérito às Forças de Trabalho, [Módulo 2021](#).

<sup>56</sup> Eurofound, [Barriers to employment of displaced Ukrainians](#), 2023.

<sup>57</sup> Comissão Europeia, [Previsões económicas europeias, outono de 2023](#), documento institucional 258, novembro de 2023.

### Figura 1.2.1: Crescimento do rendimento real agregado das famílias

Crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) real e suas principais componentes e crescimento do PIB real (UE-27, taxas de crescimento trimestrais em termos homólogos)



Notas: cálculos da DG EMPL. O RDBF nominal foi deflacionado utilizando o índice de preços da despesa de consumo final das famílias. O crescimento do RDBF real da UE é estimado como uma média ponderada dos valores dos Estados-Membros para aqueles com dados trimestrais disponíveis com base no SEC 2010 (globalmente 95 % do RDBF da UE). Fonte: Eurostat, Contas nacionais [nasq\_10\_nf\_tr] e [namq\_10\_gdp]. Valores não corrigidos de sazonalidade.

### A desigualdade de rendimentos diminuiu na UE apesar da pandemia de COVID-19 e do

elevado custo de vida. Em 2022 (referente aos rendimentos de 2021), o rácio dos quintis de rendimento (S80/S20) diminuiu para 4,74, face aos 4,99 observados em 2021 (com base nos rendimentos de 2020), prevendo-se que se mantenha estável no próximo ano (com base nos rendimentos de 2022)<sup>58</sup>. Esta situação resulta das respostas políticas decisivas tomadas a nível da UE e dos Estados-Membros para dar resposta e prevenir as consequências sociais negativas da pandemia e, mais tarde, para proteger os rendimentos do aumento acentuado dos preços da energia e das pressões inflacionistas mais gerais que se seguiram. Com a inflação a ter um impacto tipicamente regressivo nos rendimentos, devido ao facto de os agregados familiares com rendimentos mais baixos gastarem relativamente mais em bens essenciais, como a energia e os produtos alimentares, as medidas de apoio ao rendimento e os ajustamentos das prestações sociais e dos impostos nos Estados-Membros, quando orientados para as pessoas vulneráveis, contribuíram para evitar o aumento das desigualdades de rendimento (bem como dos riscos de pobreza).

<sup>58</sup> Eurostat [tessi180] e resultados experimentais das estimativas rápidas referentes ao ano de rendimento de 2022.

**A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social na UE manteve-se globalmente estável.** Em 2022, a taxa de risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) situou-se nos 21,6 % na União (contra 21,7 % em 2021 e 21,6 % em 2020). Esta ampla estabilidade nos últimos três anos marcada pela pandemia, pela guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia e pelos elevados preços da energia e custo de vida surge após um declínio global do número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social ao longo da última década. Esta estabilidade recente é notável em comparação com o aumento acentuado que se registou na sequência da crise económica e financeira de 2008-09<sup>59</sup>. Refletindo esta constância global da taxa AROPE, as suas três subcomponentes revelaram-se também amplamente estáveis ao nível agregado para 2022<sup>60</sup>. A taxa de risco de pobreza (AROP) diminuiu 0,3 p.p., situando-se em 16,5 % (com base nos rendimentos de 2021). Além disso, as estimativas rápidas do Eurostat referentes aos rendimentos de 2022 na UE continuam a indicar uma estabilidade global da taxa AROP. A percentagem de pessoas em situação de privação material e social grave, pelo contrário, aumentou 0,4 p.p. em 2022, cifrando-se nos 6,7 %. Por último, em consequência da evolução positiva do mercado de trabalho, a percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego diminuiu 0,7 p.p. para 8,3 % em 2022 (com base na atividade de 2021) (ver secção 2.4).

**A percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social na UE aumentou ligeiramente em 2022 e foi superior à do total da população.** Em 2022, a percentagem aumentou 0,3 p.p. para 24,7 % (contra 21,6 % para a população total)<sup>61</sup>. Embora se situe ainda abaixo do seu nível de 2015 (27,4 %), a percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social registou um aumento marginal, mas constante, na UE, desde 2020. A taxa de risco de pobreza manteve-se globalmente estável (-0,2 p.p.) em 2022 (referente aos rendimentos de 2021) nos 19,3 %, enquanto a percentagem de crianças em situação de privação material e social grave aumentou 0,9 p.p., atingindo 8,4 %. Por último, a percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego diminuiu 0,7 p.p. para 7,6 % em 2022 (com base na atividade de 2021).

---

<sup>59</sup> Eurostat [[jlc\\_pecs01](#)]. Para efeitos de acompanhamento da evolução na UE ao longo de um período de tempo mais alargado, inclusive para acompanhar os progressos na consecução da meta da UE para 2030 em matéria de redução da pobreza, o Eurostat elaborou uma série sem quebras para ter em conta a grande quebra nos dados da DE em 2020. As séries sem quebras incluem valores estimados para 2019 para a DE e a UE-27 e são publicadas separadamente (ver hiperligação acima).

<sup>60</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[tessi010](#)], [[tepsr\\_lm420](#)], [[tepsr\\_lm430](#)].

<sup>61</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[tepsr\\_lm412](#)], [[tepsr\\_spi110](#)], [[tepsr\\_spi120](#)], [[tepsr\\_spi130](#)].

**A pobreza no trabalho retomou a sua tendência descendente após um ligeiro aumento em 2021, mas continua a constituir um desafio.** A percentagem de pessoas empregadas em risco de pobreza na UE diminuiu 0,4 p.p. para 8,5 % em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021), apenas ligeiramente inferior à registada há 10 anos (8,9 % em 2012)<sup>62</sup>. Certos grupos específicos de trabalhadores continuam a estar mais expostos ao risco do que outros. Tais grupos incluem, em especial, os trabalhadores com baixas habilitações (18,4 %), os trabalhadores a tempo parcial (13,5 %), as pessoas com contratos temporários (12,2 %), as pessoas nascidas fora da UE (20 %) e os cidadãos de países terceiros (24,3 %).

**A percentagem de pessoas mais velhas (65+) em risco de pobreza ou exclusão social continuou na sua trajetória ascendente desde 2015.** Com um aumento de 0,7 p.p. desde 2021, esta percentagem era de 20,2 % na UE em 2022<sup>63</sup>. Embora estável para a população total, a taxa de risco de pobreza (AROP) entre a população mais idosa (referente aos rendimentos de 2021) aumentou ligeiramente, para 17,3 % em 2022. Por outro lado, a percentagem de pessoas mais velhas em situação de privação material e social grave manteve-se globalmente estável nos 5,5 % em 2022.

**Os grupos populacionais vulneráveis tendem a correr maiores riscos de pobreza e exclusão social do que o resto da população.** Apesar de uma ligeira diminuição em 2022, a taxa AROPE manteve-se muito elevada para as pessoas com deficiência (28,8 %) e para as pessoas nascidas fora da UE (39,8 %), em comparação com a população total (21,6 %)<sup>64</sup>. Os ciganos também tendem a enfrentar riscos de pobreza muito mais elevados<sup>65</sup> (ver secção 2.4).

---

<sup>62</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[tesov110](#)], [[ilc\\_iw04](#)], [[ilc\\_iw07](#)], [[ilc\\_iw05](#)], [[ilc\\_iw16](#)], [[ilc\\_iw15](#)].

<sup>63</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[tepsr\\_lm411](#)], [[ilc\\_li02](#)], [[ilc\\_md11](#)].

<sup>64</sup> Dados do Eurostat utilizados neste ponto: [[hlth\\_dpe010](#)], [[ilc\\_peps06n](#)], [[ilc\\_peps01n](#)].

<sup>65</sup> FRA [Inquérito relativo aos ciganos 2021](#).

### **1.3 Avanços registados na consecução das grandes metas da UE e das metas nacionais para 2030**

**As metas em matéria de emprego, competências e redução da pobreza estão a impulsionar ações estratégicas em todos os domínios de intervenção pertinentes a nível da UE e dos Estados-Membros.** As três grandes metas da UE para 2030 são as seguintes: i) uma taxa de emprego de, pelo menos, 78 % da população em idade ativa; ii) uma taxa de participação na educação de adultos de, pelo menos, 60 % todos os anos; e iii) uma redução do número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (ARPE) em, pelo menos, 15 milhões em relação a 2019, dos quais pelo menos 5 milhões devem ser crianças<sup>66</sup>. Estas grandes metas da UE foram apresentadas pela Comissão Europeia em março de 2021, no âmbito do Plano de Ação sobre o Pilar dos Direitos Sociais. Os Estados-Membros acolheram favoravelmente essas propostas na Cimeira Social do Porto, em maio de 2021, tal como o Conselho Europeu nas suas conclusões de junho de 2021<sup>67</sup>. Na sequência de discussões bilaterais com os serviços da Comissão e de debates multilaterais nos Comitês do Emprego e da Proteção Social, todos os Estados-Membros apresentaram as respetivas metas nacionais nos três domínios. Estas foram debatidas pelo Conselho EPSCO em junho de 2022 (ver anexo 1). O Plano de Ação sobre o Pilar também estabeleceu metas complementares a nível da UE para reduzir as disparidades de género no emprego, aumentar a oferta formal de educação e acolhimento na primeira infância, reduzir o número de jovens NEET, aumentar a percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas e reduzir o abandono precoce da educação e da formação. A maioria dos Estados-Membros estabeleceu outras metas nacionais complementares nestes domínios e/ou noutros, conforme considerado necessário para assegurar progressos nas três grandes metas, tendo em conta os contextos específicos de cada país. A presente secção acompanha os progressos realizados na consecução das grandes metas da UE e das metas nacionais para 2030.

**O sólido crescimento do emprego, em média, nos últimos dois anos, colocou a UE no bom caminho para atingir a sua grande meta para a taxa de emprego até 2030.** Depois de ter aumentado para 74,6 % em 2022, a taxa de emprego da UE teria de aumentar mais 3,4 p.p. até 2030, a fim de atingir a meta de 78 %. Este valor corresponde a um crescimento anual médio do emprego de 0,5 %, tendo igualmente em conta as projeções demográficas do Eurostat (ver figura 1.3.1), e compara com uma taxa de crescimento média anual de 1,1 % registada no período pré-COVID entre 2013 e 2019. Mesmo depois de considerar que taxas de crescimento mais lentas podem partir de níveis iniciais mais elevados, esta situação faz crer que a União está no bom caminho para concretizar a meta da taxa de emprego para 2030.

<sup>66</sup> Ver: Comissão Europeia, *Plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2021.

<sup>67</sup> Ver, em linha, a [Declaração do Porto](#) e as [conclusões](#) do [Conselho](#) de 24-25 de junho de 2021.

**Até 2022, todos os Estados-Membros realizaram progressos na consecução das respetivas metas nacionais em matéria de emprego, no contexto da recuperação pós-COVID e da boa evolução do mercado de trabalho.** A figura 1.3.2 mostra que, para todos os países da UE, a taxa de emprego de 2022 foi superior ao nível de 2020, o que denota progressos no sentido da consecução das metas nacionais estabelecidas<sup>68</sup>. Na grande maioria dos Estados-Membros, é necessário envidar esforços suplementares até 2030 para colmatar as lacunas ainda existentes em relação às metas nacionais, como mostra a figura 1.3.2. Em cinco países, pelo contrário, a taxa de emprego alcançada em 2022 já é superior à respetiva meta nacional para 2030. São eles a Estónia (+0,6 p.p. em comparação com a sua meta nacional), os Países Baixos (+0,4 p.p.), a Eslováquia e a Suécia (ambos +0,2 p.p.) e a Dinamarca (+0,1 p.p.), enquanto a Irlanda regista precisamente o nível da meta que fixou para 2030. À exceção da Eslováquia, todos estes países já apresentam taxas de emprego acima e, em alguns casos (Países Baixos, Suécia e Estónia) significativamente acima (cerca ou mais de 4 p.p.) da meta de 78 % a nível da UE para 2030. De todos os outros países relativamente aos quais se continuava a observar, em 2022, um desfasamento em relação às metas nacionais para 2030, a Itália (com 8,2 p.p. aquém da respetiva meta para 2030) visa o maior aumento, seguida da Bélgica (8,1 p.p.), da Espanha (6,5 p.p.) e da Roménia (6,2 p.p.). De um modo geral, em 2022, a maioria dos Estados-Membros registou um crescimento do emprego superior à respetiva taxa média anterior à pandemia (no período entre 2013 e 2019)<sup>69</sup>. No entanto, em nove deles (Eslováquia, Portugal, Chéquia, Hungria, Malta, Croácia, Polónia, Eslovénia e Luxemburgo), o crescimento do emprego em 2022 ficou ainda aquém do correspondente crescimento médio antes da crise (ver figura 1.3.3).

---

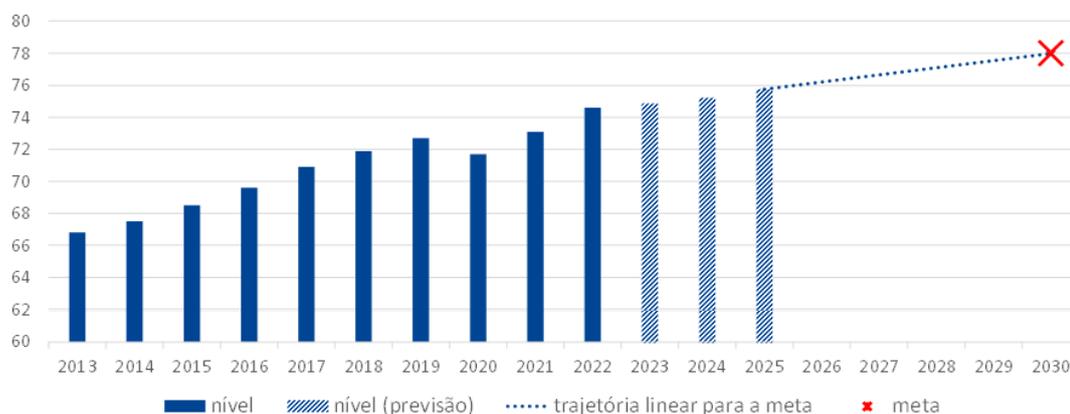
<sup>68</sup> Em outubro de 2022, o Grupo "Indicadores" do Comité do Emprego chegou a acordo sobre uma abordagem metodológica para o acompanhamento dos progressos na consecução das metas nacionais em matéria de emprego no contexto do Semestre Europeu. A presente secção foi elaborada com base na metodologia acordada. Ver o [Relatório Anual sobre o Desempenho do Emprego de 2023](#) e o [Observatório de Desempenho do Emprego de 2023](#) do Comité do Emprego.

<sup>69</sup> 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 2023](#) do Comité do Emprego.

Além disso, em Itália, na Bélgica e em França, o crescimento anual mínimo do emprego que se prevê seja necessário para atingir as respetivas metas nacionais para 2030 é superior ao crescimento correspondente antes da crise<sup>70</sup>. Num número significativo de Estados-Membros, as taxas de emprego das pessoas com competências mais baixas são as que mais podem ser melhoradas, nomeadamente e sobretudo através de medidas de melhoria de competências e requalificação, bem como de ações de educação e formação para dar resposta às necessidades do mercado de trabalho<sup>71</sup>. Há também ampla margem de melhoria em relação às taxas de emprego das mulheres mais velhas (55-64 anos) e dos jovens (20-29 anos) num grande número de Estados-Membros.

### Figura 1.3.1: A taxa de emprego da UE aumentou significativamente após a crise da COVID-19

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 2023, 2024 e 2025 baseiam-se nas previsões da Comissão do outono de 2023 relativas ao crescimento do emprego, bem como nas projeções do Eurostat de 2023 sobre o crescimento da população e da população em idade ativa.

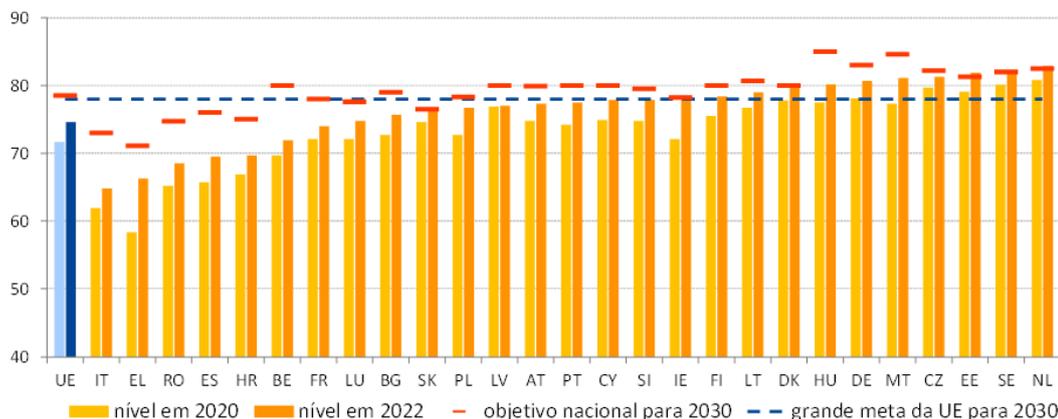
*Fonte:* Eurostat [[lfsi emp a](#)]; previsões de crescimento do emprego, previsões do outono de 2023 da Comissão; [Projeções demográficas do Eurostat, Europop 2023](#).

<sup>70</sup> 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.

<sup>71</sup> Em dezembro de 2022, o Grupo "Indicadores" do Comité do Emprego chegou a acordo sobre uma abordagem metodológica para demonstrar o potencial de grupos populacionais específicos no contexto do acompanhamento dos progressos na consecução das metas nacionais em matéria de emprego. Esta secção do relatório foi elaborada com base na metodologia acordada. Ver o [Relatório Anual sobre o Desempenho do Emprego de 2023](#) e o [Observatório de Desempenho do Emprego de 2023](#) do Comité do Emprego.

**Figura 1.3.2: As taxas de emprego aumentaram nos Estados-Membros em 2022, denotando progressos na consecução das respetivas metas nacionais**

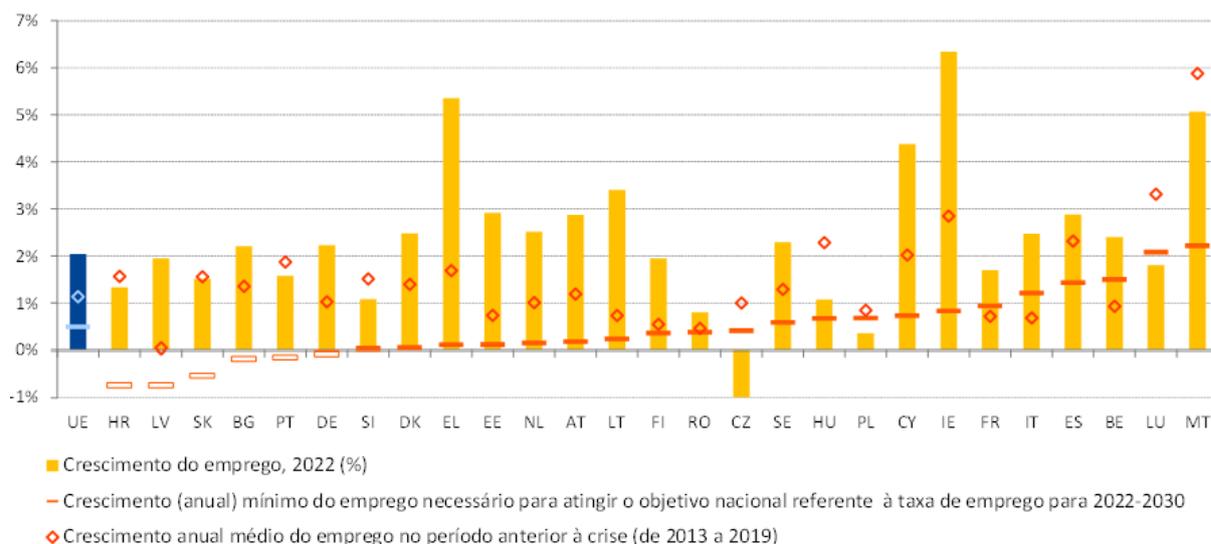
Taxa de emprego (2020 e 2022, 20-64 anos, % da população) e metas nacionais para 2030 conexas



Fonte: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)] e quadro das metas nacionais para 2030 como no anexo 1.

**Figura 1.3.3: Em quase todos os Estados-Membros, o crescimento do emprego em 2022 foi superior à variação anual mínima necessária para atingir a meta nacional para 2030**

Crescimento do emprego em 2022 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

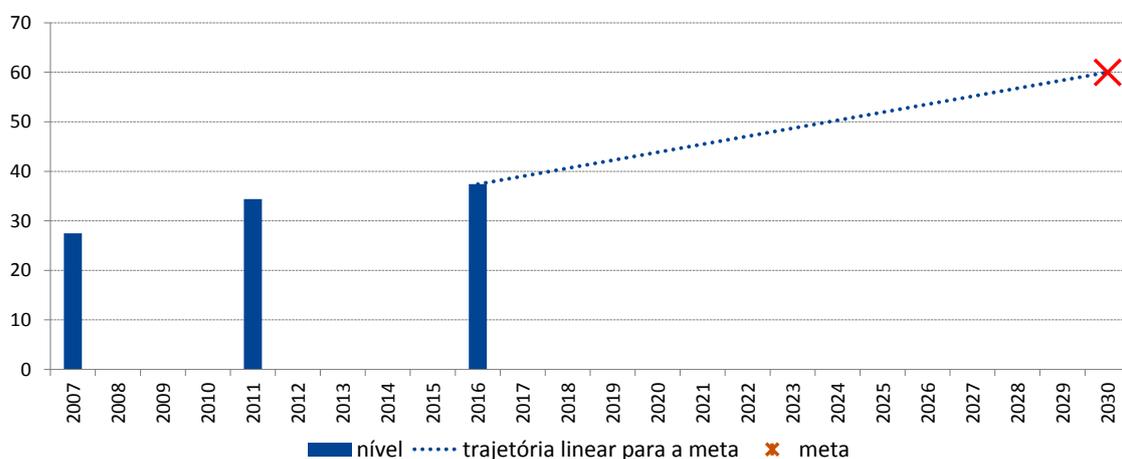


Fonte: [Relatório anual de 2023 sobre o desempenho do emprego](#).

**A grande meta da UE para 2030 em matéria de educação de adultos orienta a ação política no sentido de capacitar os trabalhadores e adaptar a mão de obra à evolução das necessidades de competências, também à luz da dupla transição e da considerável escassez de mão de obra e de competências na União.** A grande meta da UE para 2030 é medida como a taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses. Os dados sobre este indicador deverão estar disponíveis a partir do Inquérito às Forças de Trabalho (IFT) de dois em dois anos a partir de 2023<sup>72</sup>. Dados anteriores baseados no Inquérito à Educação de Adultos (AES) revelaram uma trajetória ascendente nas taxas de participação na UE entre 2007 e 2016 (o último ponto de dados disponível; ver figura 1.3.4). Serão necessários progressos significativos a nível da UE para alcançar a meta de competências para 2030, em linha com o nível de ambição necessário para a Europa se manter competitiva, inovadora, inclusiva e próspera no contexto das grandes transformações que se avizinham. Os Estados-Membros fixaram as respetivas metas nacionais em matéria de educação de adultos com vários graus de ambição, em consonância com a necessidade de contribuir para a grande meta da UE, tendo, simultaneamente, em conta diferentes pontos de partida (ver figura 1.3.5). Será discutida a abordagem metodológica a adotar para acompanhar a consecução da meta em matéria de educação de adultos no âmbito do Comité do Emprego logo que estejam disponíveis os novos dados do IFT.

**Figura 1.3.4: A participação de adultos em aprendizagens vinha, no passado, a registar uma tendência ascendente na UE e são necessários esforços significativos para alcançar 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, %)

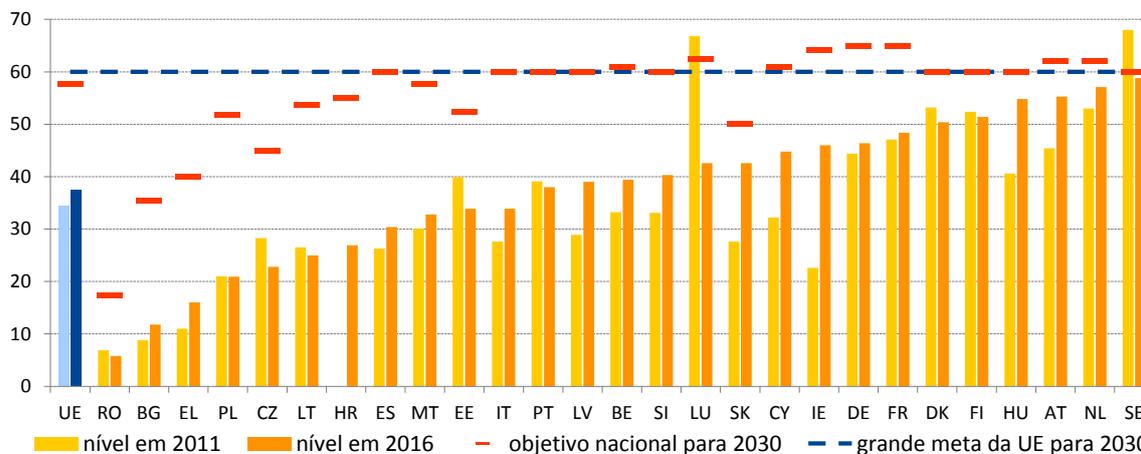


Fonte: Eurostat, [extração especial da taxa de participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses, excluindo a formação orientada em contexto de trabalho \(GOJT\), a partir do Inquérito à Educação de Adultos.](#)

<sup>72</sup> Os valores do indicador para 2007, 2011 e 2016 foram recolhidos através do Inquérito à Educação de Adultos (AES). A partir de 2023 (com valores do indicador referentes a 2022), os dados serão disponibilizados através do Inquérito às Forças de Trabalho da UE (IFT). Esta nova fonte de dados permitirá garantir um nível elevado de coerência com os indicadores do mercado de trabalho, bem como aumentar a frequência com que são disponibilizados os dados. A Comissão, incluindo o Eurostat, está a realizar uma análise exaustiva dos dados provenientes das duas fontes de inquérito, a fim de reagir a possíveis problemas e garantir a qualidade e comparabilidade dos dados.

### Figura 1.3.5: Em geral, são necessários esforços substanciais a nível dos Estados-Membros para alcançar as metas nacionais estabelecidas em matéria de educação de adultos

Participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses (2011 e 2016, 25-64 anos-, %) e correspondentes metas nacionais para 2030 dos Estados-Membros



Nota: Interrupção nas séries para IE, LU e SE em 2016.

Fonte: Eurostat, [extração especial da 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](#) e quadro das metas nacionais para 2030 no anexo 1.

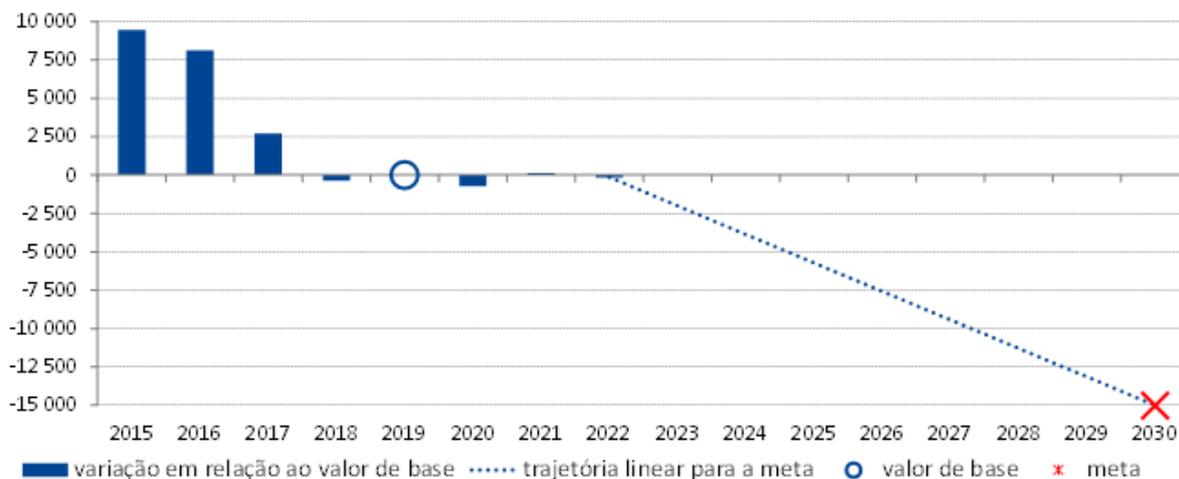
**Pese embora o difícil contexto socioeconómico dos últimos três anos, o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social manteve-se globalmente estável na UE, após uma diminuição significativa na última década.** Em 2022, o número total de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social diminuiu apenas 279 000, mantendo-se próximo do seu valor de base de 2019 (ver Figura 1.3.6). Embora a maioria dos Estados-Membros tenha registado alguns progressos na consecução das respetivas metas (nomeadamente a Grécia, a Polónia e a Croácia, que diminuíram todos 11 %), vários outros (França, Alemanha, Espanha, Áustria, Finlândia, Países Baixos, Eslováquia, Suécia, Irlanda, Estónia, Dinamarca e Luxemburgo) foram na direção oposta (ver figura 1.3.7). Apenas Chipre alcançou a sua meta nacional em 2022<sup>73</sup>. Ao mesmo tempo, o número de crianças em risco de pobreza ou exclusão social aumentou em 899 000 na UE em 2022, em comparação com 2019, com uma evolução favorável em apenas 11 dos 21 Estados-Membros que fixaram essa meta complementar (ou seja, na Bélgica, na Bulgária, na Estónia, na Irlanda, na Grécia, na Croácia, em Chipre, em Malta, em Portugal, na Eslovénia e na Suécia)<sup>74</sup>. Serão necessários esforços adicionais significativos e um acompanhamento contínuo para assegurar o cumprimento das metas definidas a nível nacional a fim de alcançar a grande meta da UE até 2030.

<sup>73</sup> Relatório anual de 2023 do Comité da Proteção Social.

<sup>74</sup> 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.

**Figure 1.3.6: A taxa AROPE manteve-se globalmente estável nos últimos anos, denotando a necessidade de esforços para a colocar numa trajetória descendente com vista à consecução da meta da UE para 2030**

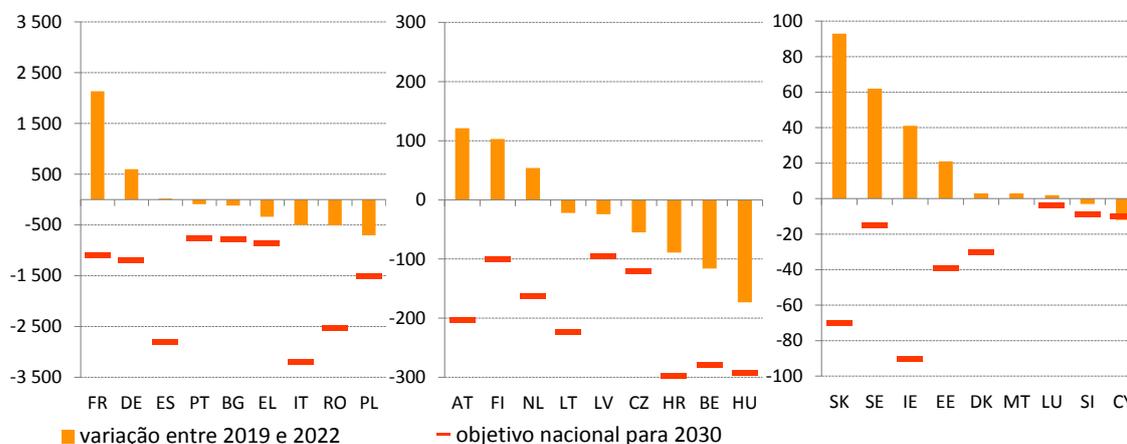
Variação na taxa AROPE na UE-27 e a grande meta da UE para 2030 neste domínio (população total, milhares de pessoas)



Nota: cálculos baseados em séries sem quebras, com valor estimado para 2019 (ver nota de rodapé 29 na secção 1.2).  
Fonte: Eurostat [ilc\_pecs01].

**Figura 1.3.7: A maioria dos Estados-Membros registou alguns progressos na consecução das respetivas metas nacionais, mas são necessários mais esforços**

Variação nos níveis AROPE de 2019 a 2022 e metas nacionais para 2030 (população total, milhares de pessoas)



Nota: interrupção nas séries em 2020 para FR, IE, DK, LU, em 2021 para LU, em 2022 para FR e LU. A DK e a DE definem as respetivas metas nacionais como uma diminuição das pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa (VLWI) de 30 000 e 1,2 milhões, respetivamente. MT define a sua meta nacional como uma diminuição de 3,1 p.p. da taxa AROPE. A Hungria define a sua meta nacional como uma redução da taxa de privação material e social das famílias com filhos para 13 % e, por conseguinte, uma redução de 292 000 do número de pessoas em AROPE. A DE define a sua meta nacional em comparação com 2020 como ano de referência.

Fonte: Eurostat [ilc\_pecs01] e quadro das metas nacionais para 2030 no anexo 1.

## 1.4 Atualização do painel de indicadores sociais

**O painel de indicadores sociais serve de base ao acompanhamento do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e contribui para a avaliação dos principais desafios em matéria social, de emprego e competências nos Estados-Membros e na União.** A versão atual do painel de indicadores sociais foi proposta pela Comissão no âmbito do Plano de Ação sobre o Pilar dos Direitos Sociais, de março de 2021, e posteriormente debatida com o Comité do Emprego (COEM) e o Comité da Proteção Social (CPS). Os seus indicadores principais foram aprovados pelo Conselho (Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores – EPSCO) de 14 de junho de 2021. Trata-se do principal instrumento quantitativo para acompanhar os progressos na aplicação dos princípios do Pilar no contexto do Semestre Europeu (ver anexo 2 para pormenores técnicos sobre os seus indicadores principais)<sup>75</sup>. Como tal, o painel de indicadores sociais constitui também a base para a primeira fase da análise por país baseada nas características do Quadro de Convergência Social (QCS), tal como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS<sup>76</sup>.

---

<sup>75</sup> Dados disponíveis no sítio Web do Eurostat a nível de [Estado-Membro](#) e a nível [regional](#). No que diz respeito aos dados regionais, esta informação está disponível para a maioria dos Estados-Membros e para indicadores selecionados. O painel de indicadores sociais abrange atualmente 18 dos 20 princípios do Pilar, mais quatro do que na versão anterior, embora não existam atualmente dados recentes para o indicador relativo à educação de adultos. Os dois princípios ainda não abrangidos são os princípios 7 e 8, a saber, "Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento" e "Diálogo social e participação dos trabalhadores", respetivamente. São impostos rigorosos requisitos de qualidade para os indicadores principais, que também carecem de uma interpretação normativa clara (embora não haja uma estrita relação unívoca entre os indicadores do painel e os princípios do Pilar). Até à data, não foi possível encontrar indicadores para estes dois princípios, mas a Comissão continuará a trabalhar nesse sentido.

<sup>76</sup> 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](#).

**Os indicadores principais do painel de indicadores sociais apontam para os principais desafios com que se confrontam os Estados-Membros da UE nos três domínios seguintes: "igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho", "condições de trabalho justas" e "proteção e inclusão sociais".** Os indicadores principais onde o maior número de Estados-Membros se encontra atualmente em situação "crítica" ou "a vigiar" são a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza<sup>77</sup> e a percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas (12 Estados-Membros para o primeiro, 11 para os dois segundos e nove para o último, respetivamente; ver figura 1.4.1). Embora o número total de "situações críticas" nos indicadores principais seja semelhante ao do ano passado, o número total de situações "a vigiar" aumentou significativamente em 2022 (60 casos contra 49 em 2021). O capítulo 3 apresenta a primeira fase da análise por país, relativamente à qual se fornecem, na secção seguinte, explicações e um resumo das principais conclusões horizontais.

---

<sup>77</sup> Embora se verifique uma interrupção nas séries para este indicador em 2022 para quase todos os Estados-Membros devido a uma alteração metodológica (esta foi aplicada anteriormente para EE, FI e SE), os valores (não publicados) dos indicadores calculados pelo Eurostat com base na anterior metodologia apontam, em geral, para a mesma avaliação global do que os valores publicados.

**Quadro 1.4.1: Painel de indicadores sociais: resumo dos desafios nos Estados-Membros por indicador principal**

		Melhor desempenho	Melhor do que a média	Bom, mas a acompanhar	Na média	Fraco, mas em vias de melhorar	A vigiar	Situação crítica	
Igualdade de oportunidades	Jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (% da população 18-24 anos)	2022	HR, IE, LT, PL	BE, CY, CZ, LU, NL, PT	EL, SI	AT, FI, FR, LV, SE, SK	BG, IT	DK, EE, MT	DE, ES, HU, RO
	Percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas (% da população 16-74 anos)	2021	DK, FI, IE, NL	AT, ES, HR, LU, SE		BE, CZ, EE, EL, FR, LV, MT, PT, SK		CY, DE, HU, IT, LT, SI	BG, PL, RO
	Taxa de jovens NEET (% da população total 15-29 anos)	2022	MT, SE	AT, DE, DK, IE, LU, PL, PT	NL, SI	BE, EE, FR, HU, LT, LV, SK	BG, IT	CZ, ES, FI, HR	CY, EL, RO
	Disparidades entre homens e mulheres no emprego (pontos percentuais)	2022	EE, FI, LT, LV	DK, FR, LU, PT	SE	AT, BE, BG, DE, ES, HR, HU, NL, SI, SK	MT, RO	CY, IE, PL	CZ, EL, IT
	Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)	2022	BE, CZ, SI, SK	DE, DK, FI, HU, IE, NL, PL, PT		AT, CY, FR, HR, LU, MT	EL, ES, RO	EE, IT, SE	BG, LT, LV
Condições de trabalho justas	Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)	2022	CZ, EE, NL, SE	BG, DE, DK, HU, IE, LT, MT		AT, CY, FI, FR, LU, LV, PL, PT, SI, SK	EL	BE	ES, HR, IT, RO
	Taxa de desemprego (% da população ativa 15-74 anos)	2022	CZ, DE, MT, PL	AT, BG, DK, HU, IE, NL, SI		BE, CY, EE, FI, HR, LT, LU, LV, PT, RO, SK	EL, ES e IT	FR, SE	
	Taxa de desemprego de longa duração (% da população ativa 15-74 anos)	2022	DK	AT, CZ, DE, EE, HU, IE, LU, NL, PL	MT	BE, BG, CY, FI, FR, HR, LT, LV, PT, SE, SI	EL, ES e IT	RO	SK
	Crescimento do RDBF <i>per capita</i> (2008=100)	2022	HU, MT, PL	HR	EE, LT	DE, DK, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SE, SI, SK	AT	BE, CY, CZ	EL, ES e IT
Proteção e inclusão sociais	Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social (% da população total)	2022	CZ, SI	AT, CY, DK, LU, NL, PL, PT, SK	FI	BE, DE, HR, HU, IE, MT	EL, ES	EE, FR, IT, LT, SE	BG, LV, RO
	Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças (% da população 0-17 anos)	2022	CZ, DK, FI, NL, SI	CY, EE, HR, HU, LU, PL		AT, BE, DE, IE, LT, LV, MT, PT, SE	EL	FR, IT, SK	BG, ES, RO
	Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (% redução da AROP)	2022	BE, DK, IE	AT, CZ, DE, FR, PL, SE	FI	CY, LT, LU, NL	LV, PT	BG, EE, ES, HU, IT, MT, SI, SK	EL, HR, RO
	Disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência (pontos percentuais)	2022	DK, ES, IT, LU, PT	DE, FI, SI		AT, CY, CZ, EL, FR, LV, NL, SK		BG, EE, MT, PL, RO, SE	BE, HR, HU, IE, LT
	Sobrecarga dos custos de habitação (% da população total)	2022	CY, SK	EE, HR, IE, LT, MT, PT, SI		AT, BE, CZ, ES, FI, IT, LV, NL, PL, RO, SE	EL	DE, HU	BG, DK, LU
	Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (% da população com menos de 3 anos)	2022	DK, FR, NL, SE	BE, EE, MT, PT, SI	ES, LU	EL, FI, IT, LV		AT, BG, CY, DE, HR, IE, LT, PL	CZ, HU, RO, SK
	Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (% da população 16+ anos)	2022	CY	AT, BE, BG, CZ, DE, ES, HR, LU, MT, NL, SI		DK, FR, HU, IE, IT, LT, PL, PT, SE, SK		RO	EE, EL, FI, LV

*Nota:* atualização de outubro de 2023. Devido a alterações substanciais na definição do indicador "percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas" em 2021, não está disponível um valor comparável para 2019, pelo que a análise deste indicador assenta, excecionalmente, apenas nos níveis de 2021 (no pressuposto de que não houve alteração nos valores de nenhum Estado-Membro nem na média da UE). Não estão disponíveis dados relativos ao crescimento do RDBF *per capita* para a Irlanda, a Bulgária e a Roménia. As interrupções nas séries e outros códigos são assinalados nos anexos 3 e 4.

## 1.5 Principais conclusões horizontais da primeira fase da análise por país em matéria de convergência social

A primeira fase de análise por país considera os desafios em termos sociais, de competências e do mercado de trabalho em cada Estado-Membro, a fim de identificar riscos potenciais para a convergência social ascendente que exijam uma análise mais aprofundada numa segunda fase. 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<sup>78</sup>, elaboradas com base no trabalho realizado pelo grupo de trabalho conjunto específico COEM-CPS de outubro de 2022 a maio de 2023, a presente edição de 2024 da proposta da Comissão relativa a um Relatório Conjunto sobre o Emprego (RCE) inclui uma tónica mais aprofundada por país. A análise específica por país reforça o acompanhamento das tendências nos domínios do emprego, das competências e da política social no âmbito do Semestre Europeu, em conformidade com o artigo 148.º do TFUE. Cumpre os compromissos assumidos no Plano de Ação sobre o Pilar e na Cimeira Social do Porto em termos de uma aplicação mais rigorosa dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. As características do Quadro de Convergência Social descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS<sup>78</sup> preveem uma análise em duas fases para avaliar os desafios que se colocam à convergência social ascendente nos Estados-Membros. A primeira fase baseia-se predominantemente nos indicadores principais do painel de indicadores sociais e identifica *riscos potenciais* para a convergência social ascendente. A fim de determinar a existência de *desafios reais* à convergência social ascendente e os principais fatores que os motivam, uma análise mais aprofundada numa segunda fase assentará num conjunto mais vasto de dados quantitativos e qualitativos, nomeadamente em relação aos progressos na consecução das metas nacionais para 2030 (ver caixa metodológica no final da presente secção para uma explicação mais pormenorizada da metodologia). A análise mais aprofundada descreverá igualmente as medidas tomadas pelos Estados-Membros para dar resposta aos desafios identificados. A presente secção apresenta um resumo das principais conclusões horizontais da primeira fase da análise por país do quadro de convergência social, indicando quais os países que devem ser analisados mais aprofundadamente numa segunda fase. As principais conclusões baseiam-se na primeira fase da análise por país apresentada no capítulo 3 do relatório.

---

<sup>78</sup> 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](#).

**De um modo geral, a leitura do painel de indicadores sociais na primeira fase da análise por país aponta para um forte desempenho do mercado de trabalho em todos os Estados-Membros, embora caracterizado por desafios persistentes para grupos específicos da população, bem como para um conjunto de riscos em matéria de competências e política social que merecem um escrutínio mais aprofundado.** A aplicação da metodologia de cores do RCE aos indicadores principais do painel de indicadores sociais permite identificar desafios de particular relevância para a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (ver secção 1.4). A agregação dos sinais dos indicadores do painel de indicadores sociais, país a país, de acordo com a metodologia debatida (ver caixa no final da presente secção), permite uma avaliação global dos riscos potenciais para a convergência social ascendente enfrentados pela União Europeia e pelos seus Estados-Membros. Apresenta-se de seguida um resumo das principais conclusões horizontais (ver também o quadro 1.4.1 e a figura 1.5.1):

- **Os Estados-Membros que têm como ponto de partida uma situação global do mercado de trabalho mais negativa em termos de emprego e desemprego, bem como da sua componente a longo prazo, registaram melhorias mais substanciais do que outros em 2022, o que sugere um processo de convergência nestas dimensões** (ver secção 2.1.1, figuras 2.1.1 e 2.1.5). No entanto, nem todos os grupos da população têm o mesmo desempenho positivo. São identificadas várias situações "críticas" (a vermelho) e "a vigiar" (a laranja) nos Estados-Membros (com base na metodologia acordada do RCE) em relação à disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência (para 11 Estados-Membros) e às disparidades entre homens e mulheres no emprego (para seis Estados-Membros), sem uma tendência aparente de convergência ascendente (ver dados da secção 2.2.1, figuras 2.2.15 e 2.2.11, respetivamente), apesar de uma tendência positiva a nível da UE (ver figura 1.5.1). Em contrapartida, a taxa de jovens NEET revela uma melhoria geral e uma tendência de convergência entre os países da UE (ver dados da secção 2.2.1, figura 2.2.9), embora o valor ainda elevado da taxa continue a ser motivo de preocupação (sete situações "críticas" ou "a vigiar" são comunicadas em todos os Estados-Membros para este indicador). Ao mesmo tempo, o aumento do rendimento disponível bruto das famílias real *per capita* parou em 2022 pela primeira vez desde 2013, refletindo o efeito da elevada inflação, que ultrapassou o crescimento dos salários em muitos países, resultando em situações "críticas" ou "a vigiar" em seis Estados-Membros para este indicador.

- **Pese embora a recente evolução positiva, persistem riscos para a convergência social ascendente no que respeita às competências, que podem exacerbar os desafios à empregabilidade e as desigualdades, a menos que sejam significativamente intensificados os esforços na esfera política.** Esta necessidade é ainda mais premente à luz da considerável escassez de competências e de mão de obra na União, que coloca estrangulamentos à inovação e ao crescimento, nomeadamente tendo em conta as transições ecológica e digital. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação está a diminuir na maioria dos Estados-Membros, mas há ainda margem para melhorias, uma vez que sete Estados-Membros ainda se encontram em situação "crítica" ou "a vigiar" e a convergência ascendente não é evidente (ver dados da secção 2.2.1, figura 2.2.2). A redução do abandono precoce da educação e da formação continua a ser essencial para a construção de uma mão de obra dotada de todas as competências necessárias para se manter adaptável e aberta à aprendizagem ao longo do ciclo de vida, tendo em conta a dupla transição e a relevância para a competitividade e o crescimento, bem como as alterações demográficas. A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas é baixa, com um total de nove Estados-Membros em situação "crítica" ou "a vigiar". Atualmente, apenas um pouco mais de metade da população adulta da UE possui, pelo menos, competências digitais básicas, contra uma percentagem de quase 90 % de postos de trabalho que já as exigem. Este facto demonstra a dimensão significativa do desafio a superar desde a educação na pequena infância até à aprendizagem ao longo da vida, a fim de garantir que a mão de obra da UE é capaz de se adaptar à evolução das necessidades de competências no mercado de trabalho. Entretanto, a maioria dos Estados-Membros registou mesmo uma diminuição da percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais, e as diferenças entre países continuam a ser significativas. Doze Estados-Membros continuam a enfrentar situações "críticas" ou "a vigiar" nesta dimensão, sem sinais aparentes de convergência ascendente (ver dados da secção 2.2.1, figura 2.2.12).

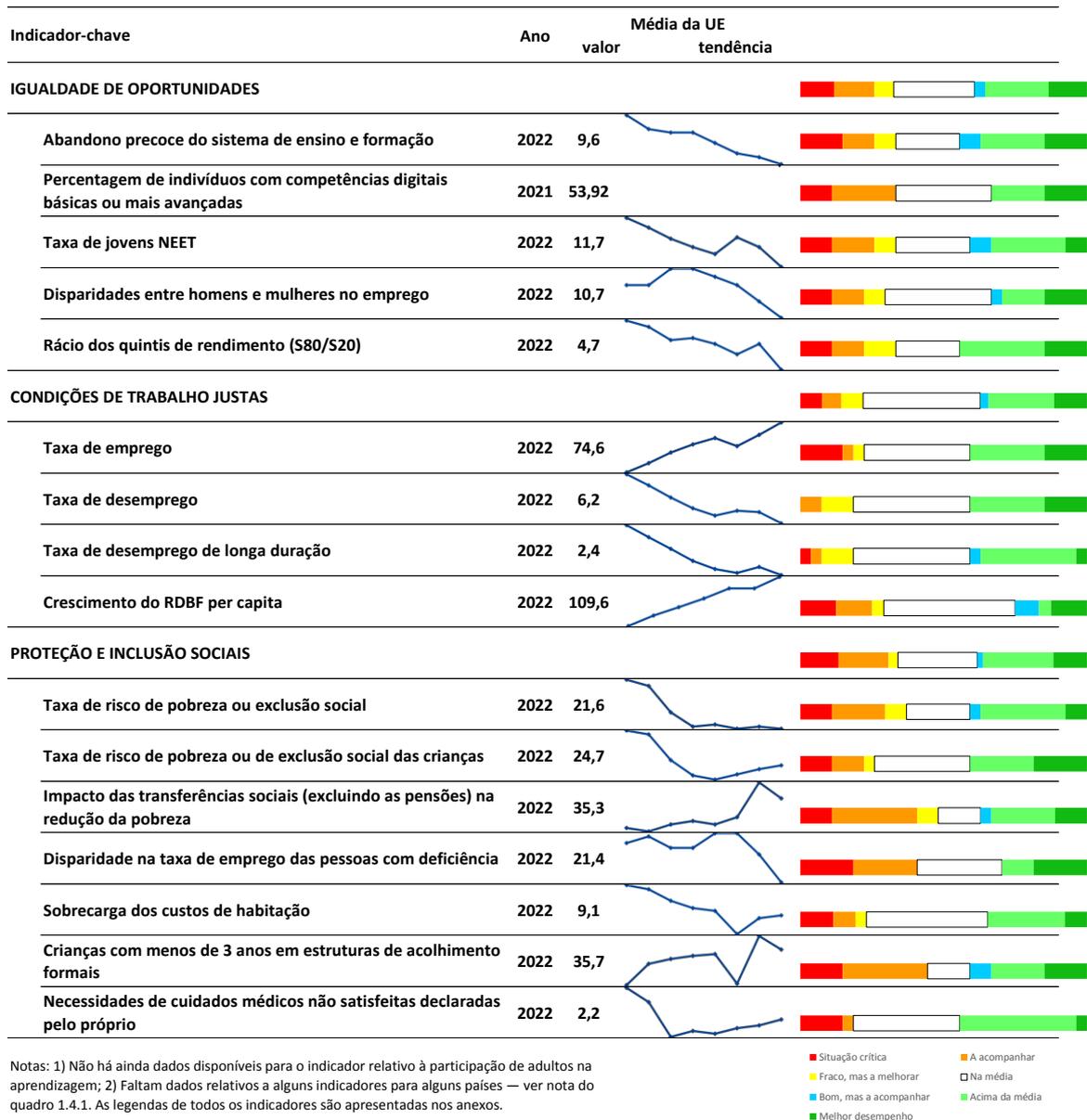
- **Os resultados nos indicadores sociais são globalmente estáveis, apesar das múltiplas crises que se têm vivido. No entanto, a situação social deve ser acompanhada de perto à luz do elevado custo de vida e dos riscos conexos para a convergência social ascendente, nomeadamente em termos de eficácia dos sistemas de proteção social.** As medidas adotadas a nível nacional e da UE para proteger o emprego e os rendimentos foram, de um modo geral, eficazes para manter a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) relativamente estável durante a crise da COVID-19. Do mesmo modo, observou-se uma constância global no contexto dos recentes aumentos do custo de vida, com oito Estados-Membros a apresentar uma taxa AROPE em situação "crítica" ou "a vigiar" em 2022, apesar de alguns sinais de convergência ascendente (ver dados da secção 2.4.1, figura 2.4.2). Pelo contrário, não se observaram sinais claros de convergência ascendente no que respeita à percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social, uma dimensão em que seis países se encontravam numa situação "crítica" ou "a vigiar" em 2022 (ver dados da secção 2.4.1, figura 2.4.4), o que pode ter um impacto negativo no desempenho socioeconómico da União a mais longo prazo. O impacto das transferências sociais na redução da pobreza diminuiu em 2022 (relativamente aos rendimentos de 2021) na maioria dos Estados-Membros, conduzindo a um número muito elevado (11) de situações "críticas" ou "a vigiar", em parte devido à eliminação progressiva das medidas de apoio excecionais adotadas para fazer face às consequências sociais da pandemia de COVID-19. Além disso, a sobrecarga dos custos de habitação e as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio têm vindo a aumentar recentemente, com cinco Estados-Membros em situação "crítica" ou "a vigiar" em 2022 para ambos os indicadores, bem como fortes sinais de divergência entre os países da UE (ver dados da secção 2.4.1, figuras 2.4.11 e 2.4.13, respetivamente).

**No capítulo 3 do presente relatório, foram identificados sete Estados-Membros para os quais se justifica uma segunda fase de análise mais aprofundada em virtude dos desafios apontados pelos indicadores principais do painel de indicadores sociais, que assinalam riscos potenciais para a convergência social ascendente de acordo com a metodologia do Quadro de Convergência Social descrita nas mensagens-chave do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho<sup>78</sup> (ver caixa no final da presente secção). Bulgária, Estónia, Hungria, Itália, Lituânia, Roménia e Espanha. Em todos estes países, foram identificados riscos potenciais para a convergência social ascendente em relação a situações difíceis assinaladas num número relativamente elevado de domínios de intervenção. No caso da Lituânia, observaram-se também deteriorações ao longo do tempo que desempenharam um papel crucial num número menor de domínios de intervenção (e foram também tidas em conta nesta análise). A maioria dos riscos para a convergência social ascendente nos países acima referidos diz respeito a indicadores como a percentagem da população que possui, pelo menos, competências digitais básicas, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza e na taxa AROPE, seguida da percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação, o rácio dos quintis de rendimento e a taxa AROPE das crianças.**

Estes sete Estados-Membros justificam uma análise mais aprofundada na segunda fase, que será realizada pelos serviços da Comissão.

## Figura 1.5.1: Panorâmica das tendências e desafios em matéria social, de emprego e 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



## **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). Em conjunto, estes instrumentos servem para identificar os riscos potenciais para a convergência social ascendente nos Estados-Membros<sup>79</sup>.**

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. Esta posição relativa é 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*), "na 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 do painel de indicadores sociais é avaliado com base na metodologia acima explicada, 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.**<sup>79</sup> A qualificação de "situação crítica" aponta para Estados-Membros que apresentam uma pontuação muito inferior à 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. É assinalada uma situação "a vigiar" 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").** Um motivo adicional para considerar que a situação exige uma análise mais aprofundada ocorre quando um indicador assinalado a vermelho ou a laranja apresenta duas deteriorações *consecutivas* na sua classificação de acordo com a metodologia do RCE. Um exemplo é uma mudança de um desempenho situado "na média" para um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar" na edição de 2023 do RCE, seguida de uma nova deterioração para uma "situação crítica" na edição de 2024. Tal seria contabilizado como mais um "sinal" para o limiar mínimo de seis sinais no total. Por exemplo, se, num determinado ano  $n$ , um país tiver cinco indicadores principais do painel de indicadores sociais assinalados a vermelho ou a laranja e um deles apresentar dois anos consecutivos de deterioração nos anos  $n$  e  $n-1$ , considera-se que o país tem um total de seis sinais nesse ano  $n$  (cinco sinais vermelho/laranja dos indicadores no ano em causa mais um sinal com duas deteriorações consecutivas). Consequentemente, os valores obrigariam a uma análise mais aprofundada na segunda fase. Qualquer quebra nas séries e problemas relacionadas com a qualidade dos dados e a interpretação são tidas 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.** Quando faltam dados pertinentes para avaliar a classificação de um determinado país de acordo com 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 de acordo com a metodologia do RCE não são contabilizadas para o limiar indicativo de seis sinais para desencadear a análise numa segunda fase.

<sup>79</sup> 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](#).

## **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**

O presente capítulo 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, refletindo também o impacto da crise da COVID-19 e da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia. A secção 2.1.2 inclui informações sobre as medidas aplicadas pelos Estados-Membros nestes domínios, com especial destaque para as que preservam o emprego e favorecem a criação de postos de trabalho.

#### **2.1.1 Indicadores-chave**

**O mercado de trabalho da UE manteve a sua resiliência em 2022, apesar da incerteza gerada pela guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia e pelo impacto da elevada inflação.** Numa base anual, a taxa de emprego na UE (20-64 anos) melhorou 1,5 p.p. para 74,6 % em 2022, o que faz com que a grande meta da UE de, pelo menos, 78 % de pessoas empregadas neste grupo etário até 2030 fique plenamente ao alcance. A taxa de emprego aumentou em todos os Estados-Membros e, em particular, na Grécia, na Irlanda, na Estónia, na Bulgária, na Eslováquia e em Itália – ver figura 2.1.1. Registaram-se melhorias modestas no Luxemburgo e em França. De acordo com a metodologia do painel de indicadores sociais, a Itália, a Roménia, a Espanha e a Croácia ainda se encontram em "situações críticas", mantendo-se em níveis relativamente baixos abaixo dos 70 %, apesar do aumento do emprego em torno da média da UE ou de um pouco acima dessa média (em Espanha e em Itália). A situação na Bélgica é "a vigiar", após uma melhoria abaixo da média a partir de um nível relativamente baixo. Por outro lado, os Países Baixos, a Suécia, a Estónia e a Chéquia apresentam os "melhores desempenhos" (com taxas superiores a 80 % em 2022). Globalmente, observa-se uma convergência das taxas de emprego entre os Estados-Membros. Numa base trimestral, a taxa de emprego na UE continuou a melhorar na primeira metade de 2023 e aumentou 0,6 p.p. apesar do abrandamento da atividade económica no segundo semestre do ano anterior. Na maioria dos Estados-Membros, observam-se diferenças regionais significativas na taxa de emprego (ver figura 5 do anexo 5).

**O crescimento do emprego concentrou-se nos serviços e nos setores da economia que menos consomem energia.** A criação de emprego foi particularmente forte nas atividades que tinham sido negativamente afetadas pela pandemia. O levantamento das restrições induziu um aumento súbito da procura e contribuiu para um crescimento sólido do emprego nos serviços que obrigam a intensos contactos, em que o número de postos de trabalho (com base nas contas nacionais) aumentou 1,9 % em 2022 e ultrapassou pela primeira vez os níveis anteriores à pandemia<sup>80</sup>. Registaram-se também fortes ganhos de emprego nos serviços profissionais e das TIC. Em contrapartida, a criação de emprego estagnou na indústria transformadora devido a perturbações nas cadeias de abastecimento mundiais durante a recuperação e subsequentes aumentos dos custos da energia na sequência da invasão militar da Ucrânia pela Rússia. O choque dos preços da energia contribuiu para manter moderada a procura de mão de obra nas indústrias com utilização intensiva de energia, com o emprego ainda 3,5 % abaixo dos níveis anteriores à pandemia. Os setores com baixo consumo energético deram um contributo comparativamente maior para o crescimento total do emprego, com o emprego nesses setores a ficar 7 % acima dos níveis anteriores à pandemia<sup>81</sup>.

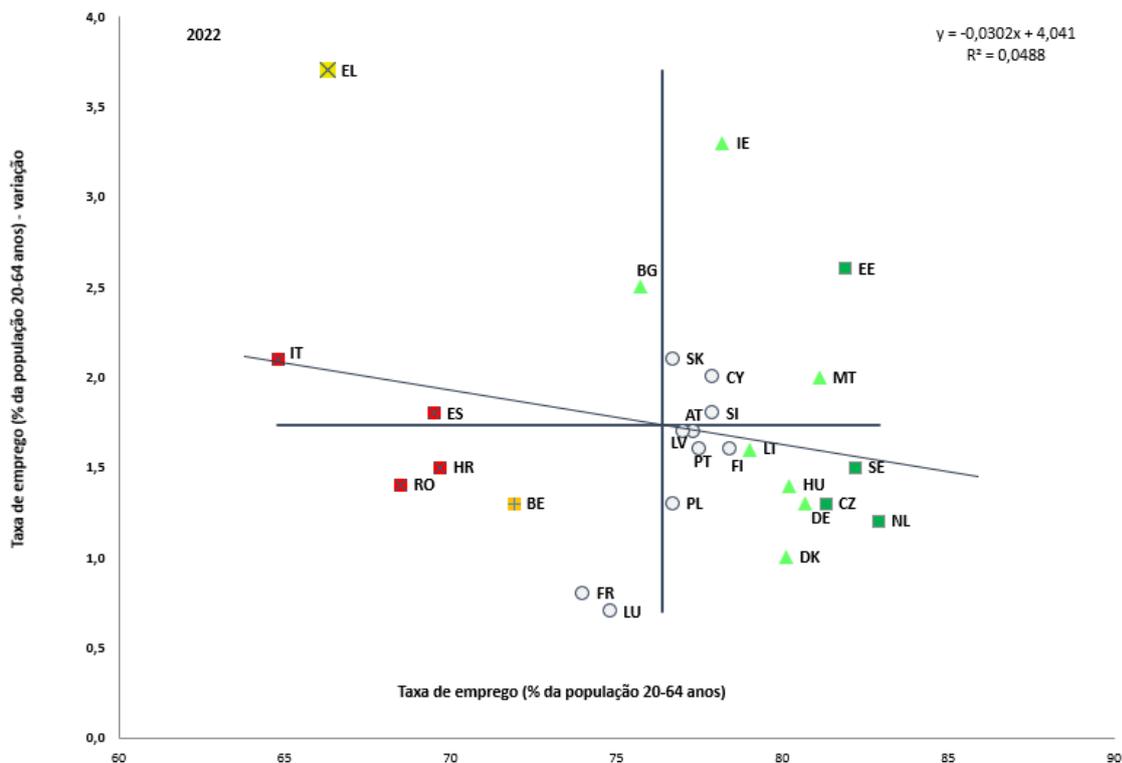
---

<sup>80</sup> Os serviços com maior intensidade de contactos são o comércio por grosso e a retalho, os transportes, o alojamento e os serviços de restauração, bem como as artes e o entretenimento.

<sup>81</sup> Ver documento da Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2023*, 2023.

### Figura 2.1.1: A taxa de emprego aumentou em quase todos os Estados-Membros em 2022

Taxa de emprego (20-64 anos), níveis de 2022 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.

Fonte: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], IFT da UE.

**Na maioria dos Estados-Membros, o crescimento do emprego ultrapassou o aumento do total de horas trabalhadas, conduzindo a uma diminuição do número médio de horas trabalhadas por trabalhador em comparação com 2019.** O emprego recuperou rapidamente após a pandemia e, no segundo trimestre de 2023, situou-se acima dos níveis anteriores à crise pandémica em todos os Estados-Membros, exceto na Letónia, na Roménia, na Eslováquia e na Bulgária, com um acréscimo de 6,4 milhões de trabalhadores no conjunto da UE – ver figura 2.1.2. Após a queda acentuada durante a pandemia devido à utilização generalizada de regimes de manutenção do emprego, o número total de horas trabalhadas também recuperou na maioria dos Estados-Membros, embora menos fortemente do que o emprego. No segundo trimestre de 2023, situava-se ainda abaixo dos níveis anteriores à pandemia na Alemanha, em Portugal, na Áustria, na Letónia, na Eslováquia, no Luxemburgo, na Bulgária, na Hungria e na Roménia. O crescimento moderado do total de horas trabalhadas em comparação com o emprego implica que o número médio de horas trabalhadas por trabalhador diminuiu em comparação com 2019, regressando a uma prolongada tendência descendente. Tal pode ser parcialmente explicado pelo crescimento mais forte do emprego em serviços e setores caracterizados por um número de horas trabalhadas por trabalhador inferior à média. Pode também refletir o efeito da aceleração da digitalização na sequência da pandemia. Além disso, o "açambarcamento de mão de obra" pode ter desempenhado um papel: confrontadas com a contínua restritividade do mercado de trabalho e a escassez de competências, as empresas têm, de um modo geral, maiores incentivos para manter o pessoal existente, reduzindo temporariamente o horário de trabalho<sup>82</sup>.

### Figura 2.1.2 As horas trabalhadas por trabalhador têm vindo a diminuir na maioria dos Estados-Membros

Varição do emprego total e do número de horas trabalhadas entre o T4-2019 e o T2-2023 (%)



*Nota:* dados corrigidos de sazonalidade e de efeitos de calendário. Os dados relativos ao emprego total só são corrigidos de sazonalidade para CZ, EL, FR, MT, PL e PT. Os dados relativos às horas trabalhadas são corrigidos de sazonalidade para MT e não existem dados disponíveis para a BE.

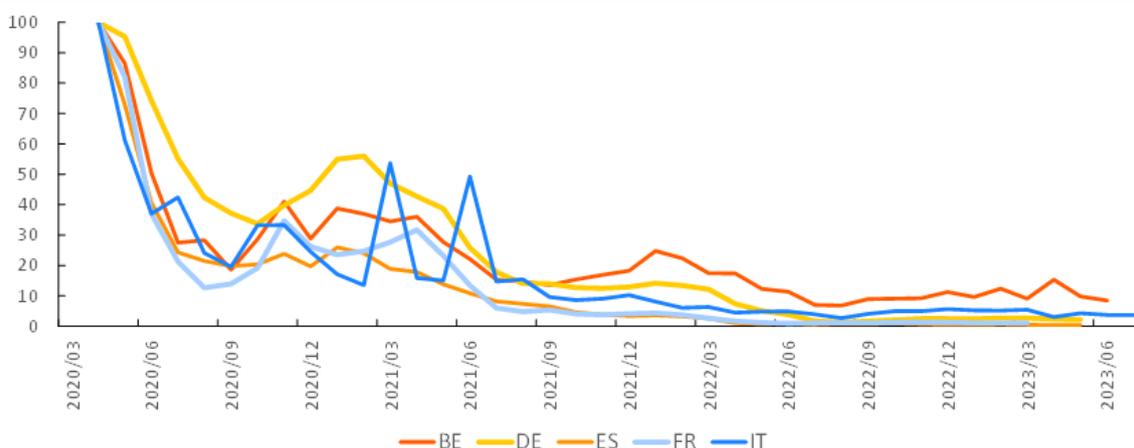
*Fonte:* Eurostat [[namq\\_10\\_a10\\_e](#)], Contas nacionais.

<sup>82</sup> Ver Arce *et al.*, *More jobs but fewer working hours*, Blog do BCE, junho de 2023

Os regimes de tempo de trabalho reduzido são cada vez mais vistos como um instrumento político eficaz para fazer face a perturbações externas na economia que tenham uma natureza temporária. Durante a crise da COVID-19, regimes bem concebidos de tempo de trabalho reduzido e outros regimes semelhantes de manutenção do emprego revelaram-se eficazes na preservação de postos de trabalho e rendimentos. A assistência financeira prestada ao abrigo do instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência (SURE) também incentivou os Estados-Membros a prosseguirem políticas eficazes de manutenção do emprego através da criação de novos regimes ou da prorrogação dos já existentes. Nas fases iniciais da pandemia, a utilização de regimes de tempo de trabalho reduzido atingiu níveis sem precedentes<sup>83</sup>. Seguiu-se um declínio acentuado no contexto da recuperação em 2021, quando foram levantadas as restrições às atividades económicas. Vários Estados-Membros, incluindo a Bélgica e a Itália, recorreram novamente a regimes de tempo de trabalho reduzido para atenuar o impacto económico da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia e o consequente choque dos preços da energia. No entanto, a utilização de regimes de tempo de trabalho reduzido continuou a ser bastante limitada, não induzindo um aumento substancial a nível agregado – ver figura 2.1.3.

**Figura 2.1.3: Os regimes de tempo de trabalho reduzido foram reintroduzidos ou prolongados em alguns Estados-Membros para atenuar os efeitos dos aumentos súbitos e acentuados dos preços da energia**

Recurso a regimes de tempo de trabalho reduzido relacionados com a pandemia de COVID-19 (2020/04 = 100)



*Nota:* cálculos da DG EMPL com base em dados administrativos mensais (número de trabalhadores a trabalhar a tempo reduzido; número de horas para TI) disponíveis para cinco Estados-Membros com regimes de tempo de trabalho reduzido preexistentes. Dados disponíveis para FR apenas para o primeiro trimestre de 2023.

*Fonte:* Office national de l'emploi (ONEM), Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Seguridad Social: Estadísticas, Ministère du Travail - Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (Dares), Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS).

<sup>83</sup> Dos 122 mil milhões de EUR de despesas públicas totais com medidas elegíveis ao longo de todo o período de vigência do SURE, 49 % foram gastos em regimes de tempo de trabalho reduzido, 31 % em "medidas semelhantes" para os trabalhadores por conta própria e 9 % em regimes de subsídios salariais. A grande maioria dos fundos foi despendida durante a fase mais aguda da pandemia. Fonte: [O SURE após a sua caducidade – último relatório semestral; COM\(2023\) 291 final](#).

**O trabalho por conta própria continua a seguir uma tendência descendente, com algumas diferenças entre países e setores.** A percentagem de trabalhadores por conta própria no emprego total diminuiu, passando de 14,8 % em 2010 para 13,1 % em 2022<sup>84</sup>. Durante este período, as maiores reduções no emprego por conta própria registaram-se na agricultura e no comércio, enquanto os aumentos mais significativos se observaram nos setores público e quase público (administração pública, educação e saúde) e nas TIC. A estrutura de competências dos trabalhadores por conta própria também se alterou, com 38 % dos trabalhadores com ensino superior em 2022 face a apenas 27 % em 2010. Durante a pandemia, o horário médio de trabalho dos trabalhadores por conta própria diminuiu mais fortemente do que o dos trabalhadores por conta de outrem (7 % em comparação com 1,9 %), em parte devido à sua sobrerepresentação nos setores mais afetados<sup>85</sup>. Os trabalhadores por conta própria também viram as suas taxas de risco de pobreza aumentar mais do que os trabalhadores por conta de outrem entre 2019 e 2021. Estas diferenças podem também ser imputadas, em parte, a diferenças na cobertura da proteção social e ao nível mais baixo de apoio ao rendimento concedido aos trabalhadores por conta própria<sup>86</sup>. Em 2022, a percentagem de trabalhadores por conta própria no total dos trabalhadores variou significativamente entre os Estados-Membros, com percentagens próximas ou superiores a 20 % em Itália e na Grécia e cerca de 8 % na Alemanha e na Dinamarca. Os trabalhadores por conta própria sem empregados representaram a maior percentagem dos trabalhadores por conta própria na UE (cerca de 70 %) e na maioria dos Estados-Membros em 2022.

---

<sup>84</sup> Este ponto baseia-se nos dados do Eurostat [[lfsa\\_egaps](#)], [[lfsa\\_esgan2](#)], [[lfsa\\_esgaed](#)], IFT da UE.

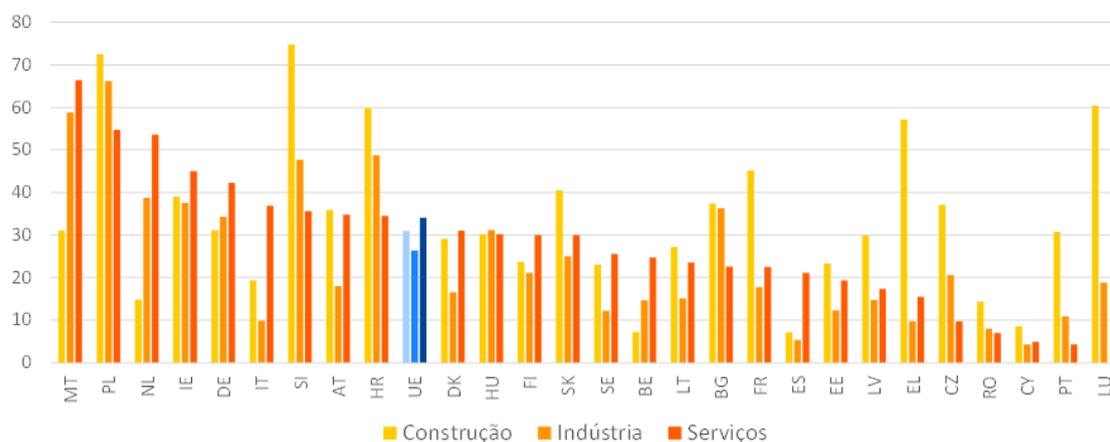
<sup>85</sup> Para mais informações sobre o tempo de trabalho e suas determinantes, ver documento da Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2023*, 2023.

<sup>86</sup> Eurofound, *Social protection for self-employed: Lessons from the pandemic*, 2024 (a publicar).

**A procura de mão de obra manteve a resiliência face ao abrandamento económico no final de 2022, contribuindo para a persistente restritividade do mercado de trabalho.** No final do ano e apesar de um ligeiro abrandamento, a taxa de ofertas de emprego na UE foi de 2,8 %, o que é bastante superior à média de 1,7 % no período pré-pandemia entre 2013 e 2019<sup>87</sup>. No segundo trimestre de 2023, cerca de 34 % das empresas nos serviços, 31 % na construção e 26 % na indústria transformadora registaram insuficiências de mão de obra como fator limitador da produção – ver figura 2.1.4<sup>88</sup>. No mesmo trimestre, estas insuficiências na indústria eram próximas ou superiores a 50 % na Polónia, em Malta, na Croácia e na Eslovénia. No setor dos serviços, a escassez de mão de obra mais acentuada foi comunicada em Malta, na Polónia e nos Países Baixos. Embora existam alguns indícios de alívio na restritividade do mercado de trabalho, na ausência de apoio político adequado, espera-se que a continuação da transição para uma economia digital e neutra em carbono seja acompanhada de inadequações e escassez de competências. A escassez de mão de obra em setores fundamentais para a transição ecológica duplicou desde 2015, enquanto a oferta de formação nestes setores continua abaixo da média<sup>89</sup>. A adoção de políticas eficazes para ajudar os trabalhadores a desenvolver e reforçar as competências relevantes para o mercado de trabalho continua a ser particularmente importante para fazer face à persistente escassez de mão de obra e de competências e para apoiar uma dupla transição justa.

**Figura 2.1.4: Continuam a ser comunicadas insuficiências de mão de obra significativas na maioria dos Estados-Membros**

Percentagem de empregadores que referem que a disponibilidade de mão de obra é um fator limitador da produção, ordenada por valores para os serviços (%), T2-2023)



Fonte: Inquérito Europeu às Empresas e aos Consumidores (EU-BCS, Eurostat).

<sup>87</sup> Eurostat [jvs\_q\_nace2]. A taxa de ofertas de emprego corresponde ao total de vagas de emprego (isto é, postos remunerados recém-criados, desocupados ou em vias de ficarem disponíveis) em percentagem dos empregos ocupados e vagos.

<sup>88</sup> No T4-2022, eram de 30,8 %, 32,7 % e 26 %, respetivamente, apontando para a percentagem de empresas na UE que declaram que a escassez de mão de obra é um fator que limita a sua produção, tal como medido pelo Inquérito Europeu às Empresas e aos Consumidores (EU-BCS).

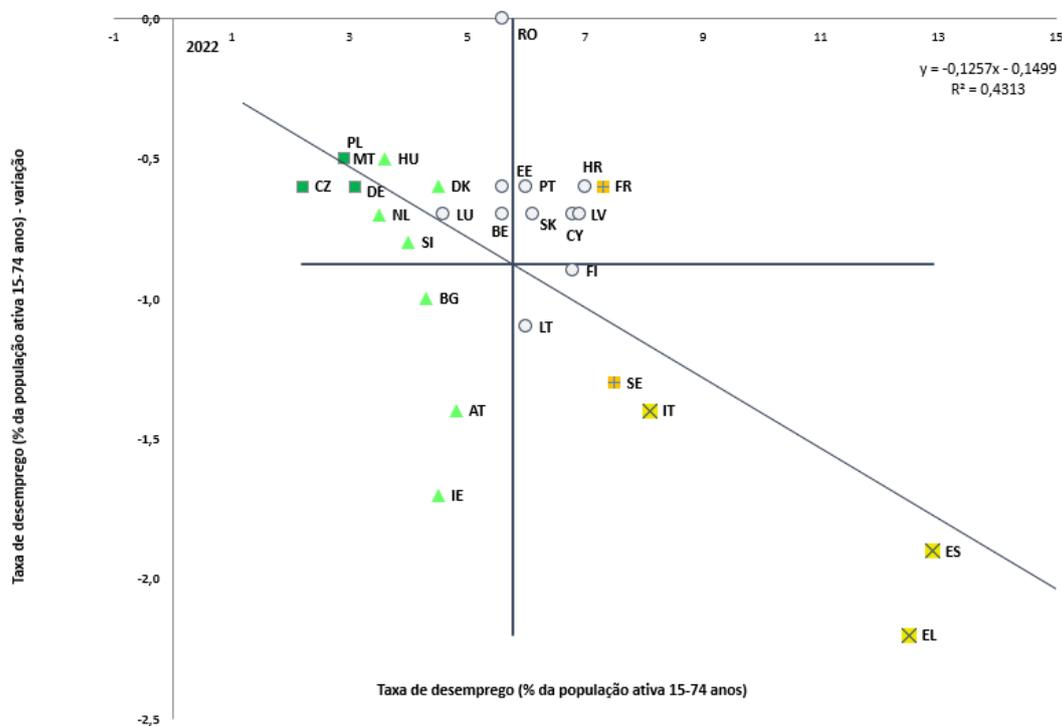
<sup>89</sup> São eles a construção, a energia, a gestão de resíduos, os transportes e a indústria transformadora, tal como classificados no quadro da NACE.

## A taxa de desemprego atingiu níveis mínimos recorde em muitos Estados-Membros em 2022.

A taxa média de desemprego na UE (15-74 anos) diminuiu para 6,2 % (de 7,1 % em 2021), atingindo o nível mais baixo alguma vez registado nos anos em que está disponível um valor agregado da UE. A queda foi maior nos países com níveis de desemprego relativamente elevados, resultando assim numa convergência dos níveis de desemprego entre os Estados-Membros – ver figura 2.1.5. Em 2022, a Grécia e a Espanha registaram as maiores descidas de 2,2 p.p. e 1,9 p.p., respetivamente, enquanto a situação se manteve inalterada na Roménia e melhorou em menor grau na Hungria, na Polónia e em Malta (0,5 p.p.). De acordo com a metodologia do painel de indicadores sociais, o desempenho na Grécia, em Espanha e em Itália é agora "fraco, mas em vias de melhorar" devido ao nível superior à média registado nestes países. Ao mesmo tempo, e devido aos respetivos níveis de desemprego relativamente elevados, a situação é "a vigiar" em França e na Suécia, apesar de melhorias em torno ou acima da média da UE. Na maioria dos Estados-Membros, observam-se diferenças regionais significativas na taxa de desemprego (ver figura 6 do anexo 5).

### Figura 2.1.5: A taxa de desemprego atingiu níveis mínimos recorde em muitos Estados-Membros em 2022

Taxa de desemprego (15-74 anos), níveis de 2022 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.

Fonte: Eurostat [une\_rt\_a], IFT da UE.

**A transição ecológica encerra fortes potencialidades de criação de empregos de qualidade e induzirá uma reafetação significativa da mão de obra devido a um impacto diferenciado nos setores e regiões.** Apoiadas pelas políticas de emprego e formação certas, as políticas de impacto zero poderão criar até um milhão de postos de trabalho adicionais na UE até 2030, promovendo a criação de emprego nos setores suscetíveis de assistir a uma maior procura relacionada com a ecologização, bem como noutros setores indiretamente afetados<sup>90</sup>. Em 2020, o emprego no setor dos bens e serviços ambientais atingiu 2,5 % do emprego total na UE-27 (em comparação com 2,2 % em 2015), embora com diferenças substanciais entre os Estados-Membros. As recentes iniciativas políticas destinadas a aproveitar as oportunidades emergentes nas indústrias verdes, como o Plano Industrial do Pacto Ecológico e o Regulamento Indústria de Impacto Zero, poderão criar procura de 450 000 a 550 000 postos de trabalho adicionais para desenvolver, fabricar e implantar tecnologias estratégicas de impacto zero<sup>91</sup>. Os setores que deverão registar um crescimento do emprego incluem a construção, as energias renováveis e a eletricidade, o fabrico de produtos elétricos, a gestão de resíduos e a agricultura. No entanto, a escassez de mão de obra e de competências e a insuficiência de investimento em relação ao que é necessário podem prejudicar os ganhos de emprego. A adoção de políticas eficazes para promover a melhoria de competências e a requalificação, incentivos à contratação, condições de trabalho e transições laborais adequadas são cruciais para assegurar que todos os trabalhadores possam beneficiar das oportunidades de emprego oferecidas pela transição ecológica (ver caixa 2 do Pilar sobre a promoção de aptidões e competências para uma transição justa na perspetiva da neutralidade climática).

---

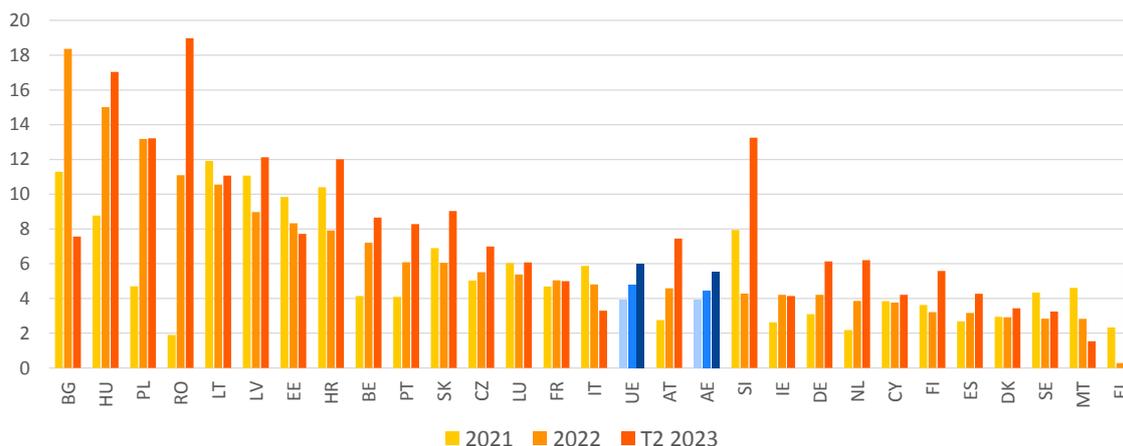
<sup>90</sup> Ver Comissão Europeia, *Reforçar a ambição climática da Europa para 2030 – Investir num futuro climaticamente neutro para benefício das pessoas*, SWD(2020) 176 final. Projeções baseadas no EQUEST utilizando um cenário de "tributação mais baixa da mão de obra pouco qualificada".

<sup>91</sup> Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

**O crescimento dos salários nominais começou a acelerar em 2022, num contexto de elevada inflação e de condições restritivas no mercado de trabalho.** O crescimento da remuneração nominal por trabalhador atingiu 4,8 % na UE em 2022, muito acima da média aproximada de 1,9 % entre 2013 e 2019. Aumentou para 5,5 % em termos homólogos no primeiro trimestre de 2023 – ver figura 2.1.6. Esta evolução reflete uma inflação elevada (que atingiu um pico de 11,5 % em termos homólogos em outubro de 2022) e a continuação de condições restritivas no mercado de trabalho. No segundo semestre de 2022 e no início de 2023, a maioria dos Estados-Membros registou o maior crescimento dos salários nominais desde 2000. No segundo trimestre de 2023, os salários nominais cresceram mais de 10 % numa base anual na Roménia, na Hungria, na Polónia, na Eslovénia, na Letónia, na Lituânia e na Croácia, mas menos de 2 % em Malta. Projeta-se que o crescimento dos salários nominais continue a acelerar em 2023, antes de registar uma moderação gradual em 2024 e 2025<sup>92</sup>, apesar do abrandamento económico, uma vez que a inflação e a escassez de mão de obra continuam a ser elevadas e os salários tendem a reagir com algum atraso devido à natureza faseada das negociações salariais<sup>93</sup>.

**Figura 2.1.6: Os salários nominais continuaram a aumentar em 2022, num contexto de elevada inflação e restritividade do mercado de trabalho.**

Remuneração nominal por trabalhador (variação anual em %, 2021, 2022 e T2-2023)



*Nota:* 1) os salários são medidos pelo indicador "salário nominal por trabalhador", que corresponde à remuneração total dos empregados dividida pelo número total de empregados. O total das remunerações corresponde ao total das remunerações, em dinheiro ou em espécie, a pagar pelos empregadores aos empregados como retribuição pelo trabalho prestado por estes últimos no período de referência, e tem duas componentes: i) ordenados e salários a pagar em dinheiro ou em espécie; e ii) contribuições sociais a pagar pelos empregadores. 2) todos os dados utilizados são dados das contas nacionais. Os indicadores baseiam-se nos valores das moedas nacionais. 3) os países são classificados por ordem ascendente de crescimento dos salários reais em 2022.

*Fonte:* Comissão Europeia, base de dados AMECO, remuneração nominal por trabalhador [hwcdw]. Para T1 e T2-2023: Cálculos da DG EMPL com base nos dados do Eurostat, Remuneração dos trabalhadores [namq\_10\_gdp] e Emprego total (conceito nacional) [namq\_10\_a10\_e], Contas nacionais.

<sup>92</sup> Ver Comissão Europeia, *Previsões económicas europeias, outono de 2023*, documento institucional 258, novembro de 2023.

<sup>93</sup> Os acordos salariais são faseados no sentido de que as renegociações têm lugar em momentos diferentes, ao passo que as decisões relativas aos salários são válidas durante um certo período. Na UE, para a maioria das empresas, as renegociações salariais ocorrem apenas uma vez por ano ou ainda com menor frequência. Ver Fabiani, S., Kwapil, C., Rõdm, T., Galuscak, K. e Lamo, A., *Wage rigidities and labor market adjustment in Europe*, Journal of the European Economic Association, Vol. 8, N.º 2-3, p. 497, 2010.

**O aumento da negociação salarial na área do euro intensificou-se em 2022 e continuou a um ritmo elevado sem precedentes na primeira metade de 2023.** Ao contrário da evolução da remuneração por empregado, o indicador sobre os salários negociados reflete o resultado dos processos de negociação coletiva na área do euro e não é sensível ao número de horas trabalhadas. Em alguns setores, representa um patamar salarial. As negociações salariais aumentaram 4,3 % (numa base anual) no primeiro e segundo trimestres de 2023, significativamente acima das taxas de crescimento observadas nos trimestres anteriores (entre 2,6 % e 3,1 % ao longo de 2022)<sup>94</sup>. Estas taxas foram as mais elevadas desde 2009, num contexto em que, no decurso das negociações salariais, foram feitos apelos no sentido de compensar as perdas de poder de compra. Em muitos acordos salariais recentes, os aumentos permanentes dos salários foram combinados com prestações de montante fixo e pagamentos únicos, beneficiando sobretudo os trabalhadores com salários baixos.

**Apesar dos aumentos nominais, os salários reais diminuíram em quase todos os Estados-Membros em 2022 e 3,7 %, em média, na UE, tendo a descida continuado no primeiro semestre de 2023, embora a um ritmo mais lento** (ver figura 2.1.7). O crescimento dos salários nominais não acompanhou a inflação, provocando uma queda dos salários reais em quase todos os Estados-Membros, à exceção da Bulgária, da Hungria e da Polónia, em 2022. As maiores perdas (7 % ou mais) foram observadas na Estónia, na Grécia, nos Países Baixos e na Letónia. Contudo, devido ao crescimento mais forte dos salários e à moderação da inflação, a descida dos salários reais tem vindo a abrandar. No segundo trimestre de 2023, os salários reais continuavam a diminuir, em média, na UE (0,8 % em termos homólogos), mas aumentaram em quase metade dos Estados-Membros. É essencial garantir a recuperação gradual do poder de compra e a atenuação de novas perdas para conter os efeitos sociais do elevado custo de vida, especialmente para os trabalhadores com salários baixos. A evolução das margens de lucro sugere haver possibilidade de novos aumentos dos salários em alguns setores, sendo, contudo, necessário acompanhar os efeitos de segunda ordem sobre a inflação<sup>95</sup>. Neste contexto, uma negociação coletiva eficaz, em conformidade com as legislações e práticas nacionais, é crucial para atingir um crescimento global dos salários que sustente o poder de compra, nomeadamente dos trabalhadores com salários baixos e médios, fomentando simultaneamente a criação de emprego e salvaguardando a competitividade.

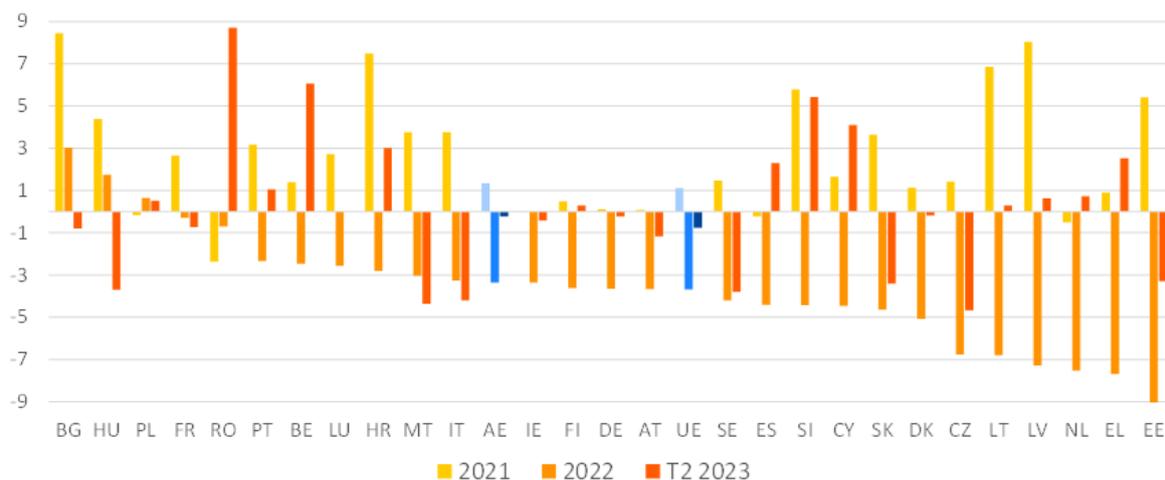
---

<sup>94</sup> O indicador do BCE de acordos salariais para a área do euro é uma média ponderada das taxas de crescimento homólogas nacionais dos salários acordados por convenção coletiva para a maioria dos países da área do euro. Fonte: [ECB Statistical Warehouse](#).

<sup>95</sup> Ver Comissão Europeia, *Labour Market and Wage Developments in Europe: annual review 2023*, 2023.

**Figura 2.1.7: Os salários reais diminuíram em 2022 e continuam a descer, embora a um ritmo que se desacelera**

Ordenados e salários brutos reais por trabalhador (variação anual em %; 2021, 2022 e T2-2023)



Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO, ordenados e salários brutos nominais por trabalhador [hwwdw]; deflacionador: índices harmonizados de preços no consumidor (zcpih). Para T2-2023: cálculos da DG EMPL com base nos dados do Eurostat, Ordenados e salários [namq\_10\_gdp], Emprego total (conceito nacional) [namq\_10\_a10\_e] e índice harmonizado de preços no consumidor [prc\_hicp\_midx].

**Entre janeiro de 2022 e julho de 2023, os salários mínimos nacionais aumentaram significativamente em termos nominais, compensando o impacto da elevada inflação no poder de compra dos trabalhadores que os auferem em metade dos Estados-Membros que dispõem de salários mínimos nacionais.** Entre janeiro de 2022 e janeiro de 2023, os salários mínimos nacionais aumentaram mais de 5 % em termos nominais em todos os Estados-Membros onde esses salários existem e mais de 10 % na maioria destes países – ver figura 2.1.8. Esta evolução resultou de aumentos substanciais ao longo de 2022 e das atualizações de janeiro de 2023, num contexto em que os trabalhadores com salários baixos foram particularmente afetados pelo elevado custo de vida. O aumento em 2022 refletiu tanto os ajustamentos que se realizam regularmente (por exemplo, nos Países Baixos), incluindo também a indexação automática nos casos em que existem tais mecanismos (por exemplo, na Bélgica, em França e no Luxemburgo), como outras atualizações discricionárias (por exemplo, na Alemanha e na Grécia)<sup>96</sup>. Entre janeiro de 2022 e julho de 2023, os trabalhadores com salário mínimo só podiam beneficiar de aumentos substanciais em termos reais (2 % ou mais) na Alemanha, na Bélgica, na Grécia, no Luxemburgo, nos Países Baixos e na Bulgária. Na Polónia, na Roménia, na Letónia, em Espanha e em França, os salários mínimos nacionais mantiveram-se globalmente constantes em termos reais, continuando a salvaguardar o poder de compra. No entanto, diminuíram mais de 3 % (em termos reais) em dez Estados-Membros, incluindo mais de 10 % na Chéquia e na Hungria, e cerca de 10 % na Estónia, em Malta e na Eslovénia<sup>97</sup>. Além disso, em vários Estados-Membros sem um salário mínimo nacional, os salários acordados coletivamente registaram um crescimento modesto, conduzindo a perdas consideráveis em termos reais<sup>98</sup>.

---

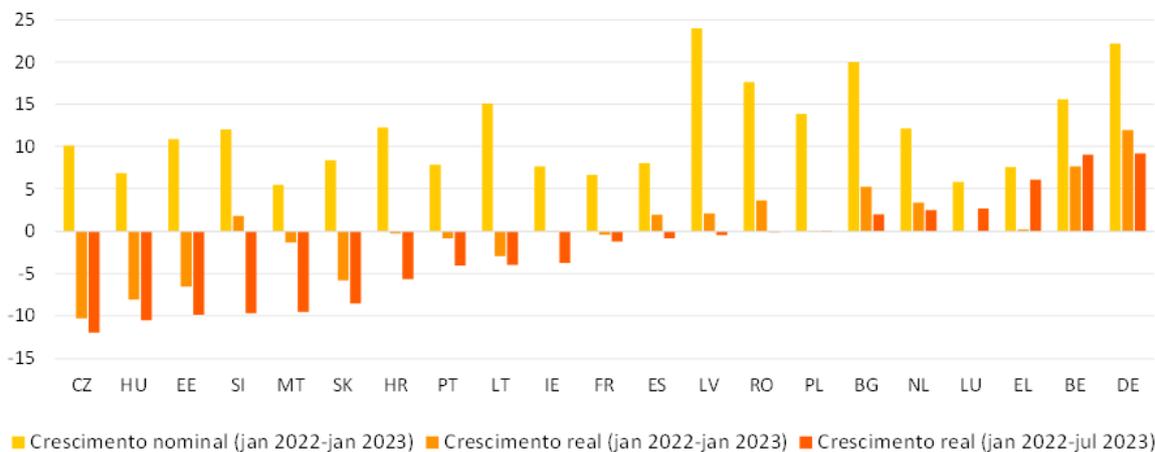
<sup>96</sup> Para mais informações, ver Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, *Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual review 2022*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2022.

<sup>97</sup> Uma vez que as taxas nominais são normalmente fixadas em janeiro e não são revistas ao longo do ano na maioria dos países, só em alguns Estados-Membros foram efetuadas atualizações após janeiro de 2023.

<sup>98</sup> Para mais informações, ver Eurofound, *Minimum wages in 2023: Annual review, Minimum wages in the EU series*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2023.

## Figura 2.1.8: As atualizações dos salários mínimos nacionais compensaram o impacto da elevada inflação em metade dos Estados-Membros

Variação dos salários mínimos nacionais em termos reais e nominais (taxa de crescimento, %)



*Nota:* os Estados-Membros estão classificados por ordem decrescente da magnitude do aumento dos salários mínimos nacionais em termos reais em 2023.

*Fonte:* os cálculos da Rede de Correspondentes da Eurofound e da DG EMPL assentam em dados do Eurostat, [[earn\\_mw\\_cur](#)] e [[prc\\_hicp\\_midx](#)].

**Um emprego nem sempre é uma garantia de sair da pobreza.** A percentagem de pessoas com 18 anos ou mais empregadas e em risco de pobreza na UE era de 8,5 % em 2022 (relativamente aos rendimentos de 2021) e era inferior à de há uma década, mas diminuiu em menos de metade dos Estados-Membros durante este período<sup>99</sup>. A Roménia e a Grécia registaram as descidas mais acentuadas entre 2012 e 2022 (4,5 p.p. cada), mas ainda registavam taxas acima da média da UE em 2022 (14,5 % e 10,6 %, respetivamente). O Luxemburgo, a Espanha, a Itália, a Estónia, Portugal, a Bulgária e a Polónia também estão acima da média da UE e (com exceção da Polónia) registam um aumento nos últimos dez anos. Apesar da pressão exercida pela crise da COVID-19 sobre muitos trabalhadores, a pobreza no trabalho manteve-se globalmente estável desde 2019 (com referência aos rendimentos de 2018) na maioria dos Estados-Membros. Entre 2019 e 2022, apenas a Eslováquia, Chipre e a Irlanda registaram aumentos significativos (2,7 p.p., 1,2 p.p. e 1 p.p., respetivamente), enquanto a Hungria, a Bélgica, a Roménia e a Espanha registaram descidas de 1 p.p. ou mais. De acordo com as estimativas iniciais do Eurostat referentes ao ano de rendimento de 2022, prevê-se que a pobreza no trabalho diminua, em média, na UE e, em especial, na Croácia, na Áustria, na Estónia e em Itália, em consonância com estimativas de aumentos mais elevados dos rendimentos do emprego dos trabalhadores com rendimentos mais baixos<sup>100</sup>. Tal como em anos anteriores, a pobreza no trabalho em toda a UE é mais prevalente entre os trabalhadores com baixos níveis de habilitações (18,4 %), os trabalhadores a tempo parcial (13,5 %), as pessoas com contratos temporários (12,2 %), as pessoas nascidas fora da UE (19,9 %) e os cidadãos de países terceiros (24,3 %).

---

<sup>99</sup> Eurostat [[jlc\\_iw01](#)], EU-SILC.

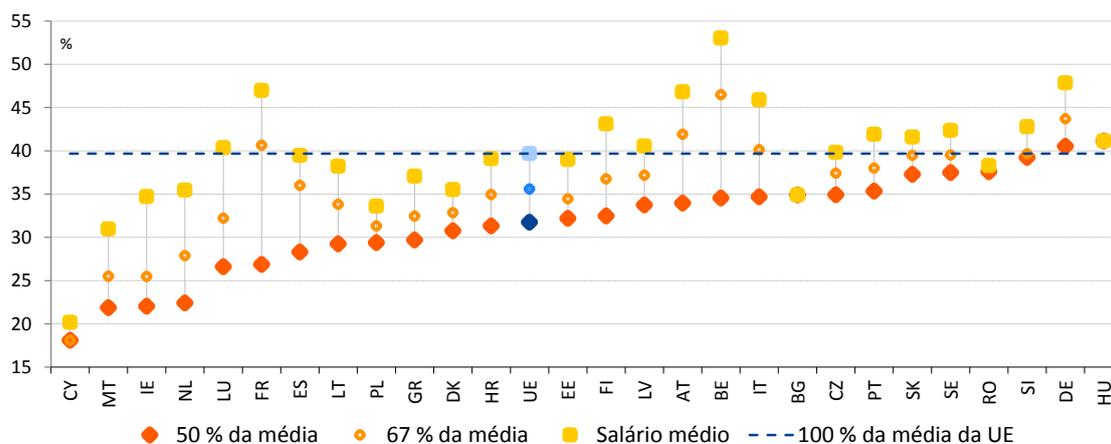
<sup>100</sup> Ver [estimativas precoces das desigualdades de rendimento](#).

## Os incentivos ao trabalho e à contratação podem ser influenciados pela tributação do trabalho.

A carga fiscal sobre um trabalhador solteiro com um salário médio diminuiu 2,2 p.p. na UE desde 2012, atingindo 39,7 % em 2022<sup>101</sup>. No mesmo período, 14 Estados-Membros registaram descidas notáveis (mais de 1 p.p.) nas respetivas cargas fiscais a este nível salarial, com as reduções mais acentuadas na Hungria (8,7 p.p.), na Roménia (6,2 p.p.), na Grécia (5,7 p.p.), na Letónia (3,7 p.p.), nos Países Baixos e em França (3,1 p.p.). Em contrapartida, durante o mesmo período, registaram-se aumentos significativos em seis países, incluindo Portugal (4,3 p.p.), o Luxemburgo (3,3 p.p.) e Malta (2,4 p.p.). Importante também é o facto de a carga fiscal de uma pessoa solteira com um salário baixo (50 % do rendimento médio) ter diminuído 3,3 p.p. na UE desde 2016 e 0,4 p.p. desde 2021. No entanto, variou consideravelmente entre os Estados-Membros em 2022 – de 18 % em Chipre a 41 % na Hungria e na Alemanha – ver figura 2.1.9. O impacto da tributação do trabalho depende não só da carga fiscal média, mas também da conceção do sistema que determina a repartição da carga fiscal entre empregadores e trabalhadores.

### Figura 2.1.9: 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 2022



Fonte: Comissão Europeia, DG ECFIN, base de dados fiscais e de prestações, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE (atualizado em março de 2023).

Notas: os Estados-Membros estão classificados por ordem ascendente do nível da carga para uma pessoa solteira com um salário baixo (50 % do salário médio).

<sup>101</sup> A carga fiscal mede a diferença entre os custos do trabalho para o empregador e os rendimentos líquidos dos trabalhadores.

**Os sistemas de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares tendem a ser progressivos, com menores níveis de carga fiscal para as pessoas que auferem menos rendimentos.** Em França, na Bélgica e no Luxemburgo, esta situação é muito pronunciada, ao contrário da Bulgária e da Hungria, onde existe um sistema de tributação uniforme – ver figura 2.1.9. A redução da carga fiscal sobre os trabalhadores com baixos rendimentos tem um impacto menos distorcivo na procura e na oferta de mão de obra e reduz os obstáculos à contratação de trabalhadores pouco qualificados, que, regra geral, se caracterizam por terem maiores dificuldades no mercado de trabalho, ao passo que as medidas devem ser concebidas de forma a não prejudicar a transição para empregos com salários mais elevados. A inflação pode também causar distorções nos sistemas fiscais, nomeadamente em termos de progressividade e equidade fiscal. Distorções nos sistemas fiscais podem resultar de limiares nominalmente definidos, tais como escalões de tributação, créditos, deduções ou isenções fiscais. De um modo geral, a inflação provocará uma subida dos escalões de tributação em sistemas fiscais progressivos quando os limiares são fixados em termos nominais<sup>102</sup>. Consequentemente, são mais os contribuintes que podem acabar em escalões de tributação mais elevados. Uma carga fiscal mais elevada, associada a uma erosão dos créditos e benefícios fiscais, pode aumentar os riscos de pobreza caso não haja ajustamentos (automáticos) para a inflação ou outras intervenções políticas.

---

<sup>102</sup>

A evolução dos escalões de tributação descreve uma situação em que a carga fiscal das famílias aumenta porque os salários nominais (ou o rendimento nominal em geral) aumentam devido à inflação (por exemplo, devido à indexação dos salários ou de outros rendimentos). Rendimentos nominais mais elevados podem empurrar os contribuintes para escalões mais elevados de impostos sobre o rendimento, resultando em taxas de imposto marginais e médias mais elevadas, embora os salários (rendimentos) em termos reais permaneçam constantes.

**A transferência da carga fiscal do trabalho para bases tributáveis ambientais pode conduzir a melhores incentivos e a uma maior equidade no mercado de trabalho, contribuindo simultaneamente para os objetivos climáticos,** internalizando os custos ambientais da produção<sup>103</sup>. O plano REPowerEU incentiva os Estados-Membros a ponderarem medidas fiscais que incentivem a poupança de energia e reduzam o consumo de combustíveis fósseis<sup>104</sup>. Entre elas podem incluir-se medidas fiscais como reduções e isenções da tributação de veículos, quer para a aquisição quer para a utilização de veículos elétricos e a hidrogénio, deduções fiscais relacionadas com a poupança de energia e a eliminação progressiva de subsídios prejudiciais para o ambiente. Além disso, as alterações propostas à Diretiva Tributação da Energia contribuem para este objetivo, estabelecendo sinais de preços que reduzam o consumo de combustíveis fósseis e promovam a poupança de energia. Além disso, a Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática também promove uma transferência da carga fiscal sobre o trabalho, em especial por via da redução da carga fiscal dos grupos de rendimentos baixos e médios, para fontes de receitas que contribuam para os objetivos climáticos e ambientais<sup>105</sup>. Essas mudanças fiscais podem ser aplicadas de forma a evitar impactos regressivos e a salvaguardar a sustentabilidade orçamental, incluindo o financiamento de uma proteção social adequada<sup>106</sup>. Medidas de apoio que garantam uma energia a preços acessíveis destinada a grupos vulneráveis, especialmente no contexto dos preços excepcionalmente elevados da energia observados em 2022, são coerentes com estes objetivos.

---

<sup>103</sup> Ver capítulo 4 do *Relatório Anual sobre Fiscalidade 2023*, Comissão Europeia.

<sup>104</sup> Ver Comissão Europeia, *Plano REPowerEU*, COM(2022) 230 final.

<sup>105</sup> Ver *Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática* 2022/C 243/04.

<sup>106</sup> Ver *Documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a proposta de Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática* SWD(2021) 452 final.

### Caixa 1 do Pilar: Disparidades salariais entre homens e respostas políticas pertinentes

**A eliminação das disparidades salariais injustificadas entre homens e mulheres é crucial para alcançar a igualdade de género e apoiar o crescimento inclusivo e sustentável.** As desigualdades salariais contribuem para as desigualdades de género no mercado de trabalho e na sociedade ao longo do ciclo de vida. Em primeiro lugar, salários inferiores para as mulheres, que não se justificam por diferentes características pessoais ou profissionais, prejudicam a sua independência económica durante a vida profissional. Além disso, afetam negativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho, o que implica perdas económicas e sociais devido a uma menor utilização do potencial do mercado de trabalho. Em segundo lugar, as disparidades salariais entre homens e mulheres traduzem-se em disparidades entre homens e mulheres nas pensões (26 %, em média, na UE em 2022), com as mulheres a enfrentar maiores riscos de pobreza na velhice. A luta contra a discriminação e as desigualdades salariais em razão do género e a melhoria do funcionamento dos sistemas fiscais<sup>107</sup> podem proporcionar maiores incentivos para que mais mulheres se tornem economicamente ativas. Isto é crucial para fazer face à considerável escassez de mão de obra e de competências na União, bem como para assegurar a adequação e a sustentabilidade dos sistemas de proteção social à luz do envelhecimento demográfico. A eliminação das disparidades salariais injustificadas entre homens e mulheres contribuirá igualmente para a aplicação do princípio 2 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (igualdade de género), nomeadamente o direito à igualdade de remuneração por trabalho de valor igual, em conformidade com o artigo 157.º do TFUE.

**As persistentes disparidades salariais entre homens e mulheres refletem fatores estruturais e são influenciadas pela discriminação salarial e por preconceitos sistémicos nas estruturas salariais.** Apesar dos progressos realizados nos últimos anos, as mulheres continuam a ganhar, em média, menos do que os homens, apesar das suas habilitações médias serem mais elevadas. As disparidades salariais entre homens e mulheres<sup>108</sup> eram de 12,7 % na UE em 2021, com acentuadas variações entre países, variando entre os -0,2 % no Luxemburgo e os 20,5 % na Estónia. Na maioria dos Estados-Membros, as disparidades diminuíram na última década, mas a um ritmo relativamente lento se atendermos ao estreitar do fosso entre homens e mulheres na participação no mercado de trabalho e nos níveis de conclusão do ensino superior entre as mulheres. As causas destas disparidades salariais entre homens e mulheres são complexas e inter-relacionadas. Podem estar parcialmente relacionadas com i) a sobrerrepresentação de mulheres em empregos com salários relativamente baixos e no trabalho a tempo parcial; ii) a sub-representação das mulheres em cargos superiores; e iii) maiores dificuldades para as mulheres em conciliar o trabalho com as responsabilidades de prestação de cuidados (o que resulta igualmente em interrupções de carreira). No entanto, a maior parte das disparidades salariais entre homens e mulheres na UE não está associada a características objetivas e mensuráveis dos indivíduos<sup>109</sup>. Este facto sugere a probabilidade de outros fatores, incluindo a discriminação e a falta de transparência das estruturas salariais, contribuírem significativamente para as disparidades salariais existentes entre homens e mulheres.

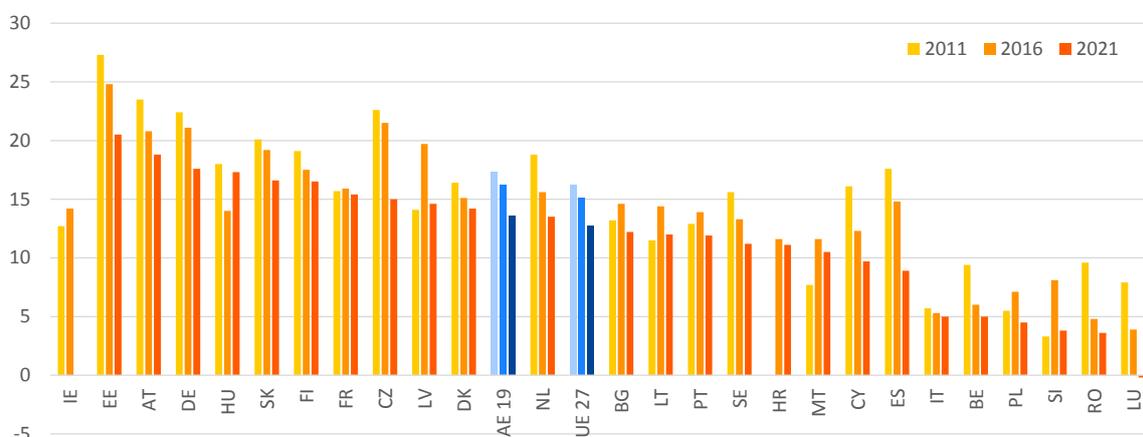
<sup>107</sup> Ver secção 2.2.1.

<sup>108</sup> Definição do Eurostat (ver gráfico). Não tem em conta outros fatores que determinam a remuneração, como o nível do posto profissional, a antiguidade, a educação, a experiência e o desempenho.

<sup>109</sup> Eurostat, Documentos de Trabalho Estatísticos, *Gender pay gaps in the European Union – A statistical analysis*, 2021.

## As disparidades salariais entre homens e mulheres não ajustadas continuam a ser acentuadas, apesar das melhorias observadas

Diferença entre a remuneração horária bruta média dos homens e a das mulheres no emprego, em percentagem da remuneração horária bruta média dos homens empregados (%), 2021, 2016 e 2011).



Nota: ordenada por valores de 2021. Faltam dados para EL para os anos de referência (EL em 2018: 10,4 %), para HR em 2011 e para IE em 2021.

Fonte: Eurostat [earn\_gr\_gpgr2]

**É essencial avançar com medidas que assegurem a transparência em matéria de salários para expor preconceitos de género nas estruturas e modelos salariais e permitir que os trabalhadores façam valer efetivamente o seu direito à igualdade de remuneração para empregos de igual valor.** A Diretiva Transparência Salarial (adotada em 10 de maio de 2023) visa combater a discriminação salarial e contribuir para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres na UE, tornando os sistemas de remuneração mais transparentes e aumentando a sensibilização para as diferenças de género nos níveis de remuneração das pessoas que realizam trabalho igual ou de valor igual. Os Estados-Membros dispõem de três anos para transpor a diretiva para o direito nacional. Espera-se que a comunicação de informações sobre as remunerações como instrumento de pressão interpares, reforçada pela avaliação salarial em empresas com mais de 100 trabalhadores em que tenham sido levantadas dúvidas razoáveis sobre o respeito do direito à igualdade salarial, venha dar resposta à subavaliação sistémica do trabalho das mulheres a nível do empregador. A diretiva estabelece um quadro e critérios claros para a aplicação do conceito de "trabalho de valor igual". Melhora significativamente o acesso à justiça e reduz os obstáculos processuais para as vítimas de discriminação salarial. Além disso, a diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE deverá também contribuir para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, tendo em conta a sobrerrepresentação das mulheres em empregos com remunerações baixas.

**Nos últimos anos, vários Estados-Membros introduziram ou anunciaram medidas, incluindo no âmbito dos respetivos PRR, para melhorar a transparência salarial e a comunicação de informações sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres.** Na **Chéquia**, o Governo aprovou, em dezembro de 2022, o Plano de Ação para a Igualdade Salarial entre Homens e Mulheres 2023-26, que inclui medidas para incentivar um maior recurso a instrumentos de análise dos sistemas de remuneração e comunicação de informações sobre disparidades salariais. Em julho de 2021, a **Irlanda** atualizou a lei relativa à informação sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres, que obriga as organizações com mais de 250 trabalhadores a comunicar diferenciais salariais entre homens e mulheres, incluindo prémios. No âmbito da execução do Plano de Desenvolvimento Social para 2023-30 e do seu PRR, a **Estónia** anunciou a implantação de uma ferramenta digital denominada "Pay Mirror" para ajudar os empregadores a analisar e comunicar disparidades salariais entre homens e mulheres nas respetivas organizações. Em **Espanha**, no âmbito da aplicação das disposições relativas aos planos para a igualdade, à transparência e à igualdade de remuneração adotadas em 2020 no âmbito do PRR, o Governo e os parceiros sociais prepararam uma série de instrumentos e guias para as empresas e os indivíduos envolvidos na negociação de planos de igualdade e na avaliação dos postos de trabalho, que facilitam a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de valor igual.

## 2.1.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

**Vários Estados-Membros introduziram incentivos à contratação e subsídios à criação de emprego.** Em 2022, a **Croácia**, no âmbito do seu plano de recuperação e resiliência (PRR), introduziu subsídios ao emprego, ao trabalho por conta própria e a estágios nos setores ecológico e digital para candidatos a emprego inscritos enquanto tal. A **Lituânia** criou um subsídio salarial para refugiados ucranianos, que cobre 75 % dos custos salariais por um período máximo de 36 meses. Na **Grécia**, foi lançado o programa *Proto Ensimó* para facilitar a primeira entrada dos jovens no mercado de trabalho por meio da atribuição de subsídios de 600 EUR por mês: 300 EUR para os jovens trabalhadores e 300 EUR para os empregadores (ou 150 EUR no caso do trabalho a tempo parcial) durante um período máximo de 6 meses. Em setembro de 2023, a Grécia introduziu igualmente um programa de formação e certificação financiado pelo MRR para 15 000 desempregados com idades compreendidas entre os 25 e os 45 anos, centrado nas competências em domínios de elevada procura, designadamente o ecológico e o digital. No âmbito de uma ampla reforma dos incentivos à contratação no âmbito do seu PRR, **Espanha** adotou, em janeiro de 2023, uma lei que prevê reduções dos pagamentos para a segurança social para grupos específicos com baixa empregabilidade, como os desempregados de longa duração e os jovens NEET. O novo regime jurídico centra-se especialmente na criação de emprego permanente, incluindo contratos de duração mínima de três anos, e prevê a regra geral de que a soma das reduções de pagamento para a segurança social com qualquer outro incentivo à contratação não pode exceder 60 % do custo salarial do contrato. Em junho de 2023, a **Itália** introduziu incentivos temporários à taxa de 60 % da remuneração mensal bruta por um período de 12 meses para a contratação permanente de pessoas com deficiência e de jovens que não participam em programas de formação. Em julho de 2023, **Portugal** criou um novo programa ("*Avançar*") que concede apoio financeiro aos empregadores para que ofereçam contratos de trabalho de duração indeterminada com salários iguais ou superiores ao salário de entrada de um técnico superior da função pública a jovens com habilitações académicas superiores inscritos como desempregados. No âmbito de uma reforma mais ampla, na **Finlândia**, o Governo introduziu um subsídio salarial para a contratação de desempregados que procuram emprego, que cobre 50 % dos custos salariais (70 % no caso de contratação de pessoas com deficiência). Na **Eslovénia**, no âmbito do PRR, foi lançado o regime de emprego "Entrada mais rápida de jovens no mercado de trabalho", que subvenciona o emprego de duração indeterminada para 4 000 pessoas com menos de 29 anos durante 18 meses, num valor total de 27,36 milhões de EUR. Além disso, foi lançado um projeto-piloto de incentivo ao emprego para integrar cerca de 300 desempregados em "empregos verdes", com os empregadores a receber subsídios mensais de 680 EUR durante um ano.

**Mais recentemente, foram utilizados regimes de manutenção do emprego para fazer face ao impacto de eventos ambientais extremos nas empresas locais e no mercado de trabalho.**

Em 2023, alguns Estados-Membros tomaram medidas de emergência em resposta direta a catástrofes ambientais, como incêndios, vagas de calor extremas e inundações. A **Grécia** introduziu, em julho e setembro de 2023, um regime de suspensão do contrato de trabalho durante três meses para empresas afetadas por incêndios florestais e inundações, respetivamente. A **Eslovénia** introduziu uma compensação de emergência para as empresas afetadas por inundações em agosto de 2023. A **Itália** alargou ao setor da construção o regime de compensação já em vigor para as empresas agrícolas a fim de combater os efeitos de ondas de calor extremas.

**Alguns Estados-Membros estenderam os respetivos regimes de tempo de trabalho reduzido no primeiro semestre de 2023.**

Na **Alemanha**, o Governo federal prorrogou a vigência das regras flexíveis no que respeita ao recurso ao regime de tempo de trabalho reduzido, que permaneceu em vigor até final de junho de 2023. Os trabalhadores que tiram partido da redução do tempo de trabalho recebem apoio financeiro pago pela agência de emprego local por um período máximo de 12 meses para compensar perdas de rendimento devidas à redução do horário de trabalho. Embora as empresas não tenham de lhes pagar salários, os trabalhadores recebem 60 % do seu rendimento líquido (67 % se tiverem filhos) por todas as horas não trabalhadas. Além disso, as contribuições para a segurança social, normalmente pagas pelos empregadores, são integralmente reembolsadas pela Agência Federal de Emprego. Em **Itália**, o Governo aprovou um regime de tempo de trabalho reduzido de 40 semanas para empresas de interesse estratégico nacional com mais de 1 000 trabalhadores, que não concluíram os programas previstos para planos de reorganização complexos executados através de intervenções específicas de reestruturação empresarial e de investimentos em grande escala. Na **Eslovénia**, foi introduzido um regime de subsídios de tempo de trabalho reduzido para absorver o impacto diferido do choque dos preços da energia entre janeiro e março de 2023, bem como um regime de licença limitado a 30 dias no primeiro semestre de 2023. Além disso, estão em curso negociações sobre a aplicação permanente de subvenções ao abrigo do regime de tempo de trabalho reduzido de emergência.

**Vários Estados-Membros aumentaram substancialmente os respetivos salários mínimos nacionais para salvaguardar o poder de compra dos trabalhadores com baixos rendimentos no contexto do elevado custo de vida.** Entre janeiro de 2022 e janeiro de 2023, os maiores aumentos registaram-se na **Letónia** (24 %), seguida da **Alemanha** (22,2 %), da **Roménia** (17,6 %), da **Hungria** (16 %), da **Bélgica** (15,6 %) e da **Lituânia** (15,1 %). A **Chéquia**, a **Estónia**, a **Eslovénia**, os **Países Baixos**, a **Croácia** e a **Polónia** também registaram aumentos consideráveis, entre 10 % e 15 %. Em alguns destes países, os aumentos foram introduzidos por via de atualizações discricionárias para além das negociações habituais ou de mecanismos de indexação. Outros Estados-Membros também anunciaram ou introduziram aumentos do salário mínimo no decurso de 2023. Nomeadamente, a **Grécia** e a **França** atualizaram os respetivos salários mínimos nacionais em abril e maio de 2023, resultando em aumentos de 9,4 % e 2,2 %, respetivamente, e na Roménia o salário mínimo aumentará mais 10 % em outubro.

**Alguns Estados-Membros introduziram recentemente reformas nos sistemas de fixação dos salários mínimos.** A partir de janeiro de 2023, **Chipre** introduziu um salário mínimo nacional, que foi fixado em 885 EUR mensais aquando do recrutamento e aumentado para 940 EUR após seis meses de emprego contínuo. A **Bulgária** alterou o Código do Trabalho a fim de introduzir um novo mecanismo para fixar o nível do salário mínimo nacional em 50 % do salário bruto médio, remetendo para um dos valores de referência indicativos mencionados na Diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE<sup>110</sup>, o que levou a um aumento do salário mínimo de 19,6% a partir de janeiro de 2024. Do mesmo modo, a **Estónia** acordou em aumentar gradualmente o salário mínimo para 50 % do salário médio até 2027, ao passo que a Irlanda acordou em aumentar gradualmente o salário mínimo para 60 % do salário mediano até 2026. Na Bélgica, em Espanha e na Eslováquia, no contexto de debates sobre possíveis reformas, estão a ser considerados valores de referência indicativos.

---

<sup>110</sup> [Diretiva \(UE\) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia \(JO L 275 de 25.10.2022, p. 33\).](#)

**Vários Estados-Membros alteraram outros aspetos dos respetivos sistemas de fixação dos salários, em especial no que diz respeito à negociação coletiva.** No final de 2022, no âmbito do seu PRR, a **Roménia** adotou uma lei sobre o diálogo social, destinada a reforçar a negociação coletiva e a cobertura das convenções coletivas, conferindo mais poderes aos sindicatos e estabelecendo um procedimento mais fácil de representação dos trabalhadores. Em novembro de 2022, a **Bélgica** concordou em manter o atual sistema de indexação automática dos salários baseado na inflação, conjugado com uma limitação de eventuais margens adicionais para aumentos salariais à evolução salarial nos países vizinhos. No entanto, os parceiros sociais foram autorizados a negociar um prémio único por trabalhador até 500 EUR ou 750 EUR. **Chipre** atualizou o seu subsídio de custo de vida utilizado como base para o ajustamento dos salários, aumentando o pagamento para 66,7 % da inflação registada no ano anterior (dos 50 % introduzidos em 2022). Em 2023, **Espanha** aprovou o "Acordo V" em matéria de emprego e negociação coletiva que, para além de propor aumentos salariais, também formula recomendações oficiais para reduzir os grupos de negociação sobre uma série de questões relacionadas com o emprego, incluindo contratos de trabalho, formação e competências ou reforma. Em maio de 2023, **Portugal** introduziu várias reformas no quadro da negociação coletiva relacionadas com a sua cobertura, mecanismo de arbitragem e renovações.

**Vários Estados-Membros também adotaram diversas medidas relacionadas com os salários no setor público.** **Espanha** aumentou os salários dos funcionários públicos em 1,5 % com efeitos retroativos a partir de janeiro de 2022, para além de um aumento de 2 % aprovado para 2022. Os salários dos funcionários públicos aumentaram 3,5 % em **França**, na sequência da adoção de medidas legislativas excecionais. A **Croácia** está em vias de alterar o sistema salarial do setor público no âmbito do seu PRR, introduzindo uma base comum para os coeficientes salariais e de complexidade do posto de trabalho, com base em descrições de funções e quadros de competências mais coerentes, que deverão harmonizar os salários na administração pública. Os salários do setor público na **Eslovénia** aumentaram quase 9 % (em duas fases) para a maioria dos funcionários públicos, prevendo-se novas reformas no final de 2023.

**Em conformidade com o Plano de Ação para a Economia Social, alguns Estados-Membros anunciaram ou desenvolveram quadros jurídicos específicos para as entidades da economia social.** Em **Espanha**, o Conselho de Ministros aprovou, em abril de 2023, um projeto de lei geral sobre a economia social, que visa: i) melhorar o ecossistema jurídico em vigor com alterações à Lei das Cooperativas, à Lei das Sociedades de Inserção e à Lei da Economia Social; ii) alargar a definição de vulnerabilidade e exclusão social; e iii) clarificar o âmbito da economia social, incorporando novas entidades, como as empresas sociais. Em **Malta**, a Lei das Empresas Sociais, adotada em 2022, deverá criar um registo para as empresas sociais e introduzir uma nova forma de "empresa de finalidade social". Em 2022, a **Suécia** adotou uma lei sobre o registo de organizações orientadas por ideias a nível das bases, que permite a estas entidades registadas realizar atividades financiadas por fundos públicos e beneficiar de tratamento preferencial no âmbito de procedimentos de adjudicação de contratos públicos. Desde a adoção, em agosto de 2022, da Lei da Economia Social na **Polónia**, prevista no PRR, mais de 420 entidades foram registadas com o estatuto de empresa social.

**Estratégias globais para a economia social são igualmente importantes para o desenvolvimento de condições-quadro propícias.** Em setembro de 2023, a **Alemanha** adotou a sua estratégia nacional para inovações e empresas sociais, na sequência de uma consulta pública às partes interessadas, que identifica 11 áreas de ação. Em 2023, a **Grécia** propôs um plano de ação para a economia social e a inovação social para reforçar o ecossistema da economia social, investindo em cinco pilares (desenvolvimento do quadro institucional, desenvolvimento de instrumentos financeiros, reforço das capacidades, reforço das parcerias e sensibilização). **Espanha** adotou a sua nova Estratégia para a Economia Social 2023-27 em abril de 2023 e nomeou um comissário especial para coordenar os projetos no âmbito do Plano de Investimento Estratégico para a economia social e de prestação de cuidados. A Recomendação do Conselho sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social, adotada pelo Conselho em 27 de novembro de 2023, deverá aumentar a sensibilização e incentivar os Estados-Membros a empenharem-se no desenvolvimento de quadros políticos e regulamentares, estimulando assim o crescimento da economia social<sup>111</sup>.

---

<sup>111</sup> [Recomendação do Conselho, de 27 de novembro de 2023, sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social.](#)

**Vários Estados-Membros adotaram medidas para melhorar a equidade dos respetivos sistemas fiscais e fomentar a participação no mercado de trabalho.** A **Lituânia** aumentou o limiar mínimo do rendimento não tributável de 540 EUR para 625 EUR, a partir de janeiro de 2023, aumentando o rendimento líquido sobretudo para os trabalhadores que auferem o salário mínimo. A partir de 1 de fevereiro de 2023, entrou em vigor na **Chéquia** uma nova medida que reduz as contribuições para a segurança social a pagar pelos empregadores para 19,8 % (do valor de 24,8 %) para grupos selecionados de trabalhadores a tempo parcial. O desagravamento fiscal visa aumentar o emprego das pessoas que são mais vulneráveis, saem precocemente do mercado de trabalho ou enfrentam dificuldades em conciliar a vida profissional e a vida familiar. Em **Portugal**, o Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade, assinado pelo Governo e pelos parceiros sociais, introduziu uma dedução fiscal adicional de 50 % de todas as despesas de emprego relacionadas com aumentos salariais estabelecidos por negociação coletiva. O acordo foi revisto em outubro de 2023, simplificando a medida e aumentando o seu âmbito. Isto aplica-se apenas aos trabalhadores cuja remuneração tenha aumentado, pelo menos, 5,1 % em 2023 em relação ao ano anterior e seja superior ao salário mínimo mensal. Em **Itália**, a Lei do Orçamento aprovada em dezembro de 2022 prevê uma redução das contribuições para a segurança social a pagar pelos trabalhadores em 3 p.p. para os rendimentos brutos até 25 000 EUR (e 2 p.p. para os rendimentos brutos até 35 000 EUR). Com a aprovação do Decreto sobre o Trabalho, em 1 de maio de 2023, estas reduções da carga fiscal para os trabalhadores foram temporariamente aumentadas em mais 4 p.p. até ao final do ano. Alguns Estados-Membros também ajustaram os respetivos sistemas fiscais especificamente para ter em conta o impacto da inflação. Na **Alemanha**, o Governo aprovou uma lei de compensação da inflação, que ajustou os limiares dos escalões do imposto sobre o rendimento e a dedução pessoal de base para 2023 e 2024, a fim de atenuar os efeitos da subida do escalão de tributação. No âmbito das medidas previstas no orçamento para 2023, a **Irlanda** aumentou o escalão de taxa normal do imposto sobre o rendimento de 3 200 EUR para 40 000 EUR para uma pessoa solteira e para 49 000 EUR para os casais casados em que só uma pessoa auferir remuneração. Na **Eslováquia**, desde 1 de janeiro de 2023, as contribuições para a segurança social aplicam-se aos trabalhadores sazonais dos setores agrícola e turístico, representando o montante dedutível 50 % do salário médio durante os dois anos anteriores (605,5 EUR por mês em 2023).

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

O presente capítulo analisa a aplicação da Orientação para o Emprego n.º 6, que recomenda aos Estados-Membros a criação de condições para melhorar a oferta de mão de obra, as aptidões e as competências, em conformidade com os princípios 1 (educação, formação e aprendizagem ao longo da vida), 2 (igualdade entre homens e mulheres), 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 apresenta os principais desenvolvimentos no domínio da educação, da formação<sup>112</sup> e das competências, bem como na situação do mercado de trabalho dos grupos vulneráveis e sub-representados. A secção 2.2.2 dá conta das medidas tomadas pelos Estados-Membros nestes domínios.

---

<sup>112</sup> Ver Comissão Europeia, *Monitor da Educação e da Formação de 2023*.

## 2.2.1 Indicadores-chave

### **A participação em estruturas de educação e acolhimento na primeira infância está a estagnar.**

Em 2021, 92,5 % de todas as crianças com idades compreendidas entre os 3 anos e a idade da escolaridade primária obrigatória frequentaram estruturas de educação e acolhimento na primeira infância (EAPI) na UE, ou seja, menos 0,5 p.p. do que no ano anterior, após este valor ter aumentado entre 2018 e 2020. Nos últimos anos, a maioria dos Estados-Membros convergiu ou estagnou em torno de uma taxa de participação superior a 90 % (ver figura 2.2.1). Seis Estados-Membros (França, Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Espanha e Suécia) já atingiram a meta de 96 % a nível da UE para 2030<sup>113</sup>. Ao mesmo tempo, as taxas de participação continuam a ser inferiores a 80 % em quatro outros países (Bulgária, Croácia, Eslováquia e Roménia). Dado que cada vez mais países introduzem anos de pré-escolaridade obrigatória e um direito legal a uma vaga na EAPI antes da escolaridade primária obrigatória, o acesso continua a ser um desafio, principalmente para as crianças mais pequenas e para as pessoas oriundas de meios socioeconómicos desfavorecidos. Em especial, a participação das crianças ciganas na EAPI foi cerca de metade da média da UE (42-44 %) para todas as crianças em 2021 (contra uma meta para 2030 de, pelo menos, 70 % estabelecida no novo quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos)<sup>114</sup>. Além disso, o acesso a serviços de EAPI de qualidade é dificultado por restrições de capacidade em algumas zonas geográficas, agravadas também pela escassez de pessoal qualificado<sup>115</sup> e, em alguns casos, por desafios relacionados com a acessibilidade dos preços.

---

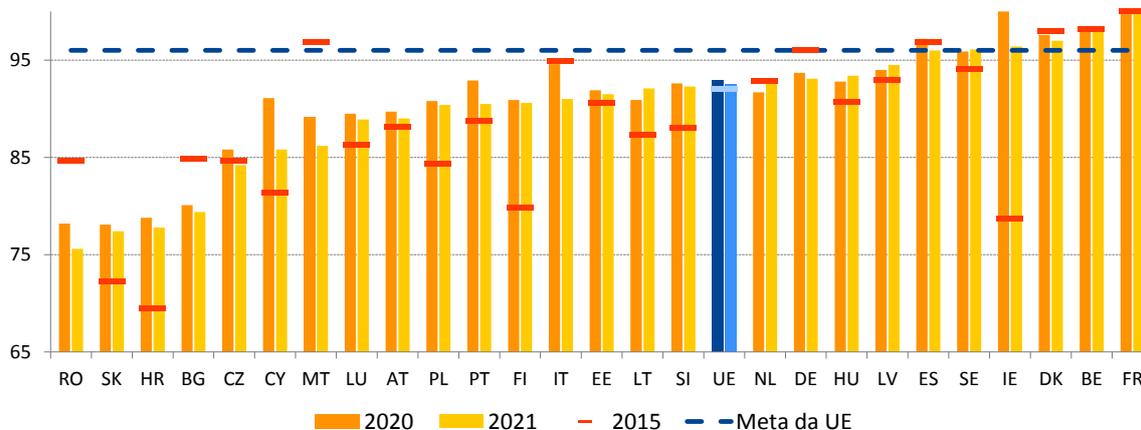
<sup>113</sup> Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, de 30 de setembro de 2020, intitulada "[Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025](#)".

<sup>114</sup> Com base nos resultados mais recentes do [Inquérito aos Ciganos da Agência dos Direitos Fundamentais \(FRA\) para 2021](#), publicado em 2022. Para mais informações, consultar o [Quadro Estratégico da UE para a Igualdade, a Inclusão e a Participação dos Ciganos 2020-2030](#).

<sup>115</sup> Embora a maioria dos países exija uma qualificação a nível de licenciatura para professores de EAPI (para o grupo etário 3+), esses professores ganham, em média, menos 22 % do que os outros diplomados do ensino superior. Ver também a base de dados da OCDE: [Teachers' and school heads' actual salaries](#).

### Figura 2.2.1: De um modo geral, a participação na EAPI está a estagnar

Participação na EAPI de crianças entre os 3 anos e a idade de ingresso no ensino básico obrigatório (%)



Nota: 2015: a definição difere para BE, EL, PT. 2020: a definição difere para PT. 2021: a definição difere para PT, UE. Dados provisórios para FR em 2020 e 2021. Não existem dados disponíveis para EL.

Fonte: Eurostat, [educ\_uoe\_enra21].

**A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação continua a diminuir lentamente, mas de forma heterogénea, em todos os Estados-Membros, com desafios persistentes em termos de empregabilidade e aprendizagem e capacidade de adaptação numa fase posterior da vida.** Em 2022, 9,6 % dos jovens com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos na UE tinham, no máximo, habilitações equivalentes ao terceiro ciclo do ensino básico e tinham abandonado prematuramente o ensino ou a formação, o que corresponde a menos 0,2 p.p. do que em 2021 (e menos 5,1 p.p. do que em 2007). Em 2022, a taxa de abandono precoce da educação e da formação era inferior a 9 % (ou seja, a meta do Espaço Europeu da Educação para 2030) em 18 Estados-Membros. No entanto, na Roménia, em Espanha, na Hungria e na Alemanha, a taxa manteve-se acima de 12 % (tendo também aumentado desde o ano anterior para os três últimos), o que os coloca em "situação crítica" (ver figura 2.2.2). Na Estónia, na Dinamarca e em Malta, as taxas foram um pouco superiores a 10 % e diminuíram ligeiramente apenas no caso de Malta, aumentando mesmo na Estónia e na Dinamarca, o que corresponde a uma situação "a vigiar". Pelo contrário, a Croácia (2,3 %), a Irlanda (3,6 %), a Polónia e a Lituânia (4,8 %) registaram um "melhor desempenho". Apesar da tendência globalmente positiva, não há sinais claros de convergência ascendente entre os Estados-Membros e as variações por género, país de nascimento e local de residência (por exemplo, zonas urbanas versus zonas rurais) continuam a ser significativas. Os homens jovens abandonam precocemente o ensino e a formação com maior frequência do que as mulheres jovens, o mesmo acontecendo com as pessoas com deficiência em comparação com as pessoas sem deficiência<sup>116</sup>. Os jovens nascidos fora da UE têm quase três vezes mais probabilidades de abandonar o ensino precocemente do que os seus pares nascidos na UE (21,6 % contra 8,3 %), enquanto 71 % dos jovens ciganos (com idades compreendidas entre os 18 e os 24 anos) deixaram o ensino antes de atingirem o terceiro ciclo do ensino primário na UE (tal como se conclui pelo inquérito da Agência dos Direitos Fundamentais da UE, FRA, em 2020-2021). Além disso, em 2022, havia 8,6 % de jovens que abandonaram precocemente a educação e a formação nas grandes cidades da UE, contra 10,6 % nas cidades mais pequenas e nos subúrbios e 10 % nas zonas rurais<sup>117</sup>. Em alguns Estados-Membros, como a Bulgária, a Hungria e Espanha, são comunicadas diferenças regionais significativas nas percentagens de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (ver figura 1 do anexo 5).

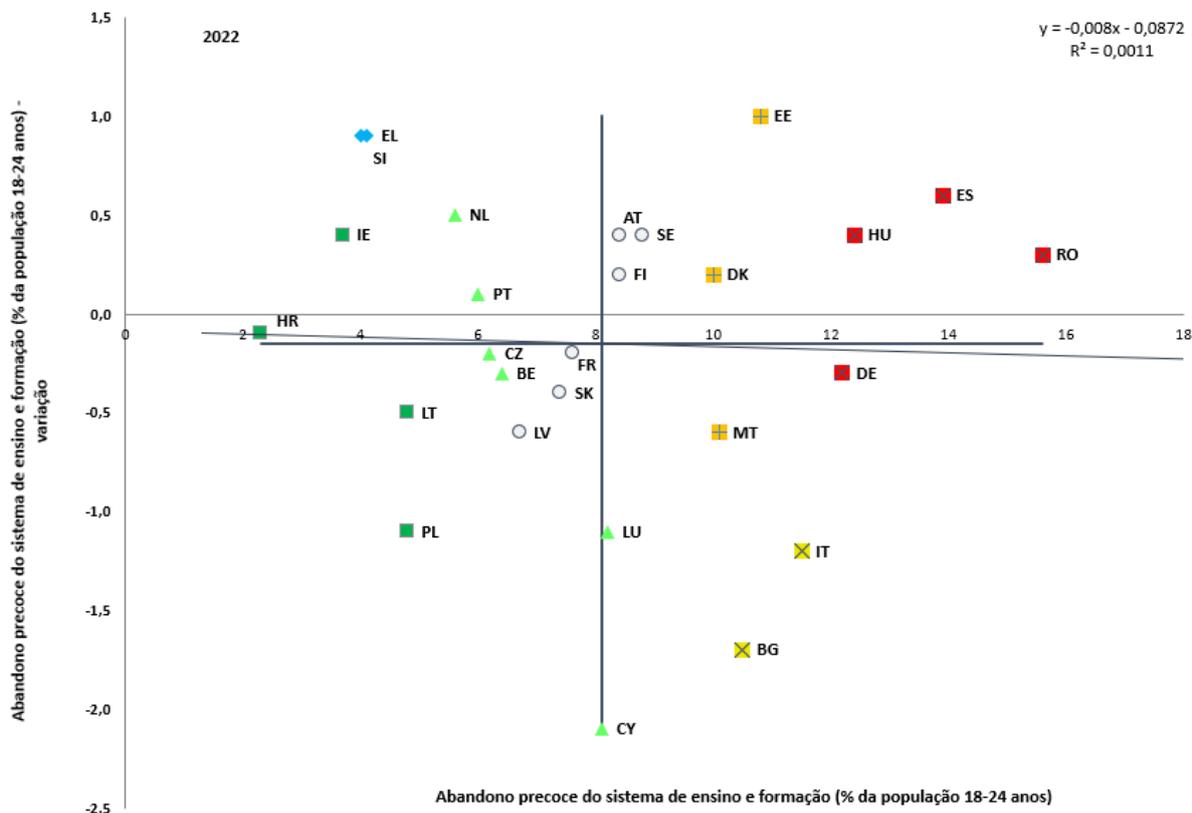
---

<sup>116</sup> Ver EDE, *European comparative data on persons with disabilities*, 2021. A taxa mais elevada de abandono escolar precoce entre as pessoas com deficiência pode dever-se, nomeadamente, a questões de acessibilidade (por exemplo, barreiras físicas e arquitetónicas) e à ausência de programas adaptados.

<sup>117</sup> Eurostat [[edat\\_lfse\\_30](#)].

**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 2022 e variação em relação ao ano anterior (%), indicador principal do painel de indicadores sociais)

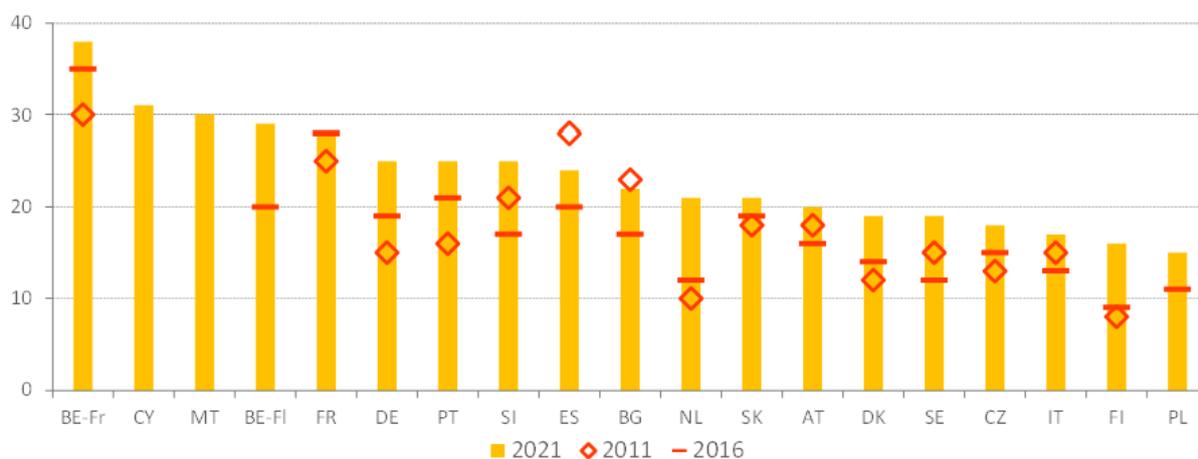


Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Interrupção nas séries para SK. Baixa fiabilidade dos dados para SK. Fonte: Eurostat [edat\_lfse\_14], IFT da UE.

**As competências de leitura deterioraram-se em toda a UE, continuando o estatuto socioeconómico a ser um forte preditor de desempenho.** De acordo com o estudo PIRLS (*Progress in International Reading Literacy Study* [estudo internacional sobre os progressos em literacia de leitura])<sup>118</sup> de 2021, a competência de leitura dos alunos do quarto ano revela uma tendência descendente no período de 2016-2021 em todos os Estados-Membros, exceto em França, onde permaneceu estável (ver figura 2.2.3). Quase um quarto de todos os alunos têm fraco aproveitamento na escala PIRLS<sup>119</sup>, sendo a percentagem particularmente elevada na Comunidade francófona da Bélgica (38 %), em Chipre (31 %) e em Malta (30 %). Além disso, em comparação com 2016, o aumento da percentagem de alunos com fraco aproveitamento foi, na maioria dos países, acompanhado de uma diminuição da percentagem de alunos com melhores resultados, o que aponta para uma deterioração a nível sistémico. O inquérito confirmou igualmente o forte impacto do contexto socioeconómico no aproveitamento escolar. Em média, a diferença de desempenho entre crianças com um estatuto socioeconómico mais elevado em comparação com as outras crianças foi substancial (80 pontos), correspondendo aproximadamente a dois anos de escolaridade.

### Figura 12.3: A literacia de leitura deteriorou-se na UE

Percentagem de alunos do quarto ano que atingem, no máximo, o valor de referência internacional "Baixo" no estudo PIRLS (% , 2021).



*Nota:* BE-Fr refere-se à comunidade francesa da Bélgica, enquanto BE-FI se refere à comunidade flamenga. Apenas são incluídos sistemas educativos onde há recolha de dados no final do quarto ano, ficando por isso excluídas EE, EL, HR, HU, IE, LT, LU, LV e RO. Não existem dados disponíveis para BE-FI, Chipre, Malta e Polónia em 2011; para Chipre e Malta em 2016.

*Fonte:* cálculos da DG EAC com base nos dados do PIRLS de 2021.

<sup>118</sup> Ver Mullis, I. V. S., von Davier, M., Foy, P., Fishbein, B., Reynolds, K. A., & Wry, E., *PIRLS 2021 International Results in Reading*. Boston College, Centro Internacional de Estudos TIMSS & PIRLS, 2023.

<sup>119</sup> O estudo PIRLS identifica quatro níveis de competência em leitura, denominados "valores de referência internacionais" (*international benchmarks*): Baixo, Intermédio, Elevado e Avançado. Entende-se aqui por alunos com "fraco aproveitamento" os alunos que atingem, no máximo, o valor de referência internacional "Baixo".

**Neste contexto, a escassez de professores coloca em risco a oferta de uma educação de qualidade, com o recrutamento, as condições de trabalho, as perspetivas de carreira e a formação inicial de professores a variarem consideravelmente em toda a UE.** A maioria dos Estados-Membros da UE tem dificuldade em preencher vagas de docência em todos os setores do ensino obrigatório, em atrair um número suficiente de professores e em manter na profissão professores jovens. A escassez de professores também varia em termos de áreas temáticas específicas, mas é particularmente notável nos domínios da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM)<sup>120</sup>. A escassez de professores é, em parte, motivada pelas tendências demográficas, com cerca de um quarto do corpo docente da Europa (24,5 % nos níveis CITE 1-3) a ter mais de 55 anos e a atingir a idade da reforma. Na Estónia, na Letónia, na Lituânia e em Itália, a percentagem de professores com mais de 55 anos é mesmo superior a 35 %. Em muitos Estados-Membros, ser professor já não é uma escolha de carreira atrativa para os jovens. Os salários dos professores do ensino básico e secundário são, em média, 11 % inferiores aos dos profissionais com ensino superior<sup>121</sup>. Esta disparidade salarial é ainda maior no caso dos professores que trabalham na EAPI e no primeiro e segundo ciclos do ensino básico. Apenas um em cada cinco professores nos Estados-Membros que participaram no inquérito TALIS considerava que o seu trabalho era valorizado pela sociedade, ao passo que muitos professores alegaram stress relacionado com a profissão e uma pesada carga de trabalho<sup>122</sup>. Apesar dos esforços dos Estados-Membros para atrair mais estudantes para programas de formação de professores, em vários países o número de matrículas em cursos de formação inicial de professores está a diminuir, enquanto muitos novos professores abandonam a profissão nos primeiros cinco anos.

---

<sup>120</sup> Ver Comissão Europeia, *Monitor da Educação e da Formação de 2023*, 2023.

<sup>121</sup> Base de dados da OECD: *Teachers' and school heads; actual salaries*. A média diz respeito à média dos Estados-Membros da UE que são membros da OCDE.

<sup>122</sup> OCDE, *Resultados do TALIS 2018: Teachers and School Leaders as Lifelong Learners*, Publicações da OCDE, Paris, 2019.

**Os diplomados do ensino e formação profissionais tendem a ter perspectivas de emprego relativamente boas, em especial quando beneficiam da aprendizagem em contexto laboral.**

Entre os alunos e estudantes do ensino de nível médio<sup>123</sup>, mais de metade (52,1 %) estavam, em 2021, inscritos em programas com uma orientação profissional (ou seja, que ensinam competências e conhecimentos relacionados com uma atividade comercial, profissão ou vocação específica). Além disso, tendo em conta a diversidade dos sistemas nacionais de educação e formação na UE, esta percentagem varia entre 17,6 % em Chipre e 70 % na Eslovénia<sup>124</sup>. Em 2022, 60,1 % dos recém-diplomados do EFP na UE tinham beneficiado de aprendizagem em contexto laboral durante a sua educação e formação. No entanto, persistem grandes discrepâncias entre os Estados-Membros, que variam entre mais de 90 % em Espanha, na Alemanha e nos Países Baixos e menos de 20 % na Roménia, na Chéquia e na Polónia. Os recém-diplomados do EFP que tinham estado expostos à aprendizagem em contexto laboral eram significativamente mais propensos a trabalhar (82,5 % em 2022 na UE) do que os que não tinham (71,6 %). Embora, de um modo geral, a taxa de emprego dos recém-diplomados do EFP em toda a UE tenha evoluído favoravelmente ao longo do último ano, atingindo 79,7 % em 2022, verifica-se uma grande heterogeneidade entre países, dos 93,9 % registados no Luxemburgo aos 57,7 % na Roménia.

---

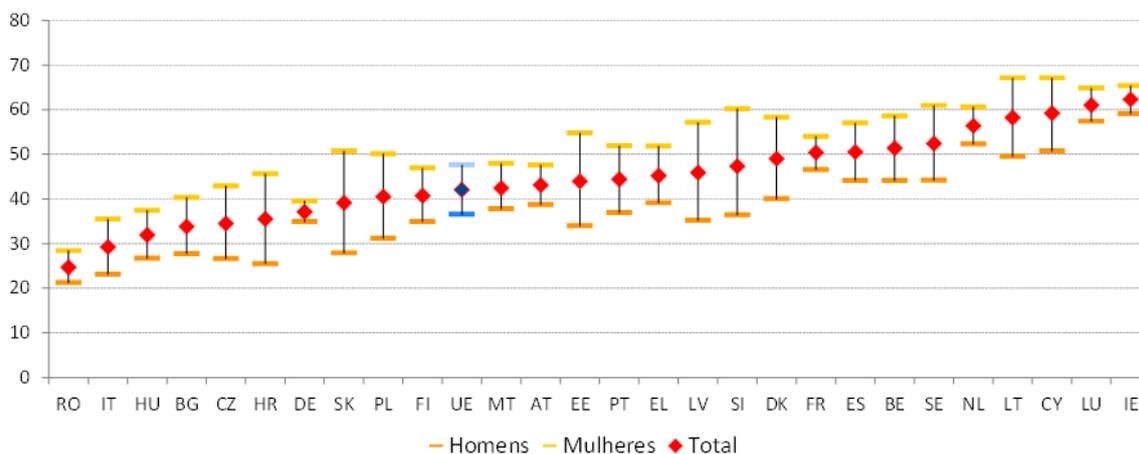
<sup>123</sup> Ensino secundário (nível 3 da CITE) ou ensino pós-secundário não superior (nível 4 da CITE).

<sup>124</sup> Este parágrafo baseia-se nos dados do Eurostat [[educ\\_uoe\\_enra16](#)], [[tps00215](#)], [[edat\\_lfse\\_24](#)].

**Embora a conclusão do ensino superior esteja a aumentar de forma constante, persistem disparidades, nomeadamente entre géneros e regiões.** Em 2022, 42 % das pessoas no grupo etário 25-34 tinham um diploma de ensino superior, contra os 41,2 % registados em 2021 e 36,8 % em 2016. A manter-se a tendência positiva da última década, a meta do Espaço Europeu da Educação de 45 % poderá ser alcançada antes de 2030<sup>125</sup>. Apesar de consideráveis progressos realizados a nível da UE, a conclusão do ensino superior continua a ser inferior a 40 % em oito países da UE. Embora a taxa tenha sido mesmo inferior a 30 % na Roménia e em Itália, era superior a 60 % na Irlanda e no Luxemburgo em 2022 (ver figura 2.2.4). Além disso, os homens têm menos probabilidades de possuir qualificações de nível superior do que as mulheres (36,5 % contra 47,6 %). As disparidades entre homens e mulheres variam entre 4,6 p.p. e 23,8 p.p. em toda a UE. Em 2021, as disparidades em termos de conclusão do ensino superior entre pessoas com e sem deficiência (30-34 anos) era de 11,3 p.p., sendo que apenas cerca de um terço das pessoas com deficiência tinha concluído o ensino superior ou equivalente<sup>126</sup>. Além disso, persistem fortes diferenças regionais e algumas regiões com percentagens de pessoas com habilitações de nível superior abaixo da média da UE correm o risco de ficar para trás de regiões mais dinâmicas, à medida que os talentos e as disparidades económicas aumentam<sup>127</sup>.

#### **Figura 2.2.4: As disparidades entre homens e mulheres nas taxas de conclusão do ensino superior são significativas**

Percentagem de pessoas no grupo etário 25-34 anos registadas no Inquérito às Forças de Trabalho cujo nível mais elevado de educação ou formação atingido seja o ensino superior (CITE 5-8, %, 2022).



Nota: os países são classificados por ordem ascendente da taxa de conclusão do ensino superior.

Fonte: Eurostat [edat\_lfse\_03], IFT da UE.

<sup>125</sup> Ver Comissão Europeia, *Monitor da Educação e da Formação de 2023*, 2023.

<sup>126</sup> EDE, European comparative data on persons with disabilities, 2021.

<sup>127</sup> Para mais informações, ver a *Comunicação da Comissão Europeia intitulada "Aproveitar os talentos nas regiões da Europa"* [COM(2023) 32 final].

**Uma percentagem cada vez mais importante de diplomados do ensino superior é móvel ou reside no estrangeiro, sendo que alguns Estados-Membros são, sobretudo, países de onde esses diplomados saem**<sup>128</sup>. Existem disparidades significativas entre os Estados-Membros no que respeita o número de diplomados que residem no estrangeiro e o número de diplomados de outro país da UE que entram no país. A média dos diplomados em mobilidade, ou seja, os estudantes que concluíram o ensino secundário num país diferente do Estado-Membro da UE onde estavam a estudar, aumentou de 4,4 % para 4,8 % entre 2017 e 2021 na UE-27, enquanto a percentagem de diplomados que residem no estrangeiro, expressa em percentagem de diplomados no país de saída, aumentou de 3,4 % em 2007 para 5,3 % em 2022<sup>129</sup>. Dez países da UE eram remetentes líquidos em 2022, enquanto nove outros Estados-Membros eram recetores líquidos. O maior saldo líquido negativo em termos relativos, para os países onde existiam dados disponíveis, foi registado na Croácia, na Lituânia, na Estónia, na Hungria e em Portugal, enquanto a Áustria, a Irlanda e a Bélgica registaram os maiores saldos líquidos positivos.

**Para favorecer a competitividade, promover o emprego de qualidade e salvaguardar o modelo social da UE, são necessários esforços sustentados para continuar a desenvolver as competências da mão de obra, nomeadamente na perspetiva das transições ecológica e digital.**

Neste contexto, é fundamental a existência de sistemas de educação e formação plenamente funcionais e eficazes para dotar os jovens de competências relevantes para o mercado de trabalho, ao passo que uma elevada participação na educação de adultos é fundamental para assegurar que as competências da mão de obra são constantemente atualizadas. A grande meta em matéria de educação de adultos exige que pelo menos 60 % dos adultos participem anualmente em aprendizagens na UE até 2030.

---

<sup>128</sup> Eurofound, *The role of human capital inequalities in cohesion and convergence*, 2024 (a publicar).

<sup>129</sup> Dados não disponíveis para BG, CY, LU, LV, MT, PL, RO e SK.

A meta da UE e as metas nacionais conexas são definidas em termos de participação em ações de aprendizagem nos últimos 12 meses (excluindo a formação orientada em contexto de trabalho), a fim de refletir melhor a realidade da formação contínua, que é, em grande parte, assegurada por via de cursos de curta duração e específicos. Os últimos dados disponíveis do Inquérito à Educação de Adultos (AES) apontam para uma taxa média de participação de 37,4 % da população adulta na UE (em 2016), significativamente abaixo da meta para 2030 – ver capítulo 1.3). A este respeito, a Recomendação do Conselho de junho de 2022 relativa às contas de aprendizagem individuais descreve a forma como os Estados-Membros podem conjugar eficazmente o apoio financeiro e não financeiro para capacitar todos os adultos para o desenvolvimento das respetivas competências ao longo da sua vida profissional<sup>130</sup>. Além disso, as microcredenciais têm um forte potencial para oferecer aos trabalhadores e aos candidatos a emprego uma requalificação e uma melhoria de competências rápidas e direcionadas, também à luz das insuficiências de competências (ver a recomendação do Conselho de junho de 2022 sobre uma abordagem europeia das microcredenciais)<sup>131</sup>. O Ano Europeu das Competências, com base na Agenda de Competências para a Europa de 2020, visa promover uma mudança de mentalidades no sentido da melhoria e da requalificação de competências ao longo da vida, ajudando as pessoas a adquirir as que mais se adequam a empregos de qualidade e a tirar partido das muitas oportunidades oferecidas pelas transformações ecológica e digital<sup>132</sup>.

---

<sup>130</sup> Para mais pormenores, consultar: [Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa às contas individuais de aprendizagem, 2022/C 243/03](#).

<sup>131</sup> Para mais pormenores, consultar: [Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade, 2022/C 243/02](#).

<sup>132</sup> Comunicação da Comissão intitulada "[Agenda de Competências para a Europa](#) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência", COM(2020) 274 final; Proposta de decisão do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao Ano Europeu das Competências.

**A escassez de mão de obra e de competências é generalizada em todas as profissões e níveis de competências, impulsionada pela forte procura de mão de obra, mas também por alguns fatores determinantes de natureza mais estrutural, como as tendências demográficas.** A escassez generalizada de mão de obra é impulsionada pela forte procura, apesar do recente abrandamento da economia, mas é possível que a diminuição da força de trabalho devido às alterações demográficas tenha também influenciado. Embora o efeito do envelhecimento tenha sido até agora contrabalançado pelo aumento da participação no mercado de trabalho, prevê-se que a população ativa da UE diminua nas próximas décadas. Ao mesmo tempo, as insuficiências de mão de obra em alguns setores e profissões estão também associadas aos novos postos de trabalho gerados no contexto das transformações ecológica e digital, e com a insuficiência ou inadequações de competências que caracterizam a mão de obra, também à luz das exigências de novas competências. Por último, a escassez está também relacionada, em certos casos, com más condições de trabalho, especialmente em setores como os cuidados de saúde, os cuidados residenciais e os transportes<sup>133</sup>. A promoção de uma integração bem sucedida no mercado de trabalho de grupos atualmente sub-representados (mulheres, jovens, trabalhadores mais velhos, pessoas oriundas da imigração ou ciganos) poderia ajudar a contrabalançar o impacto das alterações demográficas na oferta de mão de obra<sup>134</sup>. Para utilizar eficazmente o seu potencial, é essencial apoiar estes grupos no sentido de desenvolverem e utilizarem eficazmente aptidões e competências relevantes para o mercado de trabalho através de uma oferta adequada de oportunidades de melhoria de competências e requalificação. Nas profissões de CTEM e nos cuidados de saúde, a oferta limitada de competências profissionais específicas desempenha um papel importante na explicação da escassez, por exemplo<sup>135</sup>. A melhoria das condições de trabalho contribuiria para atrair e reter trabalhadores em determinados setores e profissões onde se registam insuficiências. Além disso, a promoção da mobilidade no interior da UE, a captação de trabalhadores qualificados de países terceiros, respeitando e aplicando direitos laborais e de proteção social, e a canalização da migração legal para profissões onde há falta de trabalhadores, em plena complementaridade com o aproveitamento de talentos dentro da União, poderão contribuir para colmatar a escassez de mão de obra e de competências<sup>136</sup>.

---

<sup>133</sup> Comissão Europeia, *Enfrentar a escassez de mão de obra e as lacunas de competências na UE*, *Employment and Social Developments in Europe (ESDE)*, Annual review. Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>134</sup> Ver Comunicação da Comissão intitulada "*Alterações demográficas na Europa: um conjunto de instrumentos de ação*", COM(2023) 577 final.

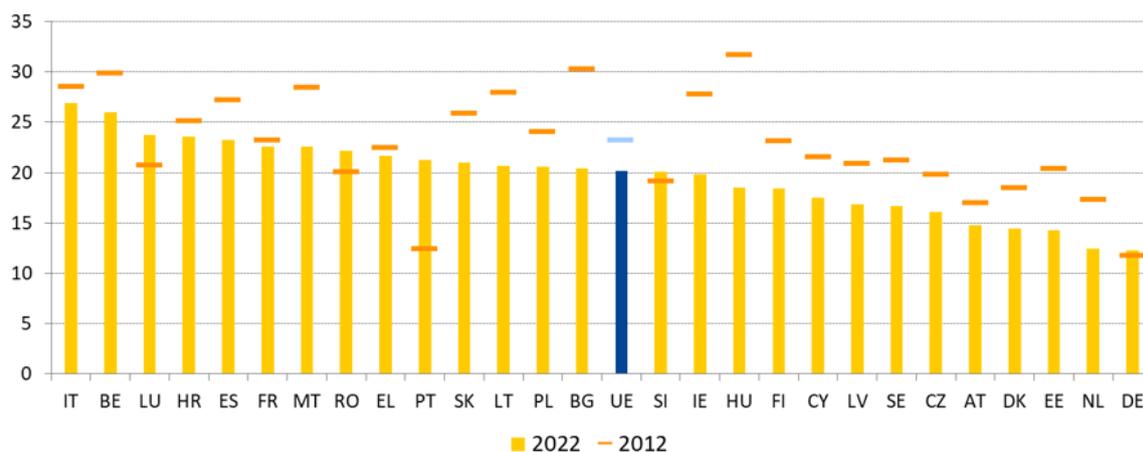
<sup>135</sup> Comissão Europeia, *Employment and Social Developments in Europe 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>136</sup> Nomeadamente através da reserva de talentos da UE lançada no âmbito do pacote de Mobilidade de Competências e Talentos, adotado pela Comissão em 15 de novembro de 2023.

**As inadequações de competências macroeconómicas têm estado em trajetória descendente na UE ao longo da última década**<sup>137</sup>. Têm vindo a diminuir desde 2012 na maioria dos Estados-Membros da UE (ver figura 2.2.5). Em grande medida, esta diminuição é motivada pelo aumento dos níveis de escolaridade em todos os Estados-Membros, ao passo que a percentagem de postos de trabalho que exigem, pelo menos, o ensino secundário tem vindo a aumentar na maioria deles. Em menor grau, reflete também uma menor disparidade entre os resultados de emprego dos grupos da população com qualificações baixas, médias e elevadas. No entanto, as inadequações de competências macroeconómicas continuam a ser relativamente elevadas em Itália, na Bélgica, no Luxemburgo, na Croácia e em Espanha. O reforço da educação de adultos poderia contribuir para reduzir a inadequação das competências através de um melhor alinhamento entre a oferta e a procura.

**Figura 2.2.5: A inadequação de competências macroeconómicas diminuiu ao longo da última década**

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 reflete 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 [[lfsq\\_egaed](#); [lfsq\\_pgaed](#); [lfsq\\_agaed](#)], IFT da UE.

<sup>137</sup> A inadequação de competências macroeconómicas ocorre quando as competências dos trabalhadores disponíveis diferem das dos trabalhadores que são contratados.

**A escassez de competências pode gerar estrangulamentos ao crescimento económico e, se não for devidamente colmatada, pode abrandar o ritmo das transições ecológica e digital.**

Em 2021, cerca de 60 % das empresas da UE que recrutaram ou tentaram recrutar especialistas em TIC tiveram dificuldades em preencher as vagas<sup>138</sup>. A falta de candidatos com educação e formação ou experiência profissional relevantes foi frequentemente referida entre as principais dificuldades. Um inquérito realizado em 2023 no âmbito do Ano Europeu das Competências sublinhou a escassez generalizada de competências nas PME, tendo 78 % delas considerado muito difícil (52 %) ou moderadamente difícil (26 %) encontrar trabalhadores com as competências adequadas<sup>139</sup>. Cerca de dois terços (63 %) e, em sete Estados-Membros, cerca de três quartos das PME consideraram que a escassez de competências estava a limitar as suas operações gerais. Para quase metade (45 %), tratava-se, em especial, da utilização de tecnologias digitais, ao passo que as limitações na ecologização das suas atividades constituíam um problema para 39 %. Por sua vez, entre os trabalhadores adultos, 63 % declararam que precisavam de desenvolver conhecimentos e competências para melhor exercerem o seu emprego, tendo 52 % reconhecido a necessidade de melhorar as suas competências digitais<sup>140</sup>.

---

<sup>138</sup> Eurostat [[isoc\\_ske\\_itrcrs](#)].

<sup>139</sup> Eurobarómetro 529 *Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*, 2023.

<sup>140</sup> Segundo inquérito europeu do Cedefop sobre competências e emprego, 2021.

## **Caixa 2 do Pilar: Promover aptidões e competências com vista a uma transição justa para a neutralidade climática**

**O desenvolvimento das aptidões e competências necessárias para uma transição ecológica contribui para uma maior capacidade de inovação, competitividade e crescimento sustentável e inclusivo.** Contribui para a aplicação dos princípios 1 (educação, formação e aprendizagem ao longo da vida), 3 (igualdade de oportunidades) e 4 (apoio ativo ao emprego) do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A transição para uma economia com impacto neutro no clima, a fim de combater as alterações climáticas e aproveitar as oportunidades oferecidas pelas tecnologias verdes e pela evolução industrial, desencadeará uma transformação fundamental numa vasta gama de setores. Serão criados novos postos de trabalho, ao passo que outros serão substituídos e outros ainda redefinidos. A ecologização da economia da UE ao abrigo do Pacto Ecológico Europeu proporciona oportunidades significativas de empregos de qualidade e poderá criar cerca de um milhão de postos de trabalho até 2030, e possivelmente muitos mais até 2050, mas exige um apoio e políticas de acompanhamento adequados<sup>141</sup>. No âmbito do [Plano Industrial do Pacto Ecológico](#), as competências foram identificadas como um dos pilares de uma indústria competitiva de impacto zero e um catalisador para uma transição rápida para a neutralidade climática. Além disso, o Regulamento Indústria de Impacto Zero reforçará as competências em tecnologias de impacto neutro por via da criação de programas de formação específicos no âmbito de academias de indústrias de impacto zero. Com base na [Agenda de Competências para a Europa](#), o Pacto para as Competências visa reunir as organizações públicas e privadas e incentiva-as a assumirem compromissos concretos em matéria de melhoria de competências e requalificação dos adultos. O [Ano Europeu das Competências](#) dá um novo impulso à melhoria de competências e à requalificação e visa adequar as aspirações e os conjuntos de competências das pessoas às oportunidades de emprego, especialmente na perspetiva das transições ecológica e digital. Além disso, e para reforçar ainda mais as competências profissionais verdes, cada indivíduo terá de desenvolver aptidões em matéria de sustentabilidade para pensar, planear e agir tendo em conta a sustentabilidade ambiental, de modo a que a sociedade no seu conjunto possa apoiar a transição ecológica. A este respeito, os programas de educação e formação podem basear-se no quadro europeu de competências em matéria de sustentabilidade GreenComp, que consiste em doze competências em matéria de sustentabilidade.

---

<sup>141</sup> Ver Comissão Europeia, Murauskaite-Bull, I., Scapolo, F., Muench, S., et al., *The future of jobs is green*, 2021.

**À medida que os esforços de descarbonização se intensificam, são cada vez mais necessárias competências para a transição ecológica em todos os setores e empregos.** De acordo com a taxonomia Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões (ESCO), quase 300 perfis profissionais na UE exigem, pelo menos, uma competência classificada como ecológica<sup>142</sup>. Em 2022, todos os Estados-Membros da UE enfrentaram uma escassez de profissões que requerem competências para a transição ecológica, embora com variações consideráveis entre países (entre 108 e 3 profissões que registam insuficiências nos Países Baixos e na Grécia, respetivamente)<sup>143</sup>. Os setores da construção e da indústria transformadora, que desempenham um papel central na transição ecológica, comunicaram uma escassez generalizada. Em mais de dois terços dos Estados-Membros, foram identificadas insuficiências nas profissões de pedreiros, carpinteiros e marceneiros, ou canalizadores e instaladores. Verifica-se também uma escassez significativa noutras profissões relacionadas com cadeias de valor de energias renováveis, implantação ou logística, como condutores de camiões (em 17 Estados-Membros) ou técnicos de engenharia elétrica (em 12 Estados-Membros). A resposta a esta escassez de mão de obra e de competências é fundamental para se poderem alcançar os objetivos de neutralidade climática e de sustentabilidade ambiental<sup>144</sup>.

**Os Estados-Membros têm vindo a adotar medidas em vários domínios políticos para promover as competências e aptidões necessárias à transição ecológica.** Alguns Estados-Membros, por exemplo a **Finlândia**, a **Dinamarca** e a **Grécia** estão a atualizar as respetivas estratégias nacionais de competências e de financiamento para dar prioridade às competências para a economia verde. A **França** anunciou medidas que fazem do desenvolvimento de competências em matéria de sustentabilidade uma "prioridade transversal" em todas as disciplinas do ensino obrigatório, incluindo um quadro para aferir e desenvolver competências em matéria de sustentabilidade com base no GreenComp. Na **Eslováquia**, procede-se à atualização dos programas de ensino e formação no âmbito do PRR, com vista a promover também competências verdes relevantes para o mercado de trabalho. Na **Roménia**, as escolas profissionais receberão apoio para modernizar os seus programas de estudo e serão atualizadas mais de dez das normas profissionais constantes da lista de profissões do EFP. Estas ações implicam também o desenvolvimento profissional contínuo de professores e formadores, bem como a modernização das infraestruturas das salas de aula, dos centros de formação e dos mecanismos de aprendizagem em contexto laboral, no âmbito do PRR. Entre outras coisas, a **Espanha** e a **Dinamarca** adaptaram as respetivas políticas ativas do mercado de trabalho, a fim de estabelecer uma melhor ligação entre os candidatos a emprego e as oportunidades na economia verde. Além disso, vários países, como a **França**, **Malta** e a **Suécia**, estão a desenvolver ou a melhorar os respetivos sistemas de informação sobre competências para identificar ou antecipar as competências específicas necessárias para a transição ecológica. Para tal, é normalmente necessária uma estreita cooperação com a indústria, os parceiros sociais e os serviços públicos de emprego, incluindo a nível regional ou local. **Portugal** criou um Centro de Formação para a Transição Energética específico destinado a promover a conceção de percursos de formação e a participação dos trabalhadores nos mesmos a fim de lhes permitir adquirir qualificações nos domínios da transição energética e da ação climática, por exemplo, em matéria de energias renováveis, eficiência energética e mobilidade sustentável.

<sup>142</sup> [Taxonomia da Classificação Europeia das Profissões, Competências e Competências](#) (ESCO), Cedefop, 2012.

<sup>143</sup> Com base no relatório 2022 da [EURES sobre escassez e excedente de mão de obra](#), da Autoridade Europeia do Trabalho, 2023.

<sup>144</sup> Ver: Comissão Europeia, [Employment and social developments in Europe 2023](#), Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

Neste contexto, são necessários esforços adicionais significativos para melhorar as competências digitais da população, em especial das pessoas pouco qualificadas, das pessoas mais velhas e dos nacionais de países terceiros. Em 2021, entre 60 e 70 % dos trabalhadores na UE utilizaram ferramentas digitais em profissões que requerem níveis básicos ou moderados de competências digitais<sup>145</sup>. No entanto, apenas 53,9 % dos adultos europeus (16-74 anos) possuíam, pelo menos, competências digitais básicas, o que corresponde a um fosso considerável em relação à meta de 80 % para 2030, tal como definida no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e nas Orientações para a Digitalização da Década Digital<sup>146</sup>. Na Roménia e na Bulgária, menos de um terço da população adulta possuía, pelo menos, competências digitais básicas em 2021, encontrando-se os dois países, juntamente com a Polónia, em "situação crítica" nesta dimensão (ver figura 2.2.6). Além disso, a Itália, a Alemanha, a Lituânia, a Hungria, a Eslovénia e Chipre tinham situações "a vigiar", devido a níveis muito inferiores à média da UE. Ao mesmo tempo, os Países Baixos, a Finlândia, a Irlanda e a Dinamarca, sendo os que apresentam um "melhor desempenho", já atingiram níveis próximos de 80 % da população adulta com, pelo menos, competências digitais básicas. Existem também variações acentuadas entre grupos da população. Enquanto 71 % dos jovens (16-29 anos) tinham, pelo menos, competências digitais básicas na UE, apenas 34,6 % da população mais velha (55-74 anos) possuíam competências desse tipo. Com taxas de 45 % e 33 %, os desempregados e os inativos, respetivamente, também estavam mais atrasados em matéria de competências digitais básicas do que o resto da população. Por último, no mesmo ano, uma percentagem significativamente inferior de nacionais de países terceiros (41,8 %) possuía, pelo menos, competências digitais básicas.

**Figura 2.2.6: Observam-se acentuadas diferenças entre países no que respeita às competências digitais dos adultos** Percentagem da população com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas (16-74 anos), níveis de 2021 (%; indicador principal do painel de indicadores sociais)



Nota: a legenda é apresentada no anexo. Devido a alterações substanciais na definição do indicador em 2021, excepcionalmente só são utilizados níveis na avaliação deste indicador (pressupondo que não há alteração para nenhum Estado-Membro, nem para a média da UE).

Fonte: Eurostat, [tepsr\_sp410].

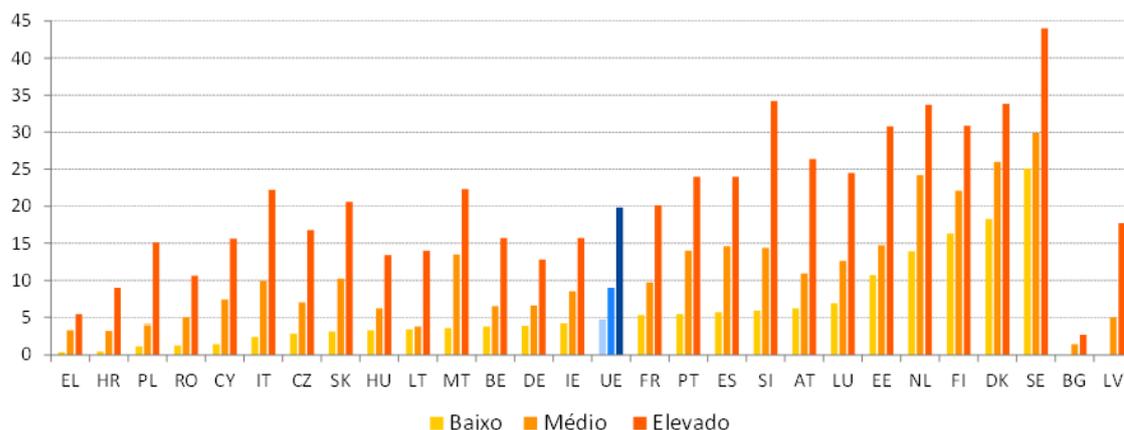
<sup>145</sup> Cedefop, *Setting Europe on course for a human digital transition: new evidence from Cedefop's second European skills and jobs survey*. Luxemburgo: Serviço das Publicações. Série de referência do Cedefop; n.º 123, 2022.

<sup>146</sup> A Década Digital é a visão estratégica prospetiva da Comissão Europeia para o desenvolvimento da economia digital e a transformação das empresas europeias até 2030. O plano foi apresentado pela Comissão Europeia em março de 2021. Para além da meta em matéria de competências digitais, estabeleceu uma meta de 20 milhões de profissionais de TIC até 2030 (contra cerca de 9 milhões em 2021).

**As pessoas com baixos níveis de escolaridade merecem especial atenção nas intervenções políticas destinadas a aumentar a participação na educação de adultos.** As pessoas com, no máximo, o terceiro ciclo do ensino básico representam 20,5 % dos jovens com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos na UE e uma grande percentagem (15,1 %) dos jovens (25-34 anos). Em 2022, a taxa de participação de adultos em aprendizagens nas últimas quatro semanas foi superior a quatro vezes mais e quase o dobro entre as pessoas com qualificações elevadas (19,8 %) e médias (9 %), respetivamente, em comparação com as pessoas pouco qualificadas (4,7 %) (ver figura 2.2.7). No entanto, esta disparidade varia de país para país, desde níveis correspondentes a menos do dobro em países como a Suécia, a Dinamarca e a Finlândia a mais de dez vezes em países como a Grécia, a Croácia e a Polónia. Melhorar a participação na educação de adultos em toda a população, em especial entre as pessoas pouco qualificadas, é crucial num contexto de escassez generalizada de mão de obra e de competências e tendo em vista apoiar o crescimento inclusivo e sustentável. O pacote de avaliação dos percursos de melhoria de competências, recentemente adotado no âmbito do Ano Europeu das Competências, sublinha a necessidade de continuar a proporcionar aos adultos pouco qualificados oportunidades de desenvolvimento de competências básicas ou de um conjunto mais vasto de competências, relevantes para a participação ativa na sociedade e no mercado de trabalho<sup>147</sup>.

**Figura 2.2.7: A participação na educação de adultos é fortemente influenciada pelo nível de escolaridade**

Participação de adultos (25-64 anos) em aprendizagens nas últimas quatro semanas em 2022, por nível (baixo, médio ou elevado) de escolaridade



Notas: não existem dados disponíveis para BG e LV no que respeita às pessoas pouco qualificadas. Dados pouco fiáveis relativos a LU. Interrupção nas séries para SK.

Fonte: Eurostat [trng\_lfse\_03], IFT da UE.

<sup>147</sup> O pacote de avaliação dos percursos de melhoria de competências foi adotado em julho de 2023 e avaliou as medidas tomadas em resposta à Recomendação do Conselho sobre percursos de melhoria de competências.

**A maior parte da formação de adultos tem lugar em contextos não formais.** Em 2022, três em cada quatro adultos que participaram em ações de aprendizagem nas últimas quatro semanas na UE fizeram-no de forma não formal, ou seja, uma forma estruturada de aprendizagem fora dos estabelecimentos de ensino formais convencionais. Trata-se, na sua maioria, de cursos de formação de curta duração ministrados nas empresas ou por centros especializados. Em 20 Estados-Membros, a percentagem de aprendizagem não formal era superior a 80 %, ao passo que era de dois terços ou menos em cinco outros Estados-Membros. Apenas na Bulgária e na Grécia, a percentagem de aprendizagem não formal representou menos de metade do total das atividades de aprendizagem<sup>148</sup>.

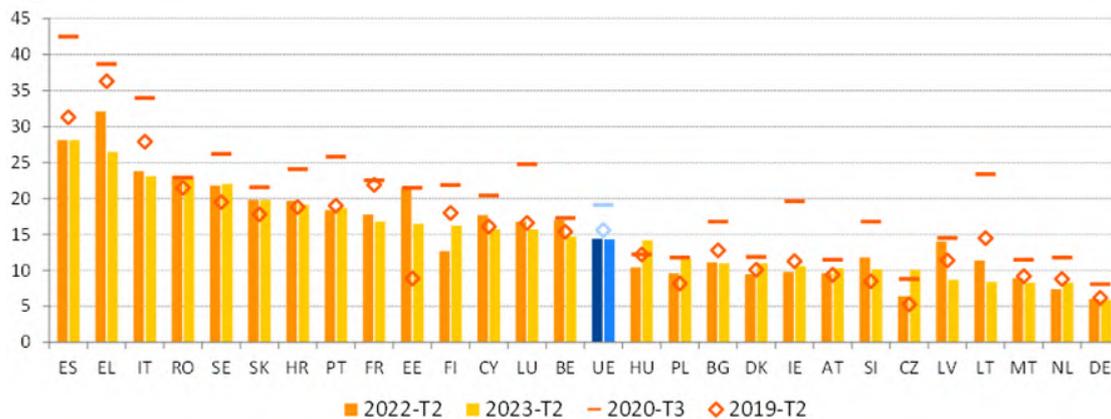
**Após uma melhoria na recuperação económica pós-COVID-19, o desemprego dos jovens estabilizou abaixo dos níveis observados anteriormente, mas continua a ser relativamente elevado em muitos Estados-Membros.** Após ter atingido o nível anterior à crise de 14,4 % no T2-2022, recuperando de um pico de 19,1 % no T3-2020, a taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) manteve-se globalmente a este nível na UE no T2-2023 (ver figura 2.2.8). A taxa diminuiu em 15 Estados-Membros em comparação com o T2-2022 e, de modo notável, mais de 5 p.p. na Grécia, na Estónia e na Letónia, tendo aumentado acentuadamente na Hungria (3,8 p.p.), na Chéquia (3,7 p.p.) e na Finlândia (3,5 p.p.). O desemprego dos jovens continua a ser quase três vezes superior ao da população em idade ativa na UE. Varia entre os mais de 20 % em Espanha, na Grécia, em Itália, na Roménia e na Suécia, e a taxa mais baixa (5,9 %) na Alemanha. São necessários esforços sustentados para superar os desafios estruturais que impedem os jovens de regressar ao mercado de trabalho, em especial no contexto de uma escassez generalizada de mão de obra e de competências, bem como para contrariar possíveis efeitos negativos duradouros nas suas perspetivas de carreira.

---

<sup>148</sup> Eurostat [[trng\\_lfs\\_09](#)], IFT da UE.

**Figura 2.2.8: O desemprego dos jovens melhorou na sequência de uma forte recuperação económica, mas a situação continua a ser difícil em alguns Estados-Membros**

Taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos, % da população ativa) no T4-2019 (pré-crise), T3-2020 (pico da crise) e T2-2022 (pós-crise), T-2023



Notas: dados corrigidos de sazonalidade. Baixa fiabilidade dos dados para EE, HR, LU, MT e SI no T4-2019 e T3-2020, e para LU, MT e SI no T2-2022 e no T3-2023. A definição difere para FR e ES no T2-2022 e no T2-2023.

Fonte: Eurostat [une\_rt\_q], IFT da UE.

**Recuperando da crise da COVID-19, a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) diminuiu significativamente para níveis inferiores aos registados antes da pandemia, mas persistem desafios.** Após um aumento significativo durante a crise da COVID-19, que atingiu 13,9 % em 2020, a taxa NEET (15-29 anos) na UE continuou a diminuir, passando de 13,1 % em 2021 para 11,7 % em 2022. Na Roménia (que regista a taxa mais elevada, com 19,8 %), na Grécia e em Chipre, os jovens NEET apresentam, no entanto, uma "situação crítica", devido a níveis persistentemente elevados e a insuficientes melhorias significativas para alguns deles (ver figura 2.2.9). Na Croácia, em Espanha, na Chéquia e na Finlândia, a situação é "a vigiar". Os países com "melhor desempenho" na UE foram Malta e a Suécia com níveis baixos e, ainda assim, melhorias substanciais. Na maioria dos Estados-Membros, observam-se também diferenças regionais significativas nas taxas NEET (ver figura 2 do anexo 5). Embora a taxa de NEET desempregados tenha melhorado significativamente, diminuindo 0,7 p.p. de 2021 para 4,3 % em 2022, e esteja agora muito abaixo do nível anterior à crise (4,9 % em 2019)<sup>149</sup>, uma maior percentagem de jovens NEET (7,4 % em 2022, contra 7,8 % em 2019) continua fora da população ativa, tal como descrito de forma mais pormenorizada na caixa 3 específica do Pilar<sup>150</sup>. A fim de alcançar a ambição de uma taxa NEET de 9 % até 2030, estabelecida no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, são necessários esforços contínuos, com base em melhorias recentes.

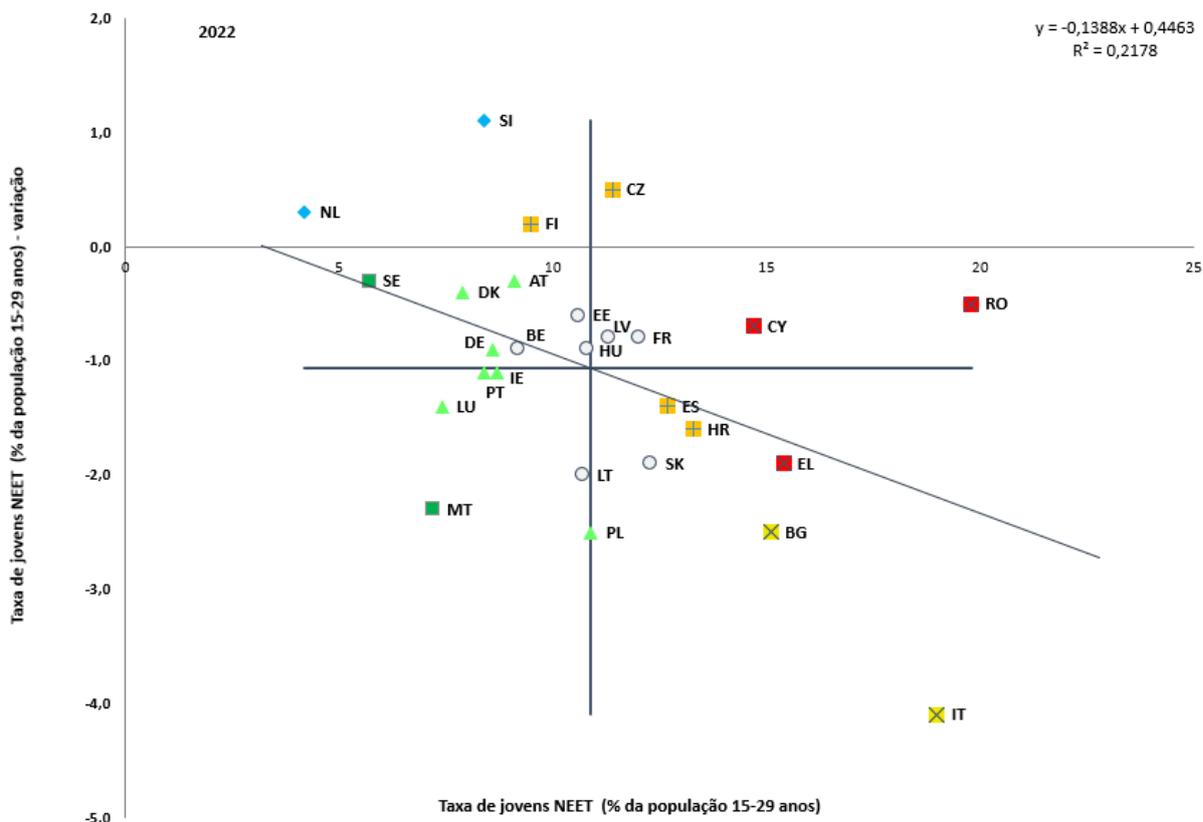
---

<sup>149</sup> Eurostat [[edat\\_lfse\\_20](#)].

<sup>150</sup> Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2022*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2022.

**Figura 2.2.9: As taxas NEET têm vindo a diminuir significativamente, mas persistem desafios**

Taxa NEET (15-29 anos), níveis de 2022 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.

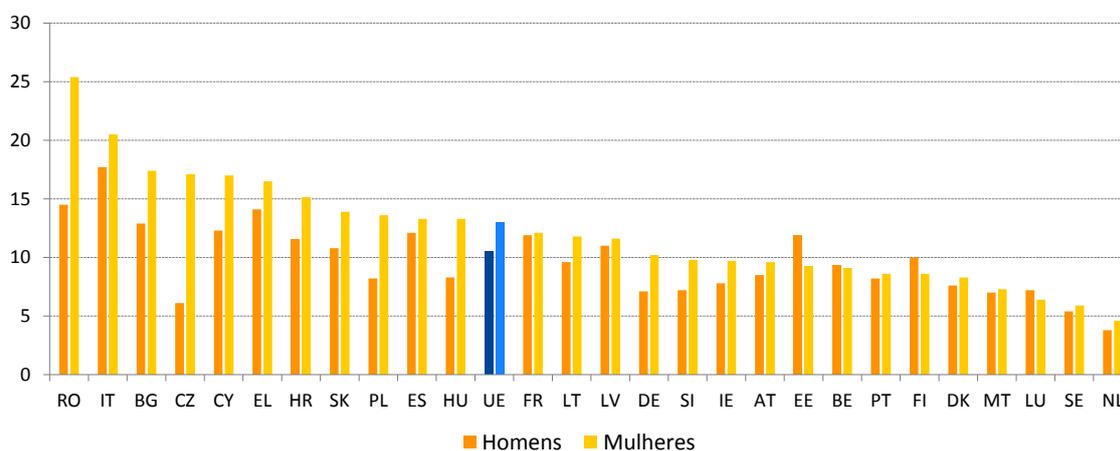
Fonte: Eurostat [lfsi\_neet\_a], IFT da UE.

### As mulheres e as pessoas com antecedentes migratórios são mais numerosas entre os NEET.

Embora com melhorias entre 2021 a 2022, a percentagem de mulheres que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação na UE (13 %) era ainda 2,5 p.p. mais elevada do que a dos homens (10,5 %) (ver figura 2.2.10). A diferença era superior a 10 p.p. na Chéquia e na Roménia. Só na Estónia, na Finlândia, no Luxemburgo e na Bélgica, a taxa NEET dos homens era superior à taxa das mulheres. Enquanto que relativamente aos homens NEET, a inatividade era apenas ligeiramente mais frequente do que o desemprego (5,7 % contra 4,8 %), encontra-se, entre as mulheres NEET, uma proporção significativamente mais elevada de inatividade (9,2 % contra 3,8 %). Por último, em 2022, uma percentagem consideravelmente maior de jovens nascidos fora da UE integrava o grupo NEET em comparação com os jovens nascidos na UE, em especial no caso das mulheres. A Garantia para a Juventude reforçada pode contribuir para a definição de ações destinadas aos jovens NEET, disponibilizando uma oferta de emprego de boa qualidade, oportunidades de educação ou aprendizagem ou estágios no prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou terem terminado o ensino formal<sup>151</sup>. Em complemento, a iniciativa ALMA (Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar) ajuda os NEET desfavorecidos a adquirirem experiência profissional no estrangeiro, incluindo formação intensiva e personalizada no respetivo país de origem durante a fase preparatória, e apoio contínuo para arranjam emprego ou prosseguirem a educação no seu país de origem durante a fase de acompanhamento<sup>152</sup>.

### Figura 2.2.10: Embora estando, de um modo geral, a melhorar, as disparidades entre homens e mulheres nas taxas NEET continuam a ser substanciais

Taxas NEET de mulheres e homens (15-29, %, 2022)



Nota: a definição difere para ES e FR.

Fonte: Eurostat [lfsi\_neet\_a], IFT da UE.

<sup>151</sup> 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.

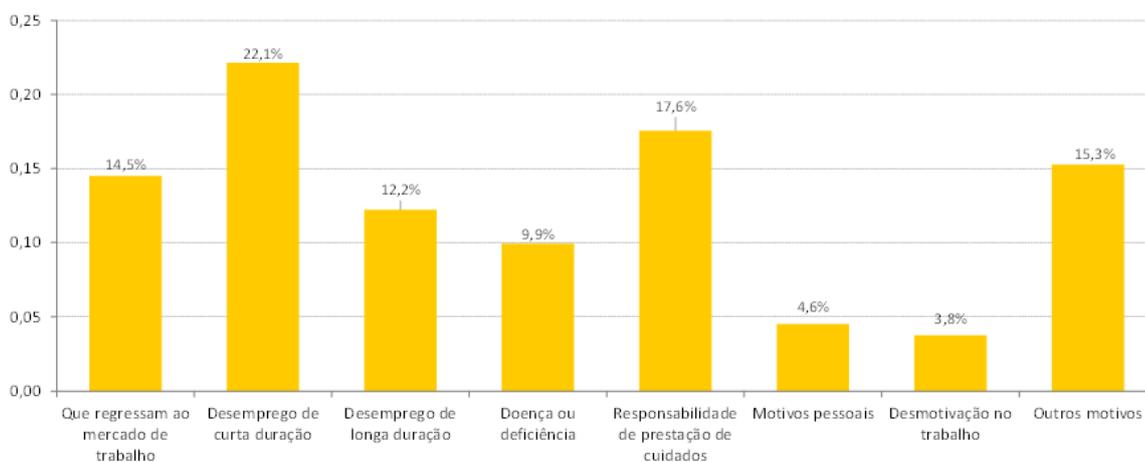
<sup>152</sup> Mais informações disponíveis em ALMA (Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar) - Emprego, Assuntos Sociais & Inclusão - Comissão Europeia (europa.eu).

### Caixa 3 do Pilar: Estreitar o fosso de oportunidades para os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação

Os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) constituem uma fonte inexplorada de talentos e inovação que, se forem aproveitados, podem contribuir para as transformações ecológica e digital e reforçar o dinamismo económico e social. Uma integração adequada e em tempo útil dos jovens no mercado de trabalho ou nos sistemas de educação e formação é fundamental para evitar os chamados "efeitos de cicatriz" a mais longo prazo. A situação pode prejudicar as perspetivas de carreira futura e a capacidade de obtenção de rendimentos, com riscos potencialmente maiores de pobreza e exclusão social ou casos mais extremos de problemas de saúde física e mental<sup>153</sup>. As grandes transformações que se avizinham relacionadas com a ecologização e a digitalização das nossas economias aumentam a necessidade de assegurar que as gerações jovens estejam bem integradas no mercado de trabalho e na sociedade e sejam capazes de aceitar a mudança e gerir as transformações futuras. Embora a rápida intervenção política a nível da UE e dos Estados-Membros tenha contribuído para reduzir a taxa NEET (15-29 anos) do seu pico de 16,4 % na UE em 2013 para 12,8 % em 2019<sup>154</sup>, e para um mínimo recorde de 11,7 % em 2022, 8,3 milhões de jovens NEET continuam a representar um desafio significativo para a União. Esta questão deve ser abordada em conformidade com o princípio 4 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais (apoio ativo ao emprego), que destaca o direito dos jovens a uma formação contínua e a uma rápida oferta de aprendizagem, estágio ou emprego<sup>155</sup>.

#### Situação diversificada dos NEET na UE, que exige uma combinação de diferentes abordagens políticas

Categorização dos jovens NEET por motivos de não participação no emprego, educação ou formação



Fonte: cálculos da Eurofound com base em microdados do Inquérito às Forças de Trabalho.

<sup>153</sup> Comissão Europeia, *Enfrentar a escassez de mão de obra e as lacunas de competências na UE, Employment and Social Developments in Europe (ESDE)*, Annual review. Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>154</sup> A *Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ)* foi lançada em 2013 para prestar apoio aos jovens que vivem em regiões onde o desemprego juvenil era superior a 25 %.

<sup>155</sup> O *Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais* propôs uma redução da taxa NEET a par da meta da taxa de emprego da UE de 78 % até 2030.

**Os jovens NEET representam uma população altamente heterogénea, o que obriga a abordagens políticas adaptadas.** Em 2022, na UE, embora a taxa de NEET desempregados fosse de 4,3 %, a percentagem de NEET inativos era significativamente mais elevada, situando-se nos 7,4 %. Em especial, a Roménia (14,2 %), a Itália (12,7 %) e a Bulgária (11,9 %) registaram as taxas mais elevadas de jovens NEET inativos na União. A Roménia também apresentou uma disparidade considerável entre homens e mulheres neste indicador, com uma taxa de 13,3 p.p. mais elevada para as mulheres do que para os homens, seguida da Bulgária (5,9 p.p.) e da Itália (3,8 p.p.). De acordo com estudos da Eurofound, os jovens NEET podem estar inativos por razões como responsabilidades familiares, doença ou deficiência (ver figura). Outros podem estar desmotivados por não conseguirem encontrar um emprego adequado, e enfrentam obstáculos adicionais à medida que o tempo passa. Compreender as razões subjacentes à inatividade económica dos jovens NEET em cada país é fundamental para conceber intervenções políticas específicas, que vão desde medidas de empregabilidade até à prestação de cuidados e assistência social<sup>156</sup>. Ajudar os NEET a entrar no mercado de trabalho é ainda mais importante à luz da considerável escassez de mão de obra e de competências que a União enfrenta.

**Embora não exista uma abordagem única, medidas de sensibilização e ativação, o desenvolvimento de competências e serviços sociais e de cuidados a preços acessíveis e de qualidade são, em geral, importantes para dar resposta ao desafio dos jovens NEET.** A estratégia sobre percursos para o trabalho 2021-2025, adotada pela **Irlanda**, define programas de ativação, melhoria de competências e requalificação no mercado de trabalho, bem como subsídios aos empregadores para incentivar a participação dos jovens NEET no mercado de trabalho. Na **Roménia**, o projeto STONE incide no reforço das competências dos NEET. Outros Estados-Membros apoiam os NEET na melhoria das competências digitais, como a **Itália** ("*Crescere in Digitale*"), a **Espanha** ("*Empleando Digital*") e a **Bélgica** ("*BeCode*" e "*MolenGeek*").

<sup>156</sup> Fontes: Eurofound, *Impact of COVID-19 on young people in the EU*, e Eurofound (2016), *Exploring the diversity of NEETs*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2021. Cálculos baseados em [microdados do IFT da UE](#). Entre os que "reingressam" contam-se os trabalhadores que viram os seus contratos suspensos (*furlough*) e as pessoas que acabam de ser contratadas ou inscritas em ações de educação e formação.

**As pessoas mais velhas estão mais ativas no mercado de trabalho do que nunca, mas ainda há margem para melhorias, em especial no caso das mulheres mais velhas.** Em 2022, metade da população da UE tinha mais de 44,4 anos e prevê-se que a idade média aumente 4,4 anos até atingir os 48,8 anos em 2100<sup>157</sup>. A taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) aumentou acentuadamente na UE, passando de 44,7 % em 2010 para 62,3 % em 2020, em resultado de um aumento da sua taxa de participação de 48 % para 65,4 %. Em 2022, a taxa de emprego das mulheres mais velhas, situada nos 56,2 %, era, no entanto, 12,5 p.p. inferior à dos homens, de 68,7 %, embora tenha diminuído (3,5 p.p.) desde 2010. Em comparação com outros grupos etários, os trabalhadores mais velhos tendem a ter maior estabilidade no emprego, o que também se reflete na sua taxa de desemprego relativamente baixa. Em 2022, a taxa de desemprego dos trabalhadores mais velhos (55-74 anos), de 4,6 %, era 1,6 p.p. inferior à taxa global de 6,2 %. No entanto, quando ocorre, a perda de emprego pode ser mais prejudicial numa idade mais avançada, também porque os trabalhadores mais velhos tendem a ter maiores dificuldades em manter as suas competências atualizadas. Em 2022, 51,1 % dos desempregados com idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos estavam à procura de emprego há mais de um ano (em comparação com 35,3 % para a população total). No contexto da escassez generalizada de mão de obra e de competências na UE e das tendências demográficas negativas, o prolongamento da vida ativa é importante para sustentar a oferta de mão de obra e garantir a sustentabilidade orçamental dos sistemas de proteção social, assegurando simultaneamente a coesão social, a solidariedade e a transferência de conhecimentos entre gerações. Uma vez que os trabalhadores mais velhos podem estar mais expostos ao risco de obsolescência de competências, é particularmente importante a adoção de políticas de formação e aprendizagem ao longo da vida, nomeadamente para assegurar competências digitais adequadas, para preservar a sua empregabilidade e promover o envelhecimento ativo.

---

<sup>157</sup> Ver Eurostat, [Population structure and ageing](#), Estatísticas explicadas, 2023.

**As desigualdades de género no mercado de trabalho continuam a ser generalizadas, com grandes diferenças entre os Estados-Membros e sem sinais de convergência ascendente.**

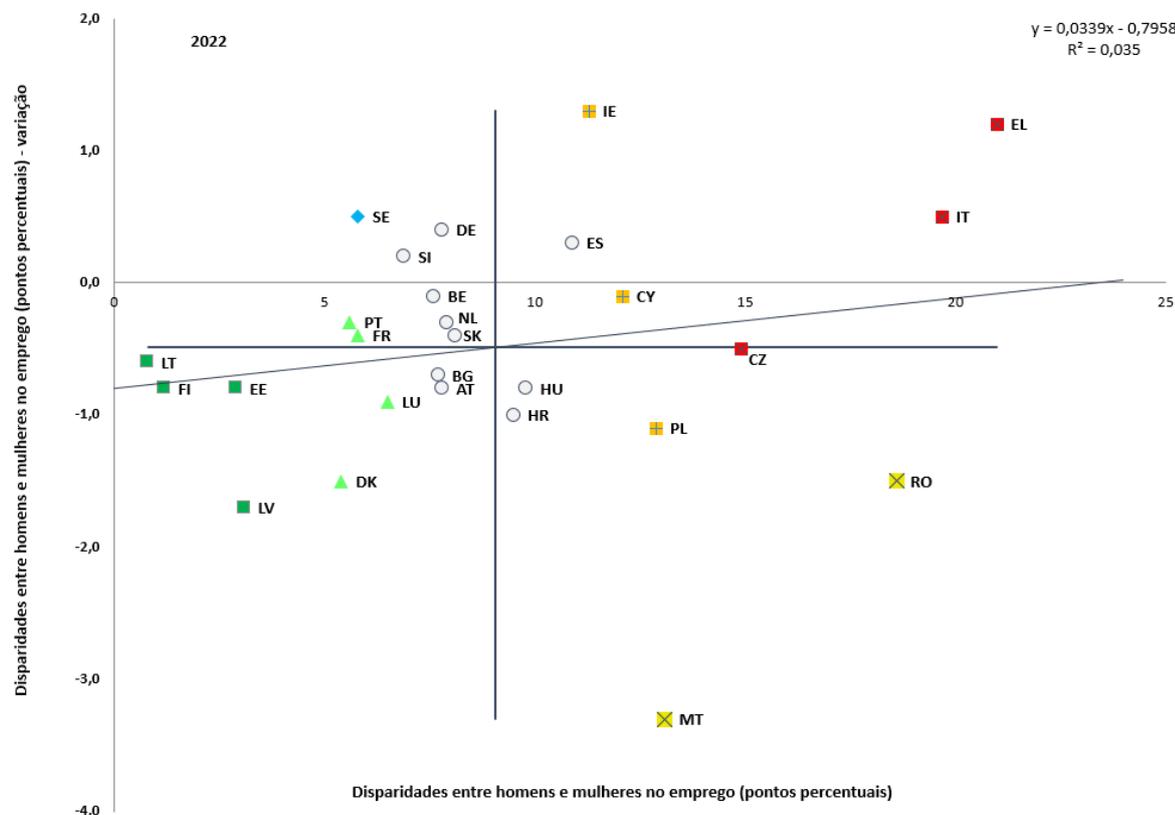
Em 2022, a taxa de emprego dos homens na UE era de 80 % e a das mulheres de 69,3 %, o que resultou numa disparidade no emprego de uns e outras de 10,7 p.p. Esta diferença diminuiu ligeiramente nos últimos anos (de 11,1 p.p. em 2020 e 10,9 p.p. em 2021). As maiores disparidades entre homens e mulheres no emprego foram observadas na Grécia e em Itália, onde pouco mais de metade das mulheres estavam empregadas (55,9 % e 55 %, respetivamente), em comparação com cerca de três quartos dos homens (76,9 % e 74,7 %, respetivamente), o que corresponde a uma "situação crítica" (ver figura 2.2.11). É também o caso da Chéquia, onde o diferencial melhorou ligeiramente, mas ainda é elevado, situando-se em 14,9 p.p. "A vigiar" encontram-se a Polónia, Chipre e a Irlanda, esta última depois de ter registado um aumento substancial em relação ao valor de 2021 (+1.3 p.p.) após uma queda no ano anterior. Pelo contrário, em 2022, as mais baixas disparidades de emprego entre homens e mulheres foram registadas na Lituânia (0,8 p.p.), na Finlândia (1,2 p.p.), na Estónia (2,9 p.p.) e na Letónia (3,1 p.p.), países que apresentam todos "melhores desempenhos". Em alguns Estados-Membros, por exemplo, na Áustria, na Alemanha e em Espanha (ver figura 3 do anexo 5), observou-se uma variação significativa da taxa de emprego entre as regiões. A fim de alcançar a meta da taxa de emprego definida para 2030 no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, os Estados-Membros tentam diminuir, pelo menos, para metade as disparidades entre homens e mulheres no emprego até esse ano. Para tal, são necessárias novas medidas políticas para eliminar os obstáculos à participação e à integração das mulheres no mercado de trabalho, em consonância com a Estratégia da UE para a Igualdade de Género 2020-2025<sup>158</sup>.

---

<sup>158</sup> Para mais informações, ver Comissão Europeia, *relatório de 2023 sobre a igualdade de género na UE*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

**Figura 2.2.11: As disparidades entre homens e mulheres no emprego estreitaram-se na maioria dos países, mas continuam a ser significativas, sem sinais de convergência ascendente entre os Estados-Membros**

Disparidade entre homens e mulheres no emprego (20-64 anos), nível de 2022 e variação 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.

Fonte: Eurostat [tesem060], IFT da UE.

**As disparidades entre homens e mulheres no emprego são mais acentuadas quando se considera o emprego equivalente a tempo inteiro (ETI), uma vez que as mulheres trabalham mais frequentemente a tempo parcial.** Em 2022, a percentagem do trabalho a tempo parcial das mulheres foi significativamente superior à dos homens (28,4 % contra 8,2 %), embora as disparidades entre uns e outras neste domínio tenha vindo a diminuir nos últimos anos (de 21,1 p.p. em 2020 para 20,2 p.p. em 2022). Tendo em conta o emprego em ETI, a disparidade entre homens e mulheres no emprego na faixa etária dos 20-64 anos era de 16 p.p. em 2022 na UE, ou seja, significativamente superior à disparidade de 10,7 p.p. quando não se consideram ETI<sup>159</sup>. A parentalidade teve um impacto oposto no emprego dos pais e das mães. Em 2022, embora a taxa de emprego das mulheres com idades compreendidas entre os 25 e os 54 anos com filhos na UE fosse 5 p.p. inferior à das mulheres sem filhos, a taxa de emprego dos homens com filhos era 8,5 p.p. superior à dos homens sem filhos<sup>160</sup>. A disparidade entre homens e mulheres no emprego chegou aos 17,3 p.p. para as pessoas com filhos, ficando nos 3,8 p.p. para as que não os têm. Entre as mulheres empregadas com filhos, a percentagem de emprego a tempo parcial atingiu 31,5 %, em comparação com 4,9 % para os homens. Na maioria dos países, o impacto da parentalidade reflete-se em taxas de emprego mais baixas e em percentagens mais elevadas de emprego a tempo parcial para as mulheres – este é particularmente o caso em países como a Alemanha, a Áustria e a Irlanda. As disparidades salariais entre homens e mulheres têm vindo a diminuir ao longo da última década, mas continuam a ser acentuadas na maioria dos países, tal como especificado na caixa 1 do Pilar<sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> A taxa de emprego em ETI compara as diferenças na média das horas trabalhadas entre grupos. A taxa de emprego em ETI é calculada dividindo o total de horas trabalhadas na economia (primeiro emprego, segundo emprego, etc.) pelo número médio de horas num horário a tempo inteiro (cerca de 40) e pelo número de pessoas no grupo 20-64 anos. Fonte: Quadro de Avaliação Conjunta (QAC), cálculo dos dados do Eurostat.

<sup>160</sup> Eurostat [[lfst\\_hheredty](#)].

<sup>161</sup> Eurostat [[tesem189](#)].

**Melhorar a oferta e a acessibilidade de uma educação e acolhimento na primeira infância de qualidade e a preços acessíveis é fundamental para aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e o desenvolvimento das crianças. Ainda assim, a participação na EAPI tem vindo a diminuir**<sup>162</sup>. Após ter atingido 37,9 % em 2021 na UE, a participação de crianças com menos de 3 anos na EAPI formal diminuiu significativamente em 2022 (2,2 p.p.) para 35,7 %, com importantes diferenças entre os Estados-Membros. Em relação às metas de Barcelona revistas, apenas nove Estados-Membros atingiram a sua meta revista de 45 % para 2030, que complementa a análise do painel de indicadores sociais para impulsionar a ação política neste domínio<sup>163</sup>. Em 2022, a taxa de participação foi mesmo inferior a 15 % na Eslováquia, na Chéquia, na Roménia e na Hungria, correspondendo a uma "situação crítica" (ver figura 2.2.12). Na Polónia, na Bulgária, na Irlanda, na Lituânia, na Áustria, na Alemanha, em Chipre e na Croácia, apenas entre 15 % e 28 % das crianças com menos de 3 anos participaram na EAPI, o que coloca esses países numa situação "a vigiar". Os países com "melhor desempenho" na UE foram a Dinamarca, os Países Baixos, a França e a Suécia, onde a participação ascende a mais de 50 %, e na Dinamarca e nos Países Baixos a mais de 70 %. Barreiras financeiras, culturais e linguísticas, bem como desigualdades regionais, podem criar obstáculos à participação na EAPI formal, que requerem respostas políticas adequadas<sup>164</sup>. Além disso, as taxas de participação são também influenciadas pelas políticas nacionais no que diz respeito, por exemplo, às licenças e subsídios parentais ou aos direitos legais ao acolhimento de crianças a partir de uma determinada idade. De um modo geral, afiguram-se necessárias novas medidas políticas 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.

---

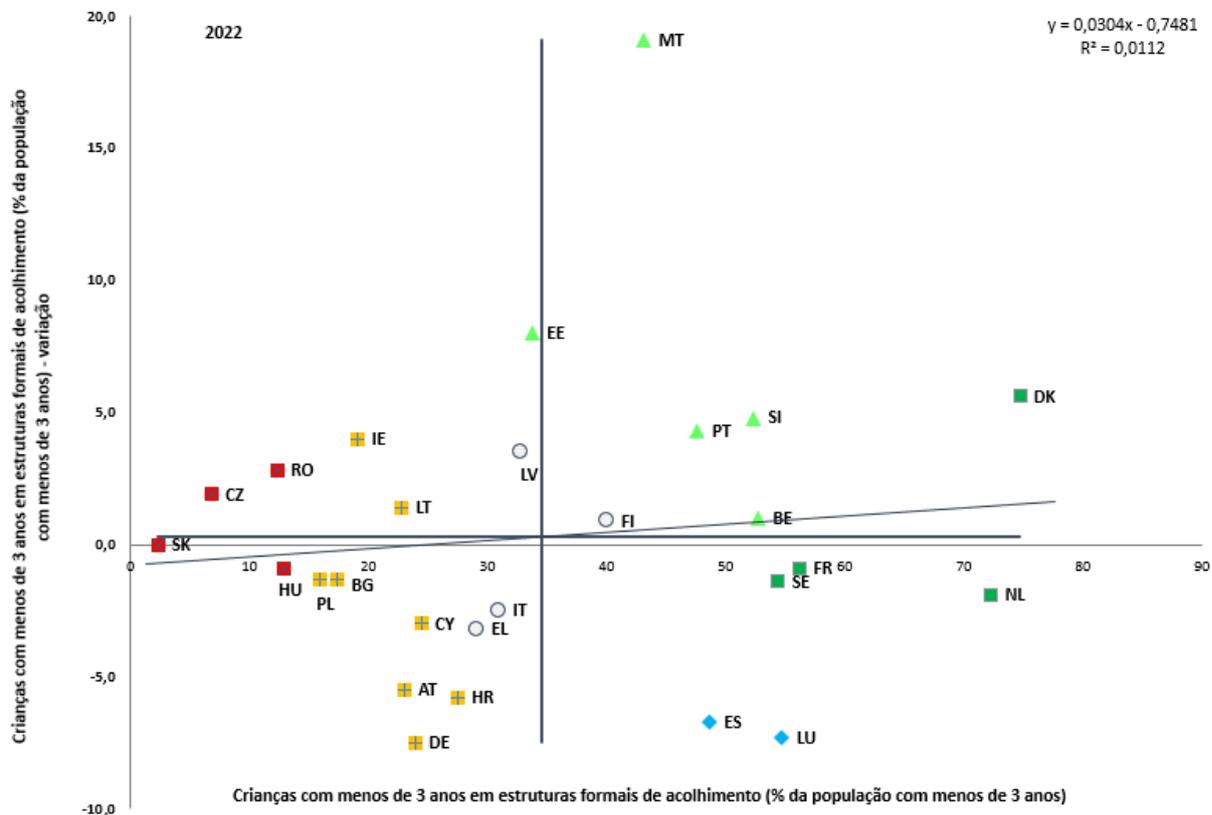
<sup>162</sup> Ver Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>163</sup> Em 2002, o Conselho Europeu de Barcelona estabeleceu metas em matéria de acolhimento de crianças a atingir até 2010, nomeadamente proporcionar serviços de EAPI a, pelo menos, 33 % das crianças com menos de três anos e a, pelo menos, 90 % para as crianças entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória. Uma vez alcançadas essas metas, em novembro de 2022, a [Recomendação do Conselho sobre a educação e o acolhimento na primeira infância](#) procedeu à sua revisão, na sequência da proposta de uma Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados, apresentada pela Comissão Europeia em setembro de 2022. 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 três 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 %.

<sup>164</sup> Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe, Annual review 2022*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2022.

### Figura 2.2.12: A participação em serviços de educação e acolhimento na primeira infância diminui na maioria dos Estados-Membros

Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais e variação anual, níveis de 2022 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 FR e LU.

Fonte: Eurostat [tepsr\_sp210], EU-SILC.

**A prestação de cuidados a pessoas com necessidades de cuidados de longa duração é outro fator que afeta negativamente a participação das mulheres no mercado de trabalho.** Embora a percentagem de mulheres e homens que prestam cuidados de longa duração fosse semelhante em 2022 (22 % das mulheres e 21 % dos homens), 17 % das mulheres reduziram o seu tempo de trabalho devido a responsabilidades de prestação de cuidados, incluindo cuidados informais, ou a cuidados aos filhos ou a outras crianças, em comparação com 12 % dos homens. Uma explicação possível é a maior intensidade do trabalho de prestação de cuidados que recai nas mulheres. Embora 73 % dos homens que prestam cuidados informais de longa duração sejam apoiados por outros serviços de cuidados utilizados por quem tratam, a percentagem é de apenas 61 % no caso das mulheres<sup>165</sup>. A Recomendação do Conselho sobre o acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços acessíveis salienta a necessidade de apoiar os cuidadores informais através de formação, aconselhamento, apoio psicológico, cuidados temporários, medidas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, acesso à proteção social e/ou apoio financeiro adequado. Além disso, a recomendação sublinha a necessidade de os Estados-Membros alinharem a oferta de serviços de cuidados de longa duração pelas necessidades de cuidados, proporcionando simultaneamente uma combinação equilibrada de opções. Além disso, uma proteção social adequada em matéria de cuidados de longa duração deve assegurar que os serviços são atempados, abrangentes e acessíveis<sup>166</sup>.

---

<sup>165</sup> Instituto Europeu para a Igualdade de Género, *Gender gaps in the use of time: impacts on care and work-life balance* (a publicar).

<sup>166</sup> Para mais informações, ver [Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis \(2022/C 476/01\)](#).

**Os sistemas de tributação podem ser concebidos de forma a promover uma maior igualdade de género no mercado de trabalho, nomeadamente através da eliminação da tributação conjunta, uma vez que 78 % das segundas fontes de rendimento na UE são mulheres.** Os sistemas conjuntos de tributação progressiva podem ter um impacto negativo na entrada no mercado de trabalho e nas horas trabalhadas das segundas fontes de rendimento, criando uma elevada carga fiscal marginal<sup>167</sup>. O grau da tributação conjunta do rendimento combinado de um casal (incluindo créditos fiscais transferíveis) e a conceção do sistema de prestações (por exemplo, a supressão de prestações sujeitas a condição de recursos) repercutem-se no nível da armadilha de inatividade para as segundas fontes de rendimento. Em 2015, as estimativas mostram que o rendimento das mulheres representava, em média, apenas cerca de um terço do rendimento comum de um casal<sup>168</sup>. Os rendimentos dos casais beneficiam de impostos mais baixos mediante uma declaração conjunta de rendimentos (obrigatória ou voluntária), mas também aumentam as taxas marginais de imposto das segundas fontes de rendimento, o que desincentiva o seu trabalho<sup>169,170</sup>. Com efeito, estudos recentes mostram que a abolição de todos os elementos da tributação conjunta aumentaria consideravelmente a oferta de mão de obra feminina<sup>171</sup>. A armadilha de inatividade para as segundas fontes de rendimento familiar é mais elevada na Dinamarca, na Lituânia, na Eslovénia, na Bélgica e na Alemanha e, na maioria dos Estados-Membros, a tributação contribuiu significativamente para essa situação (ver figura 2.2.13). Por exemplo, se um cônjuge inativo com dois filhos aceitar um emprego que pague o correspondente a 67 % do salário médio na Dinamarca, mais de 65 % dos seus rendimentos são absorvidos por impostos adicionais e são-lhe retiradas prestações. Em contrapartida, esta armadilha é inferior a 25 % na Suécia, em Espanha, na Grécia e na Estónia e menos de 20 % em Chipre. O efeito da tributação é mais pronunciado na Bélgica, na Alemanha e na Roménia, contribuindo para mais de 40 % das perdas potenciais de rendimento de um segundo trabalhador que ganhe 67 % do salário médio aquando da entrada no mercado de trabalho remunerado.

---

<sup>167</sup> Para mais informações sobre a tributação do trabalho, ver Comissão Europeia, *Relatório Anual sobre Fiscalidade de 2023*, Capítulo 2.1.3.

<sup>168</sup> Comissão Europeia, Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores, Rastrigina, O., Verashchagina, A., *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2015.

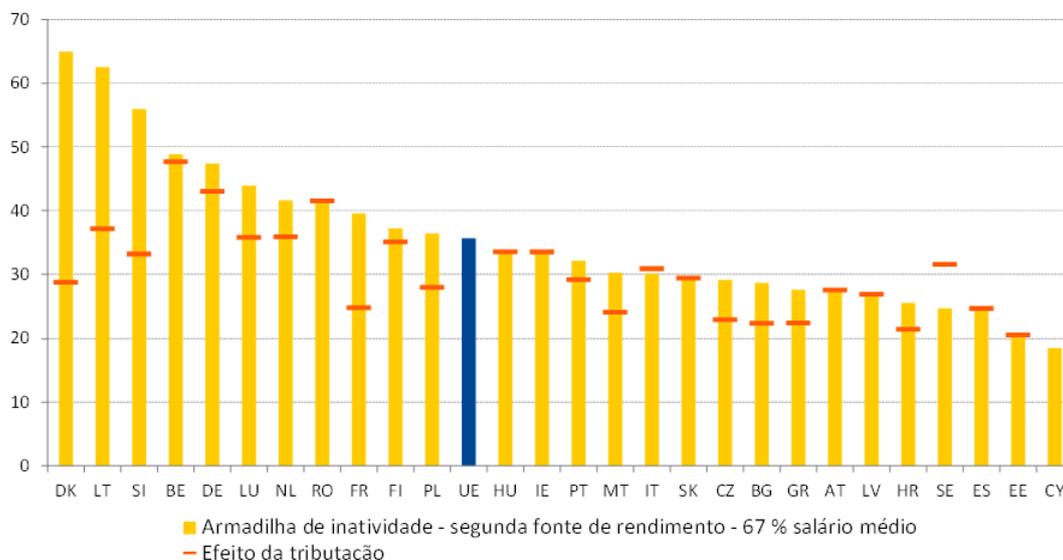
<sup>169</sup> Em comparação com uma declaração de rendimentos separada, a declaração conjunta pode reduzir a carga fiscal global dos casais em que uma ou duas pessoas trabalham quando os rendimentos são distribuídos de forma desigual entre os elementos do casal. Em alguns Estados-Membros onde existe, os casais podem optar por não apresentarem uma declaração conjunta.

<sup>170</sup> Para mais informações, ver: Chen, Q. *et al.*, *The Role of Structural Fiscal Policy on Female Labor Force Participation*, Documentos de Trabalho do FMI 23/186 23/186, Washington D.C., Fundo Monetário Internacional, 2023.

<sup>171</sup> Ver Bick, Alexander, e Nicola Fuchs-Schündeln, *Quantifying the disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply*. *American Economic Review*, 107 (5): 100-104., 2017 e Bachmann, Ronald, Jäger, Philipp e Jessen, Robin. *A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung?* *Zeitschrift für Wirtschaftspolitik*, vol. 70, n.º 2, p. 105-131, 2021.

### Figura 2.2.13: A tributação pode ser um forte desincentivo ao trabalho remunerado das segundas fontes de rendimento familiar

Armadilha de inatividade para as segundas fontes de rendimento (em %, 2022)



*Nota:* Os dados referem-se à 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 auferir um salário médio. O "efeito da tributação (incluindo as CSS)" refere-se à percentagem do rendimento bruto adicional que é absorvida por impostos e CSS (outros elementos que contribuem para a armadilha de baixos salários são as prestações de desemprego, assistência social e habitação que são retiradas).

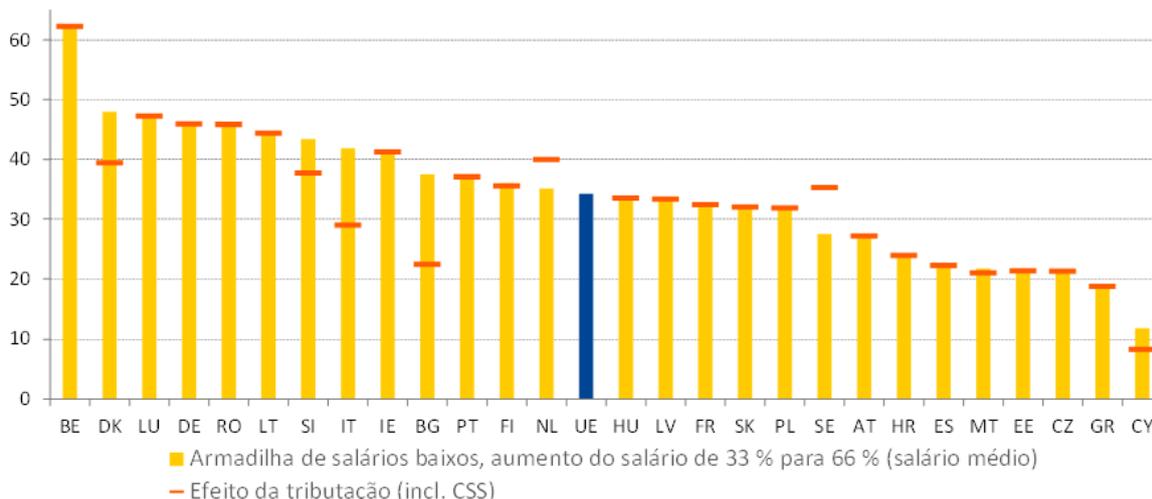
*Fonte:* Comissão Europeia, DG ECFIN, base de dados fiscais e de prestações, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE (atualizado em março de 2023).

#### A "armadilha dos salários baixos" pode afetar desproporcionalmente as mulheres se os impostos forem aumentados e se as prestações forem retiradas demasiado rapidamente quando os rendimentos aumentam.

Para as segundas fontes de rendimento da família, a tributação desempenha um papel fundamental para determinar o nível desta armadilha de baixos salários na maioria dos Estados-Membros. A figura 2.2.14 mostra a percentagem de rendimentos adicionais que é "absorvida por impostos" quando as segundas fontes de rendimento familiar aumentam o que ganham de um terço para dois terços do salário médio, se aumentam o número de horas trabalhadas. Em média, as segundas fontes de rendimento perdem cerca de um terço (34,2 %) dos seus ganhos incrementais em toda a UE. O efeito da tributação nesta armadilha é mais elevado na Bélgica, com valores superiores a 60 %, seguida do Luxemburgo. Tal como acima referido, a disponibilidade de serviços de prestação de cuidados a preços acessíveis e de boa qualidade, bem como uma vasta gama de políticas adequadas de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, podem influenciar ainda mais as decisões das pessoas quanto ao facto de trabalharem mais horas.

### Figura 2.2.14: Em muitos Estados-Membros, a tributação desincentiva os trabalhadores com salários baixos de trabalharem mais horas

Armadilha de baixos salários para as segundas fontes de rendimento (% , 2022)



*Nota:* Armadilha de baixos salários quando o salário do segundo rendimento familiar aumenta de 33 % para 66 % e o trabalhador principal auferir 100 % do salário médio, com dois filhos.

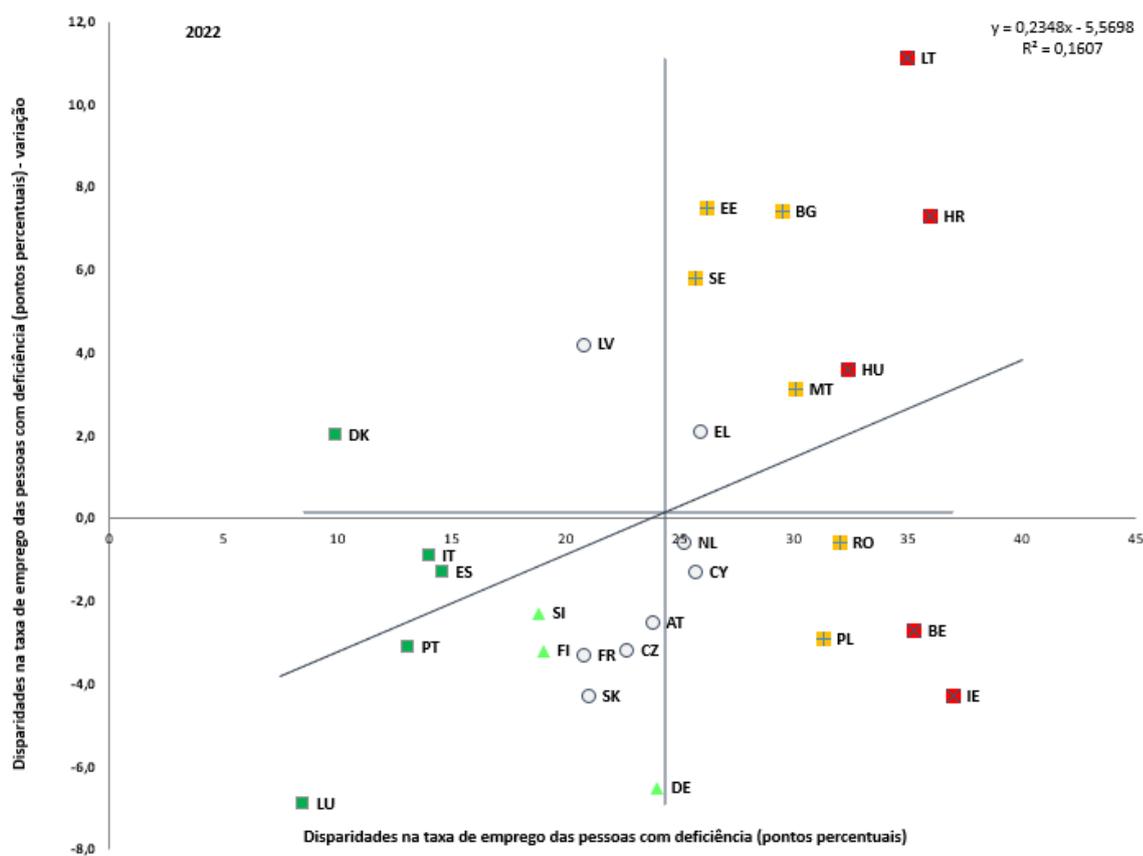
*Fonte:* Comissão Europeia, DG ECFIN, base de dados fiscais e de prestações, com base no modelo fiscal e de prestações da OCDE.

**Apesar das recentes melhorias, as pessoas com deficiência apresentam taxas de emprego mais baixas, sem sinais de convergência ascendente entre os Estados-Membros.** Em 2022, a disparidade na taxa de emprego entre as pessoas com e sem deficiência era de 21,4 p.p. na UE, após um decréscimo de 1,7 p.p. desde 2021. O indicador principal do painel de indicadores sociais mostra acentuadas diferenças nas situações dos Estados-Membros (ver figura 2.2.15 e a caixa 4 do Pilar). Correspondendo a uma "situação crítica", o fosso é mais acentuado na Irlanda, na Croácia, na Bélgica e na Lituânia (cerca ou acima de 35 p.p.) e na Hungria (32,4 p.p.). Na Bulgária, na Estónia, na Suécia, em Malta, na Polónia e na Roménia, a situação é "a vigiar" devido a grandes aumentos ou vincadas disparidades relativamente superiores à média. O valor foi mais baixo no Luxemburgo, na Dinamarca, em Portugal, em Itália e em Espanha (menos de 15 p.p.), países com "melhor desempenho" na UE. Em consonância com a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, para melhorar a situação do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência são necessários mais esforços políticos e medidas específicas, tal como descrito no Pacote de Emprego das Pessoas com Deficiência<sup>172</sup>.

<sup>172</sup> Ver [Pacote relativo ao emprego das pessoas com deficiência destinado a melhorar os resultados do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência – Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão – Comissão Europeia \(europa.eu\)](https://europa.eu).

**Figura 2.2.15: A disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência continua a ser acentuada, com tendências pronunciadamente divergentes entre os Estados-Membros**

Disparidade na taxa de emprego entre as pessoas com e sem deficiência (20-64 anos), níveis de 2022 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 LU.

Fonte: Eurostat [tepsr\_sp200], EU-SILC.

#### **Caixa 4 do Pilar. Reforçar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

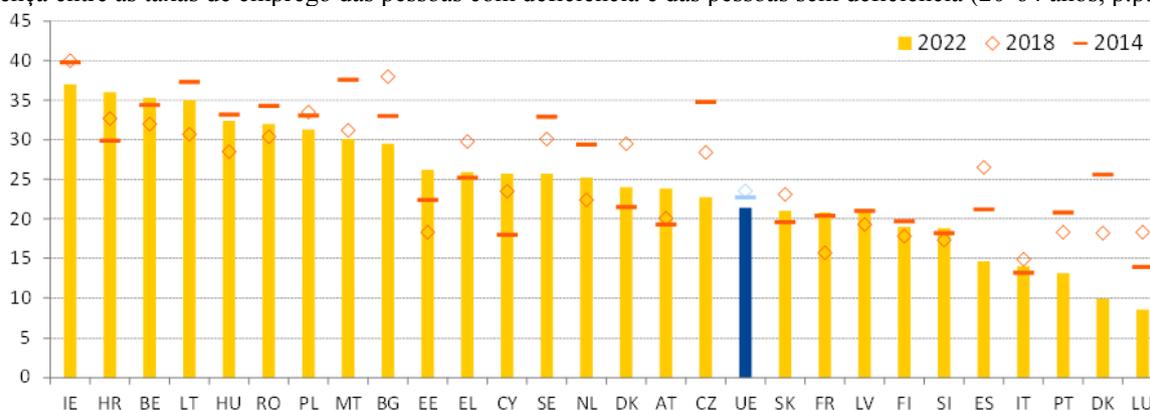
**Melhorar os resultados das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental para reforçar a igualdade e pode também contribuir para colmatar a escassez de mão de obra**, em conformidade com os princípios 3 (igualdade de oportunidades) e 17 (inclusão das pessoas com deficiência) do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. O Pacote de Emprego das Pessoas com Deficiência, anunciado em setembro de 2022 pela Comissão Europeia, é uma das sete iniciativas fundamentais da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030. Visa reforçar as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, fornecendo orientações aos Estados-Membros, aos empregadores e às autoridades que estão envolvidas em todas as fases do emprego, desde o recrutamento à retenção dos trabalhadores até regressarem ao trabalho. Para reforçar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, é fundamental aumentar as capacidades dos serviços de emprego e de integração, promover a contratação e combater os estereótipos, assegurando simultaneamente adaptações razoáveis no trabalho em função das necessidades dessas pessoas, para ter a certeza de que podem participar no emprego.

**Apesar dos esforços sustentados dos Estados-Membros na última década, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos significativos no mercado de trabalho.** Em 2022, cerca de 47 milhões de pessoas (cerca de 17 %) da população em idade ativa declararam ser portadoras de deficiência na UE. Os seus resultados no mercado de trabalho tendem a ser substancialmente mais modestos do que os do resto da população. Embora a taxa de emprego das pessoas com deficiência tenha aumentado de 48,7 % em 2014 (na UE-28) para 50,7 % em 2020 (na UE-27, um terço dos quais a tempo inteiro), a diferença entre as pessoas com e sem deficiência manteve-se acentuada em 21,4 p.p. em 2022, tendo diminuído apenas 1,3 p.p. ao longo da década<sup>173</sup>. Em alguns Estados-Membros, as disparidades diminuíram, enquanto noutros aumentaram (ver gráfico). Além disso, em 2020, a taxa de desemprego das pessoas com deficiência era muito elevada, situando-se nos 17,1 % (contra os 9,7 % das pessoas sem deficiência). Acresce que muitas pessoas com deficiência não participam no mercado de trabalho, o que se reflete numa taxa de atividade de 60,7 % (contra 83,4 % para as pessoas sem deficiência). Em alguns casos, as pessoas com deficiência são empregadas em contextos segregados, como oficinas protegidas, que podem nem sempre assegurar condições e direitos laborais adequados, nem promover a transição para o mercado de trabalho aberto.

<sup>173</sup> Os dados apresentados nesta secção baseiam-se no inquérito [EU-SILC](#), que utiliza um estatuto de emprego auto-definido e resulta em taxas de emprego 1,5 p.p. abaixo do indicador do IFT (com base na definição da OIT) desde 2009, embora altamente correlacionadas com ele. Ver Comissão Europeia: *European Comparative data on Europe 2020*, 2021, e European Disability Expertise (EDE), *The Employment of Persons with Disabilities*, 2023 (a publicar).

## Considerável disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência com acentuadas variações entre os Estados-Membros

Diferença entre as taxas de emprego das pessoas com deficiência e das pessoas sem deficiência (20-64 anos, p.p.)



Nota: dados relativos à UE-27. Interrupção nas séries para LU em 2022 e dados provisórios para FR em 2022.

Fonte: Eurostat [hlth\_dlm200], EU-SILC.

**Todos os Estados-Membros prestam alguma forma de apoio no sentido de facilitar a contratação de pessoas com deficiência.** Estes apoios incluem desagravamentos fiscais, reduções das contribuições para a segurança social ou dos pagamentos obrigatórios do seguro de saúde, subsídios salariais ou outros, subvenções, ações de sensibilização e informação, formação ou aconselhamento. Por exemplo, em 2022, a **Irlanda** deu início à aplicação de uma abordagem de participação em tempo útil destinada a melhorar o serviço prestado pelos SPE aos candidatos a emprego com deficiência, mediante uma oferta ativa de serviços de emprego e apoio o mais rapidamente possível. Na **Lituânia**, uma reforma de 2023 alarga a aplicabilidade das medidas de políticas ativas do mercado de trabalho e dos serviços sociais às pessoas com deficiência, a fim de facilitar a sua entrada no mercado de trabalho aberto e elimina o apoio às empresas sociais que criaram locais de trabalho segregados. Em 2022, os **Países Baixos** introduziram várias medidas para melhorar as oportunidades de emprego das pessoas com deficiência. Por exemplo, foi introduzido o conceito de "*proefplaats*", que permite às pessoas com deficiência um período experimental não remunerado de dois meses, mas que mantém os direitos ao subsídio de desemprego e inclui vários serviços de apoio.

**Embora a taxa de emprego dos cidadãos da UE que vivem noutro Estado-Membro seja superior à dos nacionais, os primeiros tendem a estar sobrerrepresentados em profissões não qualificadas.** Após uma diminuição significativa no contexto da pandemia de COVID-19, a taxa de emprego dos cidadãos da UE em idade ativa que vivem noutro Estado-Membro regressou a 77,1 % em 2022<sup>174</sup>, ou seja, 1,7 p.p. acima da taxa média de emprego dos nacionais (75,4 %) e 15,2 p.p. acima da dos nacionais de países terceiros. Tanto os cidadãos da UE que vivem noutro Estado-Membro como os nacionais de países terceiros estavam sobrerrepresentados em relação aos nacionais em profissões pouco qualificadas, como os trabalhadores de serviços e vendas, artesanato e atividades conexas<sup>175</sup>. Os trabalhadores móveis de curta duração, como os trabalhadores sazonais, tendem a ser particularmente vulneráveis a más condições de trabalho e exploração, uma vez que o facto de o país de residência ser diferente do de trabalho gera dificuldades na aplicação da igualdade de direitos<sup>176</sup>. De um modo geral, embora a integração no mercado de trabalho das pessoas nascidas fora da UE também tenha melhorado, são necessários esforços acrescidos. A taxa de emprego das pessoas nascidas fora da UE (20-64 anos) aumentou de 63,4 % em 2021 para 65,9 % em 2022, e a diferença entre a sua taxa de emprego e a das pessoas nascidas na UE diminuiu de 10,7 p.p. em 2021 para 9,7 p.p. em 2022. A diferença foi mais acentuada na Bulgária (mais de 20 p.p.), nos Países Baixos, na Suécia, na Bélgica e na Alemanha (mais de 16 p.p.), ao passo que foi mesmo negativa na Roménia, na Chéquia, na Polónia, em Malta e na Eslováquia.

---

<sup>174</sup> Dados não disponíveis em 2022 para BG, PL e RO. Ver Eurostat [[lfsa\\_ergaedn](#)], IFT da UE.

<sup>175</sup> Comissão Europeia, *Annual report on intra-EU labour mobility*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023 (a publicar).

<sup>176</sup> Comissão Europeia, *Report on seasonal workers and intra-EU labour mobility*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

**A situação no mercado de trabalho das pessoas nascidas no estrangeiro varia em função do país onde nasceram e do seu nível de habilitações.** Em média, na UE, 77 % das pessoas nascidas noutro país da UE tinham emprego, contra 75,6 % das pessoas nascidas na UE. Entre as pessoas com habilitações correspondentes ao terceiro ciclo do ensino básico ou menos, a taxa de emprego das pessoas nascidas fora da UE foi de 57,3 %, ou seja, 1 p.p. superior à das pessoas nascidas no país de residência, enquanto as pessoas pouco qualificadas nascidas noutro país da UE registaram uma taxa de emprego de 68,3 %, ou seja, 11 p.p. superior à das pessoas nascidas na UE. No caso das pessoas com ensino superior, a população nascida no país de residência registou a taxa de emprego mais elevada em 2022, com 87,3 %, em comparação com 85,7 % entre as nascidas noutro país da UE e 74,5 % entre as nascidas fora da UE. O desfasamento entre o nível de habilitações e de emprego é significativamente mais elevado no caso dos cidadãos de países terceiros, resultando numa taxa de sobrequalificação de 39,4 % em 2022, contra 21,1 % para os cidadãos da UE<sup>177</sup>.

---

<sup>177</sup> Fonte: Eurostat [[lfsa\\_eoqgan](#)].

## 2.2.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

**Os Estados-Membros continuam a melhorar o acesso à educação e acolhimento na primeira infância (EAPI), centrando-se, em especial, nas crianças desfavorecidas**, em conformidade com a Garantia Europeia para a Infância. Com o apoio do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR), 15 Estados-Membros comprometeram-se a realizar reformas e investimentos de vulto neste domínio de intervenção, num valor de quase 8 mil milhões de EUR. A partir do ano letivo de 2023-24, a **Bulgária** introduziu um período pré-escolar obrigatório de três anos a partir dos 4 anos de idade, com uma aplicação gradual no âmbito do respetivo Quadro Estratégico para o Desenvolvimento da Educação, Formação e Aprendizagem 2021-30. Na **Eslováquia**, uma nova alteração legislativa estabeleceu um direito legal a um lugar em jardim de infância para as crianças de 4 anos de idade a partir de setembro de 2024 e para as de 3 anos a partir de setembro de 2025. Desde janeiro de 2023, as famílias que acedem a estruturas registadas de educação e acolhimento na primeira infância na **Irlanda** são elegíveis para receber uma subvenção horária acrescida através do *National Childcare Scheme* (NCS). Na **Suécia**, os municípios têm de oferecer um lugar na EAPI às crianças que tenham residido na Suécia por um curto período de tempo, mesmo que os seus pais ou tutores legais não o tenham requerido. Na **Eslováquia**, o Fundo Social Europeu Mais (FSE +) apoia medidas específicas para aumentar a participação de crianças oriundas de meios desfavorecidos, incluindo crianças com deficiência e ciganas. Em 2023, **Portugal** alargou a educação e acolhimento na primeira infância gratuitos a crianças com menos de três anos. Isso aplica-se a todas as crianças que entrem no primeiro ano de creche e passem para o segundo ano, incluindo as inscritas em creches de gestão privada, se não existir oferta de organizações sem fins lucrativos. A partir de 2024, todas as crianças até aos três anos terão direito a frequentar gratuitamente a EAPI, mas a oferta de creches continua a ser insuficiente. Na **Croácia**, estão a ser revistos os mecanismos de financiamento entre o Estado e os municípios a fim de melhorar a sustentabilidade das novas infraestruturas e garantir a igualdade de oportunidades. Na **Áustria**, uma nova alteração relativa ao financiamento do acolhimento de crianças prevê a atribuição de um total de 200 milhões de EUR por ano em subsídios para fins especiais aos Estados federados no período de 2022-23 a 2026-27, a fim de promover a expansão dos serviços de educação e acolhimento na primeira infância, para além de medidas destinadas a melhorar o acesso à EAPI no âmbito do respetivo PRR.

Na **Bélgica**, a região da Valónia prevê financiamento do MRR para a criação e a renovação de infraestruturas de acolhimento de crianças na primeira infância, a fim de melhorar a cobertura. A tónica incidirá em locais com uma baixa cobertura de estruturas de acolhimento de crianças, combinada com reduzidas taxas de emprego das mulheres, uma elevada percentagem de famílias monoparentais e um baixo rendimento *per capita*. Tirando partido do MRR e dos fundos da política de coesão, a **Hungria** tenciona criar novos lugares de EAPI para crianças com menos de 3 anos, a fim de atingir 60 000 lugares até ao final de 2026, prevendo-se igualmente a realização de uma avaliação das necessidades em 2026. Está prevista a construção de novos lugares em povoações (em especial em zonas desfavorecidas) onde nunca antes houve uma creche. Na **Roménia**, o ensino pré-escolar a partir dos 3 anos passa a ser obrigatório a partir do ano letivo de 2030-2031 e, no âmbito do PRR búlgaro, estão a ser feitos investimentos na construção, no equipamento e na operacionalização de 110 creches e 412 serviços complementares para grupos desfavorecidos.

**Existe uma maior tónica política no desenvolvimento da qualidade dos serviços de EAPI, também à luz da escassez de pessoal qualificado.** No final de 2022, a **Irlanda** subiu a remuneração de mais de 70 % dos trabalhadores da EAPI, o que corresponde a cerca de 27 000 funcionários, e apoiou a profissionalização dos educadores por meio da introdução de remunerações salariais mínimas setoriais indexadas às funções e aos níveis de qualificação. Na **Dinamarca**, entrará em vigor, no início de 2024, uma nova lei sobre normas mínimas para o rácio pessoal/criança. A **Alemanha** continua a apoiar os *Länder* no sentido do aumento da prestação de serviços de qualidade, abrangendo, entre outros, domínios como o rácio pessoal/criança, recrutamento e manutenção de pessoal qualificado, liderança e formação linguística. A **Estónia** pretende desenvolver um sistema integrado de EAPI com normas de qualidade comuns, incluindo um currículo comum. Na **Lituânia**, foram adotadas novas orientações sobre o conteúdo dos programas de educação pré-escolar, tal como previsto no respetivo PRR. Na **Grécia**, foi reforçado o desenvolvimento profissional contínuo do pessoal da EAPI. Com o apoio da UE ao abrigo do Instrumento de Assistência Técnica (IAT), a **Chéquia** está a desenvolver um sistema de acompanhamento e avaliação da qualidade da EAPI, que orientará e apoiará a atual expansão do setor financiado através do MRR e dos fundos da política de coesão. Na **Bélgica**, a região flamenga investirá um montante adicional de 270 milhões de euros na EAPI, a fim de criar 5 000 lugares adicionais e reduzir o rácio pessoal/criança. Em julho de 2023, **Malta** lançou o "Quadro de Garantia da Qualidade para a Educação (0-16 anos)" e as "Normas Nacionais de Qualidade para a Educação (3-16 anos)", a fim de clarificar a garantia da qualidade nos estabelecimentos de ensino e facultar instrumentos que permitam aos educadores refletir sobre a liderança, o ensino e o *ethos* escolar.

**Há margem para intensificar os esforços para aumentar a atratividade da profissão docente, em especial através da melhoria das condições de trabalho à luz da escassez de professores.**

Nos últimos anos, foi implementado um vasto leque de medidas, mas, na maioria dos países, o seu impacto ainda não é visível. Na **Bulgária**, na sequência de importantes aumentos salariais desde 2016 (com os salários em início de carreira a mais do que duplicar), o número de estudantes em programas de licenciatura em educação aumentou 24,5 %, juntamente com um aumento de 40 % nos programas de mestrado correspondentes entre 2018 e 2022. Os **Países Baixos** e a **Estónia** adotaram recentemente planos de ação com os professores como alvo, que abordam, nomeadamente, os salários, as condições de trabalho, as oportunidades de carreira e formação dos professores, percursos alternativos para aceder à profissão, bem como o reforço da colaboração entre as diferentes partes interessadas e as escolas. Alguns países onde os salários dos professores são particularmente baixos procederam a aumentos importantes, fixando metas em comparação com o salário médio nacional. É o caso, por exemplo, da **Lituânia**, da **Chéquia**, da **Bulgária** e da **Estónia**. Em junho de 2023, a **Roménia** decidiu aumentar os salários dos professores numa média de 25 %. Para além dos aumentos salariais gerais, foram também introduzidos novos incentivos financeiros. Por exemplo, os **Países Baixos** lançaram o chamado "subsídio do mercado de trabalho" (*arbeidsmarkttoelage*) para professores que lecionam em escolas desfavorecidas. Na **Suécia**, os prestadores de serviços escolares podem receber subvenções suplementares para nomear e recompensar professores especialmente qualificados. As escolas com muitos alunos desfavorecidos recebem mais financiamento. Alguns países concentraram-se nas condições de trabalho e nas oportunidades de carreira. A **Grécia** desenvolveu um quadro de carreira nacional e introduziu uma avaliação dos professores. A **Suécia** e os **Países Baixos** introduziram políticas centradas na redução da carga de trabalho, que, por exemplo, permitem a contratação de assistentes pedagógicos adicionais. A **Bélgica**, a **Chéquia**, a **Roménia** e a **Eslováquia** estão a desenvolver programas de mentoria, com especial destaque para os novos professores. **Malta** adotou várias medidas para a progressão salarial dos professores, em conformidade com a convenção coletiva em vigor, nomeadamente um aumento dos salários e subsídios por turma, a possibilidade de progressão acelerada, a redução da carga letiva e um menor número de alunos por turma, com vista a reter os professores.

**Os Estados-Membros visam intervir estruturalmente para atrair mais candidatos para a profissão docente, ao mesmo tempo que são tomadas medidas imediatas para corrigir as insuficiências.** Para fazer face à grave escassez de professores, muitos Estados-Membros dependem cada vez mais de professores substitutos ou não qualificados, com potenciais implicações para a qualidade da educação. Na **Eslovénia**, uma nova legislação permite o emprego temporário de pessoas sem qualificações para funções docentes, ao passo que o processo de contratação é simplificado. A **Bélgica** lançou, a título experimental, plataformas e reservas de professores substitutos no ano letivo de 2022-23 para combater a escassez de professores. Na **Irlanda**, foi anunciado um regime-piloto para a partilha de professores entre escolas. Na mesma ordem de ideias, a nova lei sobre o ensino pré-universitário na **Roménia** prevê a possibilidade de partilhar recursos, incluindo professores. Nos **Países Baixos**, o Ministério da Educação permitiu experiências com horários semanais em escolas das cinco maiores cidades. Um dia por semana, as escolas podem organizar o ensino de forma diferente, por exemplo, convidando profissionais externos a ministrar aulas correspondentes a uma pequena parte do currículo, e, durante essas experiências, é-lhes permitido determinarem o período de férias. No total, cerca de dois terços dos países já criaram vias alternativas para a profissão. Mais recentemente, a **Letónia** introduziu novas iniciativas aceleradas para a aquisição de qualificações de ensino para jovens profissionais, em especial os das áreas das CTEM, e criou oportunidades para os professores expandirem as respetivas qualificações noutras áreas temáticas. Na **Suécia**, está a ser testado um novo ensino pedagógico complementar mais curto, a fim de permitir um acesso mais rápido à profissão docente. Na **Áustria**, os professores podem concluir o mestrado ao mesmo tempo que trabalham já como professores. Na **Chéquia**, os titulares de diplomas de mestrado correspondentes a disciplinas escolares podem aceder à profissão por um período máximo de três anos, durante o qual devem obter as qualificações exigidas. Na **Lituânia**, a fim de incentivar a entrada lateral na profissão, os requisitos de qualificação dos professores passaram a ser mais flexíveis. A **Bélgica** reconhece 10 anos de antiguidade às pessoas que transitam do setor privado para atrair mais candidatos para o ensino (recentemente proposto o ajustamento para 15 anos na Flandres, que aguarda aprovação parlamentar). Estão a ser criados outros lugares de estudo na formação de professores na **Estónia**, na **Finlândia**, na **Irlanda** e no **Luxemburgo**, ao passo que foram introduzidas bolsas de estudo na **Bulgária**, na **Croácia**, na **Estónia**, na **Lituânia** e na **Eslovénia** para incentivar os jovens a estudar para obter um diploma de ensino.

**Os Estados-Membros continuam a aplicar medidas para contrariar o abandono precoce da educação e da formação e dar resposta às desigualdades na educação.** Por exemplo, em 2022, a **Roménia** lançou um programa nacional de redução do abandono escolar, com importante apoio financeiro do MRR e do FSE+ (a partir de 2024). Desde então, 37 % das escolas primárias e secundárias receberam subvenções para reduzir e prevenir o abandono escolar precoce, nomeadamente através de apoio pedagógico adicional, de medidas de apoio social e de atividades extracurriculares. A nova lei da educação prevê a continuação destes esforços mediante vários programas nacionais. Em **Espanha**, o programa de orientação, promoção e reforço da educação em centros de complexidade educativa específica (PROA+) 2021-23, financiado através do FSE+ e do MRR, visa melhorar o sucesso escolar através da prestação de apoio específico aos estudantes. Os centros situam-se em zonas com uma elevada percentagem de jovens desfavorecidos e vulneráveis, jovens com dificuldades de aprendizagem ou qualquer outra condição que possa prejudicar o sucesso escolar. No **Luxemburgo**, a idade da escolaridade obrigatória aumentou de 16 para 18 anos em julho de 2023, a fim de reduzir o abandono escolar precoce e o desemprego dos jovens. A lei entrará em vigor a partir do ano letivo 2026/27. Em 2023, na **Eslováquia**, foi criada uma rede de cerca de 160 centros de aconselhamento e prevenção, que cooperarão com as equipas de inclusão nas escolas. Estas medidas ajudarão os professores e outro pessoal a prestar apoio especializado, nomeadamente a crianças com autismo ou deficiência. Do mesmo modo, a **Polónia** criou 23 centros de apoio à educação inclusiva e alargou o emprego de equipas inclusivas nas escolas, o que favorecerá também a inclusão de estudantes com deficiência. A partir de abril de 2023, a **Suécia** está a intensificar o apoio financeiro a professores do ensino especial e a serviços de saúde para estudantes. Em 2023, **Malta** publicou uma estratégia revista sobre o abandono precoce da educação e da formação, baseada na prevenção, na intervenção e na compensação. Em setembro de 2022, a **Irlanda** alargou o seu programa de apoio às escolas em zonas desfavorecidas (DEIS), tendo 361 escolas beneficiado desta medida. Estas escolas receberam recursos adicionais, tais como apoio financeiro e pessoal adicional. O programa abrange agora mais de 1200 escolas e apoia cerca de 240 000 alunos. **Portugal** aprovou o Plano 21|23 Escola + destinado a resolver as dificuldades dos estudantes e as assimetrias sociais e educativas causadas pelo encerramento das escolas e pelas condições decorrentes da pandemia.

## **O reforço da aquisição de competências básicas e a transição para um ensino e uma aprendizagem baseados nas competências continuam a ser uma prioridade fundamental.**

Vários Estados-Membros empreenderam importantes reformas curriculares nos últimos anos, o que poderá ajudar a inverter a tendência de deterioração dos resultados da aprendizagem. A fim de promover a aquisição de competências essenciais, a **Eslováquia** lançou uma extensiva reforma curricular para as escolas primárias, financiada no âmbito do seu PRR. A reforma centra-se no reforço das competências digitais, do pensamento crítico e da criatividade dos aprendentes, no reforço da inclusividade da educação e na melhoria dos programas de mentoria para os professores. Desde setembro de 2022, os **Países Baixos**, ao abrigo do seu "plano diretor de competências básicas", apoiam cerca de 2 200 escolas e 650 000 estudantes desde o ensino pré-escolar até ao ensino secundário e profissional. O plano promove as competências de leitura e escrita em neerlandês, a matemática, a educação para a cidadania e a literacia digital. No ano letivo de 2023-24, a **França** está a introduzir uma hora semanal de ensino diferenciado em francês e matemática para todos os alunos, alargando a todas as escolas um regime de apoio ("*Devoirs faits*") e prestando orientação pedagógica aos professores. Na sequência de reformas curriculares a nível secundário, a **Irlanda** revelou, em março de 2023, um novo quadro curricular para o ensino primário, que coloca maior ênfase nos domínios das CTEM, no bem-estar e no ensino de línguas estrangeiras a partir do ensino primário. Em novembro de 2022, a **Eslovénia** lançou um convite à apresentação de propostas de projetos no âmbito do respetivo PRR para concretizar uma formação em larga escala dos profissionais da educação em competências digitais, competências para a sustentabilidade ambiental e literacia financeira, com o objetivo de formar até 20 000 professores e diretores até junho de 2026. Em setembro de 2023, a **Lituânia** adotou um plano específico para melhorar os resultados escolares nas disciplinas de CTEM. Favorece igualmente o ensino em CTEM por centros recém-criados equipados com laboratórios. Em 2023, a **Croácia** está a preparar-se para testar a reforma do dia escolar, que aumentaria o número de horas de instrução para todas as disciplinas de competências básicas. **Malta** alargou as aulas de recuperação para o verão e o inverno, concebidas para prestar apoio académico adicional aos estudantes vulneráveis.

**A transformação digital dos sistemas educativos tem vindo a acelerar-se.** Na sequência da pandemia, as reformas e os investimentos destinados a promover a educação digital receberam um grande impulso do MRR, com uma dotação total de 29 mil milhões de EUR em investimentos em capital humano e na digitalização. Em vários Estados-Membros, a transformação digital da educação é abordada através de várias estratégias de digitalização da educação e das competências digitais. Por exemplo, a **França** adotou uma nova Estratégia para a Educação Digital (2023-27), que visa reforçar a cooperação entre os intervenientes nacionais e locais, desenvolver as competências digitais dos alunos e proporcionar aos professores recursos digitais e desenvolvimento profissional contínuo. A **Áustria** adotou um quadro estratégico intitulado "Universidades e Transformação Digital 2030", que define um conjunto de princípios para as universidades e uma série de ações destinadas a promover a digitalização do ensino superior. No contexto das escolas, foi lançado um plano de oito pontos para a educação digital (2020-2024), que inclui iniciativas pedagógicas e medidas infraestruturais. A comunidade flamenga da **Bélgica** criou o Fundo de Promoção do Ensino Superior, com o apoio do MRR, no intuito de preparar o ensino superior para o futuro e digitalizar e reforçar a aprendizagem ao longo da vida nas instituições de ensino superior (IES). Além disso, as três comunidades belgas preveem utilizar o MRR para dotar as escolas de equipamento digital e infraestruturas informáticas. Na **Roménia**, foi aprovado o quadro legislativo para a digitalização dos processos e conteúdos educativos, que também define o perfil de competências digitais para os professores. Na **Lituânia**, o projeto EdTech visa dotar as instituições de ensino, a todos os níveis, de ferramentas digitais, testando soluções de aprendizagem digital inovadoras e formação em competências digitais em linha concebidas de acordo com os quadros digitais da UE. Até 2024, pelo menos 3 000 professores e pessoal académico devem concluir o curso sobre competências informáticas e pelo menos 500 professores devem ter adquirido um mestrado em TIC, tal como previsto no PRR.

**Os Estados-Membros tomam medidas destinadas a reforçar o contributo do ensino superior para a obtenção de competências relevantes para o mercado de trabalho e para impulsionar a inovação.** A maioria lançou programas específicos para renovar a respetiva oferta de formação e melhorar a relevância desta para o mercado de trabalho, centrando-se muitos deles na transformação digital do ensino superior e na introdução de microcredenciais. Outros implementam reformas extensivas, incluindo alterações importantes nos mecanismos de governação, de acreditação e de garantia da qualidade, reforçando a investigação e promovendo a internacionalização. Por exemplo, a **Bulgária** está a pôr em prática um programa de grande escala para modernizar o sistema de ensino superior, com cofinanciamento do FSE. O objetivo é introduzir um modelo de competências, apoiar o desenvolvimento de programas universitários conjuntos, facilitar o desenvolvimento de aptidões transversais e melhorar as competências do pessoal docente. Além disso, os programas curriculares serão também atualizados com o apoio do FSE+, a fim de reforçar a ênfase nas competências para a transição ecológica. No âmbito do Plano Nacional para o Desenvolvimento do Sistema Educativo 2021-27, adotado em março de 2023, a **Croácia** está a reformar o sistema de ensino superior para promover a excelência, melhorar a relevância para o mercado de trabalho e a internacionalização, em parte no âmbito do seu PRR. Introduziu acordos de desempenho e métodos revistos para assegurar a garantia interna da qualidade e a avaliação externa das instituições de ensino superior (IES), bem como procedimentos de acreditação para estas instituições e novos programas de estudo. A **Roménia** assinou 61 contratos de subvenção com universidades para financiar medidas integradas destinadas a melhorar a infraestrutura digital e desenvolver as competências digitais dos estudantes, juntamente com o desenvolvimento das competências digitais do pessoal docente e dos investigadores mediante a participação em projetos e práticas de investigação. As recentes reformas na **Grécia** incluem a concessão de maior autonomia às IES, a melhoria do seu funcionamento, a introdução de objetivos e critérios de desempenho relacionados com o financiamento e a melhoria da qualidade. No âmbito do seu PRR, a **Eslovénia** investiu 56,5 milhões de EUR em 38 projetos-piloto que irão testar soluções para integrar competências na área do digital e do desenvolvimento sustentável nos currículos do ensino superior, com o objetivo de melhorar os resultados do mercado de trabalho. No âmbito do seu PRR, **Portugal** lançou a iniciativa para a juventude CTEAM (Ciência, Tecnologia, Engenharia, Arte e Matemática) (*Impulso Jovens STEAM*), que visa aumentar em 10 % o número de jovens no ensino superior nas áreas CTEAM nos próximos cinco anos, em consonância com as necessidades do mercado de trabalho. No âmbito da iniciativa, é prestado apoio financeiro e os projetos são executados por instituições de ensino superior, em cooperação com empresas, entidades públicas e escolas secundárias. **Malta** aumentou ainda mais as bolsas para estudantes que prosseguem estudos relacionados com a economia verde e as disciplinas CTEM, a fim de incentivar novos estudos em setores críticos.

**O alinhamento dos sistemas de ensino e formação profissionais (EFP) com as necessidades emergentes em matéria de competências ocupa um lugar de destaque na agenda política dos Estados-Membros.** A comunidade francesa da **Bélgica** introduziu uma reforma para tornar o EFP mais relevante para o mercado de trabalho, que será aplicável a partir de 2024. Na **Bulgária**, o quadro regulamentar para o EFP está a ser alterado no âmbito do PRR, no sentido de favorecer a adaptação do EFP às necessidades do mercado de trabalho. Como parte do respetivo PRR, a **Estónia** está a investir na atualização e no desenvolvimento de novas normas profissionais, que especifiquem os resultados da aprendizagem associadas a competências verdes e identifiquem áreas e competências específicas com maior potencial para a transição ecológica. Adotada em junho de 2022, a medida procura incentivar a adoção de tecnologias verdes mediante a transferência de conhecimentos, através da modernização dos conteúdos e da organização de programas de formação no ensino superior e no EFP, bem como da oferta de cursos de melhoria de competências e requalificação. A **Suécia** está a alargar o seu programa de ensino superior profissional, tanto em termos de volume como com percursos mais flexíveis de requalificação e melhoria de competências, tirando igualmente partido do seu bem-sucedido sistema de ensino superior profissional para escolas profissionais experimentais para adultos com níveis de qualificação mais baixos, em estreita colaboração com o mundo do trabalho. Ao longo de 2023, **Espanha** está a trabalhar, no âmbito do seu PRR, na transformação digital, na inovação e na internacionalização do EFP, investindo na formação digital e ecológica dos professores de EFP, convertendo as salas de aula em função das necessidades tecnológicas e criando uma rede de 50 centros de excelência que estimulam a investigação e a inovação, que estará concluída em 2024. Ao abrigo de medidas adotadas em abril de 2023, no âmbito do seu PRR, **Chipre** visa as pessoas empregadas em profissões ou setores ligados à economia verde e azul e os desempregados que pretendam trabalhar nessas profissões, a fim de lhes proporcionar oportunidades de requalificação e melhoria de competências em centros de formação profissional. Com base no seu PRR, a **Eslováquia** atualizará os programas de educação e formação para refletir as atuais necessidades do mercado de trabalho também associadas à transição ecológica. Tal implica também a criação de novos currículos de EFP, a formação de professores, novos equipamentos de EFP e a formação de pessoal. Em 2023, **Malta** criou uma Direção dos Programas CTEM e EFP no âmbito do seu ministério responsável pela Educação, a fim de melhorar o EFP com necessidades emergentes em matéria de competências e supervisionar o compromisso e a execução do plano nacional de execução, em conformidade com a Declaração de Osnabruck de 2020.

**Vários países da UE estão a promover a aprendizagem em contexto laboral e programas de aprendizagem através de novas medidas políticas, nomeadamente no EFP de nível superior.**

Na **Bélgica**, a Flandres introduziu a aprendizagem dual na educação de adultos em setembro de 2022 e, em setembro de 2023, apoios financeiros às empresas e aos alunos envolvidos na aprendizagem em contexto laboral. Na **Lituânia**, na sequência da adoção do regime de aprendizagens em setembro de 2022, foi criado um sistema de apoio à aprendizagem, com especial destaque para as pequenas e médias empresas. Beneficiando do apoio da UE, o programa assegura o reembolso dos custos dos empregadores e o cofinanciamento dos salários de programas de aprendizagem. Desde setembro de 2022, a **Áustria** lançou a "Academia Dual", que oferece uma aprendizagem em contexto laboral combinada com educação numa escola profissional e um período obrigatório de mobilidade no estrangeiro, conduzindo a um nível mais elevado de qualificação de EFP. Em setembro de 2022, a **Roménia** alargou a formação dual ao ensino superior (técnico) no âmbito do seu PRR, mudança que estará operacional no ano letivo de 2024-25. Consequentemente, estará disponível uma via dual completa do ensino secundário até o ensino superior. Além disso, a **Alemanha** atualizou a sua iniciativa "Excelência para o EFP" no outono-inverno de 2022, uma das componentes da sua estratégia "trabalho especializado". As medidas dividem-se em três domínios de ação: 1) promoção de oportunidades de talento no EFP, 2) criação de um contexto de EFP atrativo e inovador e 3) expansão da orientação internacional no EFP. Os novos elementos incluem: a melhoria das oportunidades de apoio aos estagiários com bom desempenho, o alargamento da orientação profissional, inclusive mediante formatos digitais, uma campanha para aumentar a visibilidade do EFP, o desenvolvimento e a experimentação de novos conceitos inovadores para aumentar a qualidade na formação interempresas, o desenvolvimento de um novo portal que torne acessíveis e transparentes as ofertas de qualificação para professores e formadores e incentivos para que os estagiários e os jovens trabalhadores viagem para o estrangeiro para fins de formação e aprendizagem profissionais. Além disso, a Lei das Competências (*Aus- und Weiterbildungsgesetz*) continuará a desenvolver e a alargar os instrumentos de financiamento da política do mercado de trabalho destinados aos candidatos a formação, com o objetivo de evitar o desemprego causado por mudanças estruturais, formar trabalhadores qualificados urgentemente necessários e reter trabalhadores qualificados.

**Estão a ser implantados nos Estados-Membros novos sistemas e modelos para antecipar as futuras necessidades de competências e formação.** Na sequência de uma alteração da Lei relativa aos serviços de emprego em dezembro de 2022, a **Eslováquia** utilizará o financiamento do FSE+ para reforçar a cooperação com os Conselhos Setoriais no que respeita à antecipação da procura de conhecimentos e competências. No âmbito da Aliança dos Conselhos Setoriais, estes organismos terão a função de alinhar o sistema de aprendizagem ao longo da vida com as necessidades específicas do mercado de trabalho. Em 2023, no âmbito do seu PRR, está a ser desenvolvido na **Finlândia** um sistema de previsão das necessidades de mão de obra e de competências. O modelo incluirá a previsão da procura a médio prazo de mão de obra, educação e competências. Aqui se inclui a previsão do número de qualificações adquiridas em diferentes níveis de ensino, a avaliação de transições profissionais, bem como o potencial de mão de obra dos desempregados e das pessoas fora da força de trabalho.

**Em muitos países, foram introduzidas medidas de reforço das competências digitais da população adulta para apoiar a transição digital acelerada.** Na **Bélgica**, a Valónia adotou, em agosto de 2022, um quadro para a provisão de competências digitais básicas ao abrigo de uma lei regional em matéria de formação digital básica. A partir de fevereiro de 2023, a **Chéquia**, no âmbito do seu PRR, introduziu um subsídio de formação digital como novo instrumento ativo da política de emprego, que abrange 82 % do custo de cursos para aquisição de competências digitais. No âmbito do seu PRR, a **Estónia** trabalhou numa reforma que visa transformação digital das empresas, centrada no reforço da sua capacidade a nível de gestão para orientar e promover a transição digital, bem como na garantia da disponibilidade de profissionais de TIC em número suficiente. A reforma, adotada em 2022 e em curso até 2026, visa igualmente oferecer novas oportunidades de carreira e aumentar a participação das mulheres na formação e nas profissões no domínio das TIC.

Em 2023, **Chipre** investiu num portal Web intitulado Academia Digital para os Cidadãos, que inclui uma ferramenta para ajudar as pessoas a avaliar o respetivo nível de competências e necessidades digitais, formular um plano para o seu desenvolvimento e fazer uso da oferta de cursos gratuitos. Além disso, no âmbito do seu PRR, Chipre também investiu em programas de formação para a aquisição de competências digitais em centros de formação profissional. No âmbito do seu PRR, a **Letónia** incluiu várias medidas relacionadas com o reforço das competências digitais. Entre elas inclui-se o apoio à identificação e ao planeamento das necessidades de formação com base numa avaliação comum das competências digitais básicas. Muitas destas medidas estão em conformidade com as disposições do quadro europeu de competências digitais. Em fevereiro de 2023, a **Polónia** apresentou um novo Programa de Desenvolvimento de Competências Digitais para aumentar o nível de competências digitais da população em geral e de especialistas em TIC. Para colmatar as lacunas em matéria de literacia digital, a **Eslováquia** adotou, em dezembro de 2022, uma estratégia nacional para as competências digitais e um plano de ação com uma série de medidas destinadas a especialistas em TIC, mulheres nas TIC, professores de todos os níveis de ensino, trabalhadores, candidatos a emprego e grupos desfavorecidos, bem como cidadãos sénior. Em 2023, a **Bulgária** desenvolveu módulos eletrónicos para a candidatura e a emissão de vales de formação, bem como para o exame e a certificação de competências digitais em ambientes digitais. A entrega de vales eletrónicos destinados à formação para trabalhadores e desempregados com vista à aquisição de competências digitais básicas e intermédias começou em dezembro de 2023 e a prestação de formação no início de 2024. Em dezembro de 2022, **Portugal** introduziu a Academia Portugal Digital que visa dotar todas as pessoas de competências digitais, investindo na inclusão e na literacia digital, na educação das novas gerações, na qualificação da população ativa, na formação avançada e especializada dos quadros superiores e na investigação. No âmbito do programa Portugal Emprego + Digital 2025, Portugal oferece formação digital gratuita a trabalhadores, gestores e administradores de empresas, entidades da economia social e formadores.

**Vários países da UE introduziram medidas para reforçar o desenvolvimento de competências por via de microcredenciais.** Em **Malta**, uma medida estratégica no âmbito da Estratégia Nacional de Aprendizagem ao Longo da Vida 2023-2030 introduz microcredenciais para assegurar o acesso a programas de educação compensatória. Na **Hungria**, uma alteração de 2023 à Lei da Formação de Adultos introduziu uma definição jurídica para termos e procedimentos fundamentais relativos à oferta de cursos de curta duração (principalmente em linha) e à respetiva certificação. No verão de 2023, foi lançado na **Hungria** um projeto ao abrigo do IAT, que apoia a criação de um quadro jurídico global e de uma base de dados para microcredenciais que abrangem todos os níveis de ensino e formação. Uma vez criado este quadro, será utilizado financiamento do MRR e do FSE+ para incentivar o desenvolvimento e a utilização de microcredenciais. Na **Estónia**, a Lei da Educação de Adultos está a ser alterada no sentido de incorporar elementos de garantia de qualidade na oferta de microqualificações. A execução será apoiada por financiamento da UE (FSE+, MRR, FTJ). Tendo sido o primeiro país da UE a fazê-lo, a Irlanda estabeleceu um quadro nacional coerente para microcredenciais de qualidade garantida e acreditadas. Tal está a ser feito através da MicroCreds, um projeto de cinco anos no valor de 12,3 milhões de euros da Iniciativa Capital Humano (2020-2025) liderado pela Associação das Universidades irlandesas, em parceria com várias universidades e em estreita colaboração com as empresas. O projeto é financiado pelo *Department of Further and Higher Education, Research, Innovation and Science* (Ministério da Formação Contínua e do Ensino Superior, da Investigação, da Inovação e da Ciência). Em **Espanha**, no âmbito do seu PRR, um novo Catálogo Nacional de Normas de Competências substituirá o atual Catálogo Nacional de Qualificações Profissionais e permitirá microformações e microcredenciais, em conformidade com a Lei Orgânica sobre o EFP de 2022. Espanha está também a promover microcredenciais universitárias através de um plano de ação específico, ao abrigo do qual serão criados cerca de 1 000 novos cursos e serão concedidas 60 000 microcredenciais de 15 ECTS por ano.

**O aumento da participação de adultos em aprendizagens é um objetivo prosseguido por todos os Estados-Membros, o que exige uma ação política urgente em vários países da UE onde as taxas de participação continuam a ser relativamente baixas.** A grande meta em matéria de educação de adultos exige que pelo menos 60 % dos adultos participem anualmente em aprendizagens na UE até 2030. A melhoria da participação dos adultos na aprendizagem foi também um dos principais objetivos da Recomendação do Conselho relativa às contas individuais de aprendizagem que, até à data, está a ser aplicada por 15 Estados-Membros, também através de ações financiadas pelo FSE+ e pelo MRR<sup>178</sup>. Na **Bélgica**, está a ser aplicada, no âmbito do PRR, uma abordagem abrangente com o desenvolvimento de um sistema de informação próprio e de ajustamentos legais específicos. Neste contexto, o governo federal introduziu, a partir de 2023, um direito a quatro dias por ano (cinco a partir de 2024) de licença para formação remunerada para os trabalhadores de empresas com pelo menos 20 trabalhadores. Além disso, essas empresas devem identificar oportunidades de formação para os seus trabalhadores. Em 2023, três Estados-Membros concluíram projetos que lançam as bases para o lançamento ou a revisão das respetivas estratégias em matéria de competências, com a assistência técnica da OCDE, cofinanciados pelo IAT. No **Luxemburgo**, as prioridades incluem oportunidades para os adultos desenvolverem competências relevantes para o mercado de trabalho, melhor orientação e retenção de talentos estrangeiros. A **Irlanda** lançou a sua estratégia nacional em matéria de competências em 2016, com objetivos para 2025, cujas avaliações identificaram outras ações prioritárias, incluindo a necessidade de uma oferta de competências mais equilibrada e diversificada e de uma melhor utilização das competências para promover a inovação. A Irlanda concluiu a revisão da sua estratégia em matéria de competências em 2023, em parceria com a OCDE. Desde outubro de 2022, a **Bulgária** avançou para um plano de ação em matéria de competências (com apoio do IAT) que incide nas necessidades de competências dos jovens e dos adultos, bem como na necessidade de utilizar melhor as competências disponíveis.

---

<sup>178</sup> São eles BE, BG, CY, CZ, EE, EL, FR, HR, HU, LT, LV, PL, PT, RO e SK.

## **A Garantia para a Juventude reforçada continua a fomentar a empregabilidade dos jovens.**

Entre as medidas recentemente tomadas pelos Estados-Membros no âmbito da Garantia para a Juventude reforçada e apoiadas pelo FSE+, **Espanha** está a trabalhar numa alteração da regulamentação do sistema nacional da Garantia para a Juventude, que visa colmatar as lacunas nos procedimentos de registo dos jovens NEET ao abrigo dessa Garantia. Em outubro de 2022, a **Eslováquia** adotou o seu plano nacional de Garantia para a Juventude, que intensificará os apoios ao trabalho com jovens, ao aconselhamento individualizado, a programas de mentoria, a uma campanha de informação, aos instrumentos para a definição de perfis dos jovens candidatos a emprego, à continuação da educação e do desenvolvimento e avaliação de competências (em especial competências digitais, ecológicas e empresariais), ao apoio à criação de emprego, a estágios para licenciados e ao trabalho por conta própria. A **Grécia**, no âmbito do seu plano nacional de Garantia para a Juventude, adotou a "Estratégia Nacional para o Emprego dos Jovens 2021-27", que irá combater o desemprego dos jovens mediante a facilitação do seu acesso ao mercado de trabalho, conseguida por vida melhoria das suas competências e empregabilidade, também com o apoio do FSE+ e do MRR. Em junho de 2022, a **Bulgária** adotou a iniciativa "Emprego dos Jovens+", apoiada pelo FSE+, que visa aumentar a empregabilidade dos jovens e facilitar a sua transição do ensino para o mercado de trabalho, nomeadamente através de estágios, formação em contexto laboral e, de um modo mais geral, da aquisição de competências sociais e transferíveis. O projeto visa apoiar 15 200 pessoas inativas e desempregadas, incluindo desempregados de longa duração. No âmbito do programa *Trajetos*, **Portugal** pretende promover o acesso dos jovens NEET à educação, à formação, ao emprego ou às oportunidades de empreendedorismo.

**Os Estados-Membros visam melhorar a transição dos jovens do ensino para o mercado de trabalho**, muitas vezes apoiados pelo MRR. O PRR da **Espanha** inclui o "investimento no desemprego dos jovens" que consiste em três programas. O programa Tandem destina-se à obtenção de competências profissionais através da formação em alternância com um emprego, sendo pelo menos 25 % do programa centrado em competências relacionadas com o clima e 25 % em competências digitais. O segundo é o programa Primeira Experiência, que facilita uma primeira experiência de trabalho, sendo pelo menos 20 % do programa dedicado a competências relacionadas com o clima e 20 % a competências digitais. Por último, o programa *Investigo*, que disponibiliza trabalho ligado ao desenvolvimento de um projeto de investigação. Em **Chipre**, o Ministério da Educação, do Desporto e da Juventude tenciona alargar a todas as instituições do ensino superior o sistema-piloto de acompanhamento dos diplomados até 2023. Além disso, em maio de 2023, **Portugal** adotou duas reformas que obrigam à concessão, durante o período probatório, de um subsídio mensal de estágio não inferior a 80 % do salário mínimo nacional, e permitem aos jovens estudantes que trabalham (com menos de 27 anos) acumular abono de família e bolsas de estudo com o seu salário. Por último, a **Suécia** lançou duas iniciativas, sendo que a primeira consiste num estudo sobre vias para a vida profissional dos jovens no ensino secundário, previsto para 2024. No âmbito da segunda iniciativa, em 2023, os municípios com elevada taxa de desemprego podem aceder a 150 milhões de coroas suecas (cerca de 12,8 milhões de euros) sob a forma de subvenções a medidas de criação de emprego para jovens e empregos temporários no verão.

**Alguns Estados-Membros lançaram e alargaram iniciativas para melhorar a integração dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho, que têm o objetivo de ajudar a dar respostas ao desafio do envelhecimento da população e da escassez de mão de obra e de competências, que é atualmente considerável.** No **Luxemburgo**, uma lei que flexibiliza as regras que restringem o emprego remunerado para pessoas que se reformaram antecipadamente foi prorrogada até março de 2023, a fim de cobrir as necessidades de pessoal em diferentes setores, em especial no setor dos cuidados de saúde, à luz das insuficiências de pessoal qualificado. Em janeiro de 2023, entrou em vigor na **Finlândia** uma alteração legislativa destinada a aumentar em 10 000 o emprego das pessoas com mais de 55 anos até 2029, abolir dias adicionais de subsídio de desemprego e introduzir uma nova proteção de ajustamento específica para os mais de 55 anos.

**Os Estados-Membros adotaram medidas para melhorar a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, em muitos casos no quadro da transposição da Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar.** Por exemplo, na **Roménia**, a licença de paternidade foi alargada em setembro de 2022, passando de cinco para dez dias úteis (e por mais cinco dias para os pais que tenham obtido um certificado de conclusão do curso de cuidados a crianças). Foram também introduzidas novas regras relativas à obrigação de os empregadores aprovarem a licença de paternidade, à proibição de despedimento do trabalhador durante essa licença, bem como às sanções em caso de incumprimento. Na **Eslovénia**, as alterações à lei relativa à proteção parental e às prestações familiares entrarão em vigor em abril de 2024 e dizem respeito ao direito à licença parental (cada progenitor tem agora direito a 160 dias de licença parental, contra os 130 dias anteriores, sendo 60 dias não transferíveis para ambos os progenitores), à licença de paternidade, à compensação de pagamentos e salários durante essas licenças e a regimes de trabalho flexíveis. Na **Finlândia**, desde setembro de 2022, ambos os progenitores recebem uma quota mais elevada de 160 dias de subsídio parental, dos quais um máximo de 63 dias pode ser transferido. Na **Polónia**, uma nova alteração ao Código do Trabalho e outros atos legislativos em vigor a partir de abril de 2023, incluem disposições em matéria de licença de cuidador (até cinco dias por ano), licença parental que deve ser partilhada entre os progenitores, licença de paternidade e dispensa do trabalho por motivos de força maior. Em abril de 2023, **Portugal** introduziu alterações ao Código do Trabalho que alargam a licença de paternidade exclusiva para 28 dias, em vez dos atuais 20, bem como a possibilidade de gozar a licença parental a tempo parcial. Na sua Lei do Orçamento de 2023, a **Itália** concedeu um mês adicional de licença de maternidade facultativa ou, em alternativa, uma licença de paternidade, paga a 80 %, até ao sexto ano de vida da criança. **Chipre** introduziu na sua legislação, em dezembro de 2022, o direito a uma licença parental remunerada, a gozar a licença parental de forma flexível, a uma licença de cuidador, bem como o direito de os progenitores que trabalham (com filhos até aos 8 anos) e os "cuidadores" solicitarem regimes de trabalho flexíveis. Todos os progenitores de filhos até 8 anos que trabalham têm direito individual a uma licença parental de 18 semanas. Em **Espanha**, os direitos de licença foram alargados aos casais não casados em junho de 2023, o que contribuiu para transpor a Diretiva da UE relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. Os direitos dizem respeito ao seguinte: i) licença por acidente ou doença grave; ii) licença por morte; iii) horários de trabalho reduzidos ou adaptados; iv) licença por motivos de registo de parceria; e v) licenças pessoais (*excedencias*) para cuidados.

**Os Estados-Membros introduziram medidas para apoiar o emprego das mulheres e combater as disparidades salariais entre homens e mulheres.** Na **Estónia**, no âmbito do PRR nacional, o Ministério dos Assuntos Sociais, em cooperação com a Universidade de Taline e o instituto de estatística estónio, desenvolveu um protótipo de ferramenta para aferir as disparidades salariais entre homens e mulheres denominado "Pay Mirror". A ferramenta será lançada até 31 de março de 2024, proporcionando aos empregadores uma forma fácil de receber e analisar dados e informações sobre as disparidades salariais entre homens e mulheres e as suas possíveis causas nas respetivas organizações, ajudando-os assim a tomar decisões informadas e medidas eficazes para aplicar o princípio da igualdade de remuneração por empregos de igual valor. Em **Espanha**, o financiamento do MRR será dedicado ao apoio ao emprego das mulheres através de três domínios principais: a) formação em competências digitais, em competências verdes e em cuidados de longa duração, empreendedorismo e economia social; b) vias de integração para as mulheres vítimas de violência ou tráfico; c) integração da perspetiva de género em todos os elementos dos planos anuais de emprego dos SPE. A **Áustria** lançou um convite à apresentação de projetos que envolvam medidas para a capacitação das raparigas e das mulheres no mundo digital e para a diversificação dos percursos educativos e profissionais, com destaque para o domínio das CTEM (ciências, tecnologia, engenharia e matemática). Em **França**, uma nova lei de julho de 2023 aumentou para 50 % a quota obrigatória de mulheres em novas nomeações para cargos superiores e executivos no setor público. Esta lei introduz igualmente um índice de igualdade profissional entre homens e mulheres nos serviços públicos, inspirado no setor privado e aplicável a autoridades com mais de 50 agentes. Na **Bélgica**, o governo federal lançou o projeto "*Bread and Roses*" em abril de 2023, centrado no emprego das mulheres, em especial das que se encontram em situações vulneráveis. Na **Alemanha**, através do programa intitulado "*Integrationskurs mit Kind – Bausteine für die Zukunft*" (curso de integração para pessoas com filhos: construir os alicerces do futuro), o Governo Federal disponibiliza acolhimento aos filhos de participantes em cursos de integração que tenham filhos em idade escolar obrigatória se não existirem serviços municipais de acolhimento de crianças em número suficiente. Na **Suécia**, o Governo e a Associação Sueca de Autarquias Locais e Regiões chegaram a acordo sobre uma iniciativa conjunta para apoiar as mulheres nascidas no estrangeiro com filhos entre os 0 e os 6 anos. O acordo disponibiliza pouco menos de 20 milhões de coroas suecas (cerca de 1,7 milhões de euros) e abrangerá o período 2023-25. Em **Malta**, a Comissão Nacional para a Promoção da Igualdade (NCPE) lançou o seu instrumento para a igualdade de remuneração em novembro de 2023. Este instrumento verifica a "igualdade de remuneração por trabalho de igual valor" entre homens e mulheres da organização certificada (com mais de 50 trabalhadores), identificando eventuais discrepâncias nos salários ou subsídios dos trabalhadores que não sejam justificáveis.

**Vários Estados-Membros estão a adotar medidas para melhorar a inclusividade dos respetivos sistemas educativos e melhorar o acesso das pessoas com deficiência à aprendizagem ao longo da vida.** Na **Irlanda**, um projeto-piloto aumentará a capacidade das escolas para conceber e implementar serviços especializados em apoio de uma educação inclusiva em contextos gerais, melhorar as competências dos professores para assegurar uma educação inclusiva de qualidade e promover a sensibilização das partes interessadas para uma educação inclusiva. O projeto é apoiado pelo IAT e decorrerá durante dois anos letivos, terminando em junho de 2025. Além disso, o quarto plano nacional de acesso ao ensino superior continuará a facilitar o acesso e a conclusão efetiva por parte de grupos vulneráveis, incluindo os estudantes com deficiência. Em 2022, a **Bélgica** adotou uma nova lei federal que estabelece a obrigação de os empregadores de 20 ou mais trabalhadores elaborarem anualmente um plano de formação da empresa, em consulta com o conselho de representação dos trabalhadores, os representantes sindicais ou os trabalhadores, definindo os grupos-alvo entre os trabalhadores. Esta medida centrar-se-ia, em especial, nos grupos de risco definidos nas convenções coletivas (incluindo as pessoas com deficiência) e em perfis profissionais mais procurados. A **França** aprovou uma lei que visa melhorar as condições de trabalho do pessoal de apoio para estudantes com deficiência e assistentes educativos, facilitando o acesso a contratos por tempo indeterminado. **Malta** lançou uma reforma no âmbito do PRR para melhorar os percursos educativos em prol de uma educação inclusiva e de qualidade.

**Vários Estados-Membros adotaram medidas para apoiar a integração das pessoas deslocadas da Ucrânia no mercado de trabalho.** Entre março de 2022 e abril de 2024, a **Áustria** permitiu que professores da Ucrânia fossem contratados com um contrato especial baseado nas suas qualificações, suspendendo temporariamente a exigência de possuir, pelo menos, competências básicas de língua alemã. A **Bulgária** introduziu um apoio específico de 6,9 milhões de EUR provenientes de recursos da REACT-EU para promover a rápida integração no mercado de trabalho de mais de 3 220 refugiados da Ucrânia. Na **Suécia**, desde março de 2023, os municípios podem aceder a 100 milhões de SEK (cerca de 8,5 milhões de euros) em subvenções estatais para disponibilizar, a nível municipal, cursos de educação de adultos em língua sueca a pessoas protegidas pela Diretiva Proteção Temporária. Desde junho de 2022, os refugiados ucranianos que tenham solicitado uma autorização de residência na **Alemanha** ao abrigo da Diretiva Proteção Temporária e não tenham encontrado emprego são elegíveis para beneficiar de assistência social regular e de prestações para candidatos a emprego, incluindo o acesso a cursos de integração e de línguas, ofertas de emprego e apoio na organização de estruturas de acolhimento de crianças.

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

O presente capítulo 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 luta contra o trabalho não declarado, a prevenção da segmentação do mercado de trabalho e a promoção da transição para contratos de duração indeterminada, bem como a garantia de eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho. 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. Na secção 2.3.2, são referidas as medidas tomadas pelos Estados-Membros nestas áreas.

### 2.3.1 Indicadores-chave

**Embora diferentes disposições contratuais também tenham em conta várias preferências e necessidades individuais, oferecendo maior flexibilidade, a segmentação do mercado de trabalho continua a ser uma das múltiplas causas de desigualdade.** É o que acontece, em

especial, quando os contratos temporários não funcionam como trampolim para postos de trabalho permanentes. Quando comparados com o emprego permanente, estes contratos (e, em especial, os contratos de duração muito curta) estão frequentemente associados a condições de trabalho menos favoráveis, a menores incentivos ao acesso ou ao investimento na educação contínua e na formação profissional específica, bem como a lacunas na proteção social<sup>179</sup>. Os trabalhadores por conta própria sem empregados estão, de um modo geral, expostos a maiores riscos de precariedade. Além disso, a sua situação pode, em certos casos, ocultar vínculos de trabalho dependente ("falso" trabalho por conta própria), para além de estar associado a lacunas persistentes em termos de cobertura da proteção social<sup>180</sup>. De um modo mais global, a utilização generalizada de formas atípicas de emprego pode tornar os setores e as profissões menos atrativos para os trabalhadores, contribuindo assim para a escassez de mão de obra<sup>181</sup>. Uma ampla escolha de disposições contratuais deve ser acompanhada de um acesso adequado à proteção social e a oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento, preparando, assim, os trabalhadores também para as transformações que se avizinham. Prevenir a ocorrência de relações de trabalho que conduzam a uma menor segurança no emprego e a uma maior precariedade e a utilização abusiva de contratos atípicos contribui para a aplicação do princípio 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais relativo ao emprego seguro e adaptável.

---

<sup>179</sup> Eurofound, *Labour market segmentation, Observatório*, 2019.

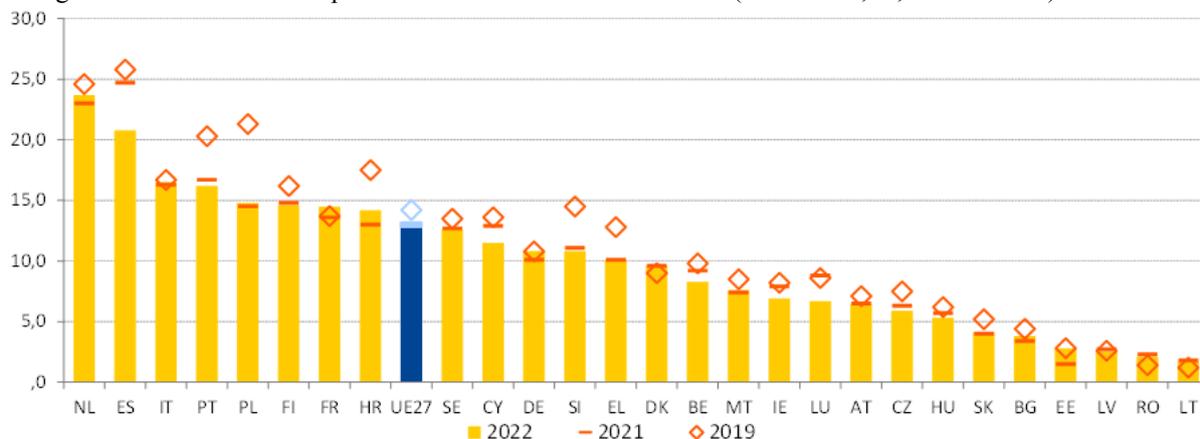
<sup>180</sup> Ver relatório sobre a aplicação da recomendação do Conselho de 2019 relativa ao acesso à proteção social, [COM\(2023\) 43 final](#).

<sup>181</sup> Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe, Annual review 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

**O aumento constante do emprego na sequência da crise da COVID-19 não conduziu a um aumento da percentagem de trabalhadores temporários na UE.** A percentagem de trabalhadores com contratos temporários na UE no total de trabalhadores no grupo etário 20-64 anos permaneceu, de um modo geral, estável, nos 12,9 % em 2022, 1,3 p.p. menos do que o pico atingido em 2019<sup>182</sup>. No entanto, existem ainda diferenças consideráveis entre os Estados-Membros, com um diferencial de 22 p.p. entre a proporção mais baixa e a mais elevada. Embora os Países Baixos, a Espanha, a Itália, Portugal, a Polónia e a Finlândia registem percentagens de emprego temporário de cerca de 15 % ou superiores, os valores são inferiores a 4 % na Bulgária, na Estónia, na Letónia, na Roménia e na Lituânia (ver figura 2.3.1). Em termos de dados trimestrais mais recentes, a percentagem de trabalhadores temporários (20-64 anos; valor ajustado de sazonalidade) situou-se em 12,3 % no T2-2023 na UE, 1 p.p. menos do que no T2-2022. Entre o T2-2020 e o T2-2023, a Espanha e a Polónia registaram reduções significativas nas suas percentagens de trabalhadores temporários (5,2 p.p. e 3,9 p.p., respetivamente), observando-se aumentos (acima de 2 p.p.) em França e em Itália.

**Figura 2.3.1: Emprego temporário inferior aos níveis anteriores à crise, embora com diferenças significativas entre os Estados-Membros**

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



Nota: a definição difere em ES e FR, em 2021 e 2022 (ver metadados).

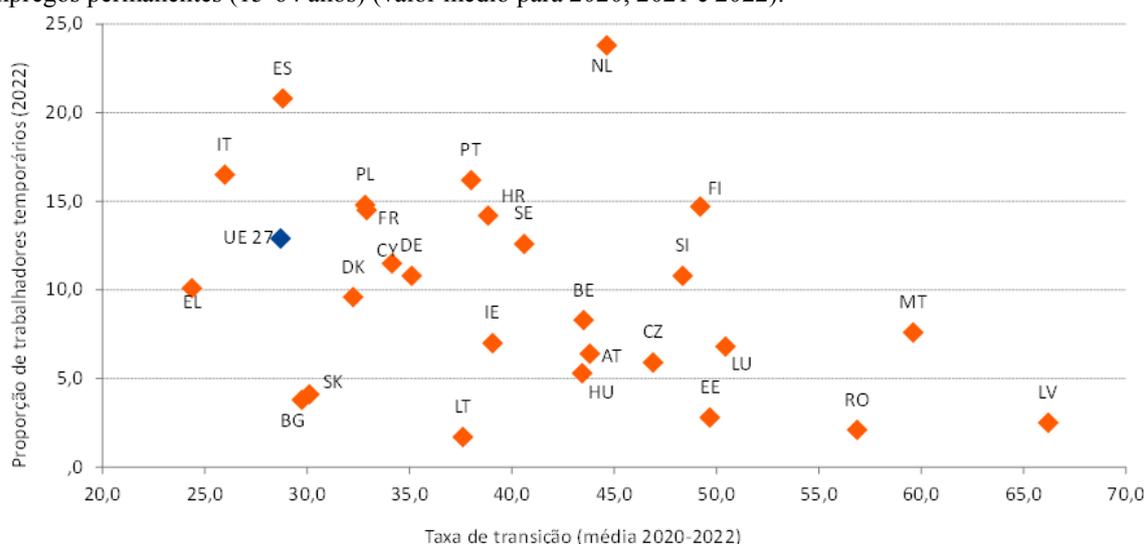
Fonte: Eurostat, [lfsi\_pt\_a], IFT da UE.

<sup>182</sup> Definido como tendo um regime de trabalho atípico (por exemplo, contratos flexíveis, temporários, de permanência e sem especificação do horário de trabalho), um contrato com uma agência de trabalho temporário ou estando a trabalhar a tempo parcial (indicadores do Eurostat [lfsi\_pt\_a] e [lfsi\_pt\_q]).

**Em alguns Estados-Membros, as elevadas percentagens de emprego temporário são combinadas com baixas taxas de transição para contratos permanentes, o que coloca desafios ao bom funcionamento e à inclusão dos mercados de trabalho.** Em 2022, Espanha e Itália registaram taxas elevadas de contratos temporários (acima de 15 %, e mesmo superior a 20 % em Espanha), combinadas com baixas taxas de transição (inferiores a 30 %), (as médias da UE são de 12,9 % e 28,7 %, para as duas estatísticas, respetivamente – ver figura 2.3.2). Outros Estados-Membros, como os Países Baixos, Portugal, a Polónia, a Finlândia, a França e a Croácia, registaram taxas de emprego temporário superiores à média da UE, mas associadas a elevadas taxas de transição para contratos permanentes (entre 32 % e 50 %). Em contrapartida, a Letónia, a Roménia e a Estónia apresentam percentagens baixas de contratos temporários (menos de 4 %), com taxas de transição para contratos permanentes muito elevadas (próximas ou acima dos 50 %).

**Figura 2.3.2: Em alguns casos, os contratos temporários andam a par de baixas taxas de transição para empregos permanentes**

Trabalhadores temporários em percentagem do número total de trabalhadores (20-64 anos) em 2022 e taxa de transição para empregos permanentes (15-64 anos) (valor médio para 2020, 2021 e 2022).



*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 DE, FR, LT, AT, PT e a média da UE-27 refere-se a 2020; os valores relativos a IE, SK e SE dizem respeito a 2021. 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 conexas na secção. A definição difere para ES e FR em 2022.

*Fonte:* Eurostat, [lfsa\_etpgan] IFT da UE e [ilc\_lvhl32] EU-SILC.

**Alguns trabalhadores têm contratos temporários porque não conseguem encontrar um emprego permanente ou porque o posto de trabalho em causa só está disponível com este tipo de contrato, com variações significativas entre os países da UE.** A proporção de trabalhadores temporários involuntários é uma indicação importante da segmentação do mercado de trabalho, que não corresponde a preferências no sentido de maior flexibilidade por parte dos trabalhadores. Em 2022, a percentagem de trabalhadores (20-64 anos) com contratos temporários involuntários na UE era de 7,3 %, o que é 0,6 p.p. inferior a 2021. No entanto, subsistem diferenças significativas entre os Estados-Membros, com valores superiores a 10 % em Espanha, em Itália, em Portugal, na Finlândia e em Chipre, para 3 % ou menos na Áustria, na Bulgária, na Dinamarca, na Hungria, na Roménia e na Lituânia<sup>183</sup>. A percentagem de emprego temporário involuntário é geralmente mais elevada entre as mulheres empregadas (com algumas exceções, como a Bulgária, a Lituânia e o Luxemburgo), embora o diferencial seja relativamente reduzido em termos globais (abaixo de 1,5 p.p.), com exceção de Chipre, da Grécia, de Espanha e da Finlândia, onde é superior a 4 p.p.

**A proporção de trabalhadores com emprego temporário continua a ser significativa entre os jovens, as mulheres e os migrantes.** Em 2022, atingiu 50 % entre os jovens (15-24 anos) na UE (um aumento de 1 ponto percentual em comparação com 2021). Este valor é 39,1 p.p. acima do correspondente às pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 59 anos. Em 2022, as percentagens mais elevadas de jovens com contratos temporários registaram-se nos Países Baixos, na Eslovénia, em Portugal, em Itália e em Espanha (todos próximos ou acima dos 60 %), enquanto as mais baixas se verificaram na Roménia e na Lituânia (menos de 10 %, ver figura 2.3.3). A percentagem de mulheres empregadas (20-64 anos) com contratos temporários na UE era de 14 %, permanecendo, de um modo geral, inalterada em relação ao valor de 2021. As disparidades entre homens e mulheres no emprego temporário aumentaram de 1,5 p.p. em 2021 para 2 p.p. em 2022, com diferenças significativas entre os Estados-Membros. As maiores percentagens de trabalhadores temporários entre as mulheres foram observadas nos Países Baixos, em Espanha, na Finlândia e em Itália (em torno ou acima dos 18 %), seguidos da Croácia, de Portugal, da Polónia, da França, de Chipre e da Suécia (todos ainda acima da média da UE). Na Roménia, na Lituânia, na Estónia, na Letónia e na Bulgária, a percentagem esteve próxima ou abaixo dos 4 %. Em 2021, um em cada cinco migrantes estava empregado com um contrato temporário, em comparação com cerca de um em cada oito trabalhadores nascidos na UE<sup>184</sup>. Globalmente, em 2022, os trabalhadores com emprego temporário também enfrentavam um risco de pobreza mais elevado (12,2 %, com base nos rendimentos de 2021) do que os trabalhadores com contratos permanentes (5,2 %)<sup>185</sup>.

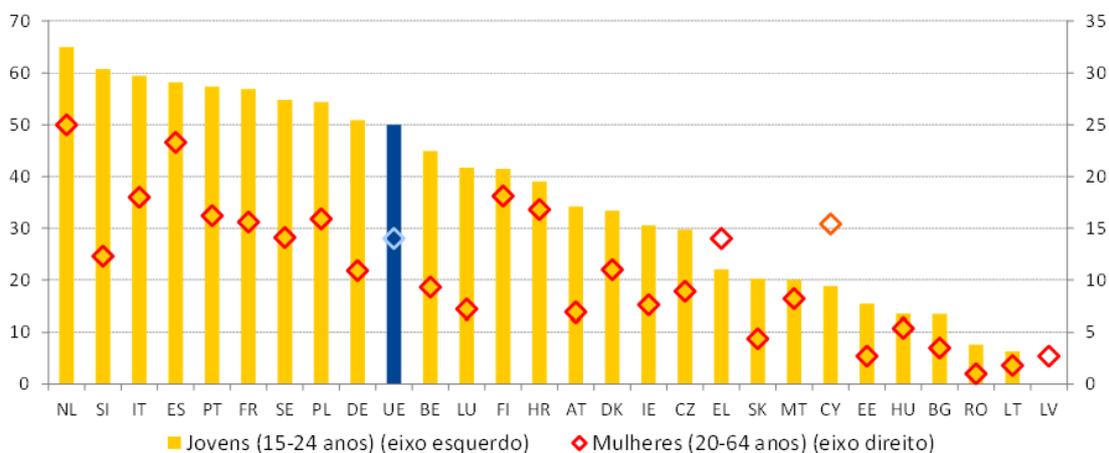
<sup>183</sup> Eurostat [[lfsa\\_etgar](#)]. Baixa fiabilidade para EE, LV e SK em 2022. A definição difere para ES e FR.

<sup>184</sup> Comissão Europeia, *Employment and social developments in Europe, Annual review 2023*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>185</sup> Eurostat [[ilc\\_iw05](#)].

### Figura 2.3.3: A incidência de emprego temporário entre os jovens e as mulheres varia significativamente entre os Estados-Membros

Percentagem de trabalhadoras temporárias entre todas as mulheres empregadas (% , 2022, eixo direito) e percentagem de jovens trabalhadores temporários (15-24 anos) entre todos os trabalhadores neste grupo etário (% , 2022, eixo direito).



Nota: não há dados relativos a LV.

Fonte: Eurostat, [lfsi\_pt\_a], IFT da UE.

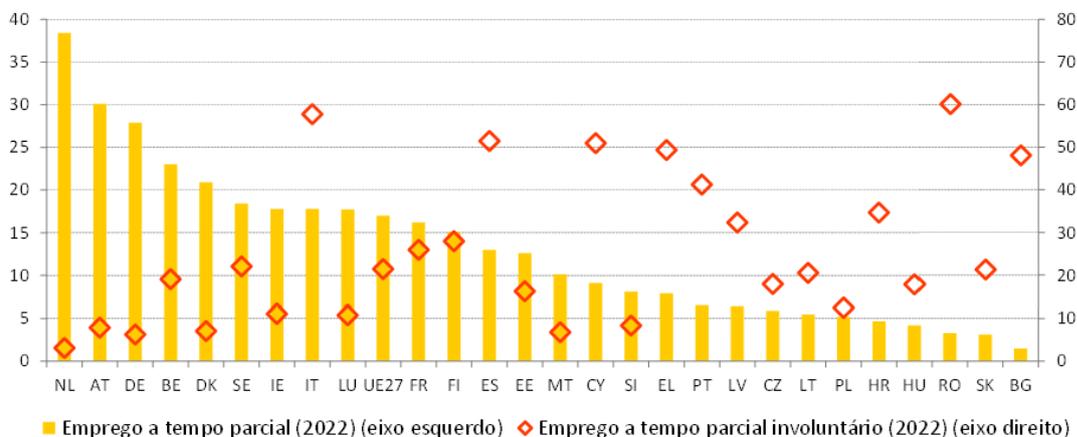
### A percentagem de trabalho a tempo parcial continuou a sua descida constante em 2022 na UE, ainda que com uma componente involuntária ainda significativa em vários Estados-Membros.

Cerca de 32,8 milhões de pessoas empregadas (20-64 anos) trabalhavam a tempo parcial na UE em 2022, o que corresponde a 2,7 milhões menos do que em 2019. Esta situação traduziu-se numa taxa de 17 % 2022 (1,7 p.p. menos do que em 2019). Esta tendência descendente pode também contribuir significativamente para, pelo menos em parte, dar resposta à considerável escassez de mão de obra e de competências na União. No entanto, as diferenças entre os Estados-Membros continuam a ser importantes. Os Países Baixos, a Áustria, a Alemanha, a Bélgica e a Dinamarca registaram percentagens de trabalhadores a tempo parcial superiores a 20 %, enquanto a Bulgária, a Eslováquia, a Roménia, a Hungria e a Croácia tinham valores inferiores a 5 % (ver figura 2.3.4). A percentagem de trabalho a tempo parcial involuntário no emprego total diminuiu 2,5 p.p. para 21,5 % em 2022 na UE, mais uma vez com diferenças significativas entre os países<sup>186</sup>. A Roménia, Itália, Espanha, Chipre, a Grécia e a Bulgária apresentaram valores próximos ou superiores a 50 %, enquanto os Países Baixos, a Alemanha, a Áustria, a Dinamarca, Malta e a Eslovénia registaram níveis inferiores a 10 %.

<sup>186</sup> Eurostat [lfsa\_eppgai], IFT da UE.

**Figura 2.3.4: A percentagem de emprego a tempo parcial continua a diminuir lentamente, mas com fortes diferenças na componente involuntária entre os Estados-Membros**

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



Nota: a definição difere em ES e FR, em 2021 e 2022 (ver metadados).

Fonte: Eurostat, [lfsi\_pt\_a] e [lfsa\_eppgai], IFT da UE.

**A percentagem de trabalhadores por conta própria sem empregados é relativamente elevada em vários Estados-Membros, com os jovens a depender frequentemente de um cliente principal ou único.** Em 2022, os trabalhadores por conta própria sem empregados representavam 9 % do emprego total na UE (20-64 anos), ou seja, cerca de 17,5 milhões de pessoas<sup>187</sup>. Na sequência de uma forte diminuição em 2020, a percentagem ainda não regressou ao nível anterior à crise (de 9,4 % em 2019). As taxas mais elevadas (acima de 14 %) são observadas na Grécia, na Polónia e em Itália, seguidas da Chéquia, dos Países Baixos, da Eslováquia, de Malta, da Bélgica, da Lituânia e da Roménia (acima de 10 %). Em contrapartida, as percentagens mais baixas (inferiores a 6 %) foram observadas na Alemanha, na Dinamarca, na Suécia e no Luxemburgo. Em 2022, havia cerca de 770 000 trabalhadores por conta própria sem empregados na UE (ou seja, cerca de 4 % do número total de trabalhadores por conta própria sem empregados) em risco do chamado "trabalho por conta própria dependente" (ou seja, que trabalharam durante os últimos 12 meses para um único cliente ou um cliente dominante, tendo este cliente decidido o seu horário de trabalho). Um relatório da Autoridade Europeia do Trabalho mostra que as características deste trabalho por conta própria dependente podem ser mais frequentes entre os jovens trabalhadores por conta própria (uma percentagem de 6 % das pessoas no grupo etário 15-34 anos). Em termos de tipos de profissão, estas características de dependência económica e organizacional são mais frequentes para operadores de instalações e máquinas, montadores e profissões pouco qualificadas (9,8 %), nos setores da educação, da saúde e da assistência social (5,8 %) e nas atividades de informação e comunicação, finanças e seguros e imobiliário (4,1 %)<sup>188</sup>.

---

<sup>187</sup> Não foi feita a comparação com valores anteriores a 2021, uma vez que há uma interrupção nas séries cronológicas deste indicador em 2021 para todos os Estados-Membros devido à [entrada em vigor de um novo quadro regulamentar para as estatísticas sociais europeias](#). Eurostat [[lfsa\\_espais](#)] e [[lfsa\\_egaps](#)], IFT da UE. Ver também Milasi, Santo, *et al.*, *Solo self-employment and lack of paid employment: an occupational perspective across EU countries*, 2022.

<sup>188</sup> Estes valores podem não estar em consonância com as definições utilizadas na legislação nacional, pelo que devem ser tratados com prudência. Ver: Williams, C., *et al.*, [Extent of dependent self-employment in the European Union](#). Autoridade Europeia do Trabalho: Plataforma Europeia contra o Trabalho Não Declarado, 2023.

**A recuperação dos mercados de trabalho da UE reforçou o papel da economia das plataformas, o que contribui para a criação de oportunidades no mercado de trabalho, embora possa colocar desafios no que respeita às condições de trabalho e à proteção social.**

Em média, 2,4 % dos respondentes na UE declararam ter prestado trabalho através de plataformas digitais em linha em 2022 e 1,9 % através de plataformas digitais no local<sup>189</sup>. A figura 2.3.5 mostra acentuadas diferenças entre países na percentagem de respondentes que declararam ter prestado trabalho através de plataformas de trabalho digitais, com 8,5 % em Malta e 7,5 % na Eslováquia e em Portugal, em comparação com 2,5 % nos Países Baixos e 1,4 % na Dinamarca. Embora as percentagens de homens e mulheres que trabalham em plataformas digitais sejam relativamente semelhantes, existem diferenças de género nas respetivas motivações para participar nesse tipo de trabalho (ou seja, as mulheres utilizam o trabalho em plataformas digitais para obter rendimentos adicionais e flexibilidade para conciliarem vida profissional com compromissos familiares, ao passo que os homens são atraídos para oportunidades de trabalhar a nível mundial e expandir a sua base de clientes)<sup>190</sup>. De um modo geral, os desafios associados ao trabalho em plataformas dizem respeito à opacidade dos sistemas de gestão algorítmica (GA) e à sua influência na afetação de tarefas e, por conseguinte, na remuneração dos trabalhadores (analisados em pormenor na caixa 5 do Pilar), bem como à classificação incorreta do estatuto profissional destes trabalhadores (que podem ser incorretamente rotulados como trabalhadores por conta própria e, enquanto tal, não ter direito à proteção e aos direitos garantidos aos trabalhadores por conta de outrem). Além disso, o acesso à representação e à negociação coletivas continua, até a data, a ser limitado no contexto do trabalho nas plataformas digitais<sup>191</sup>.

---

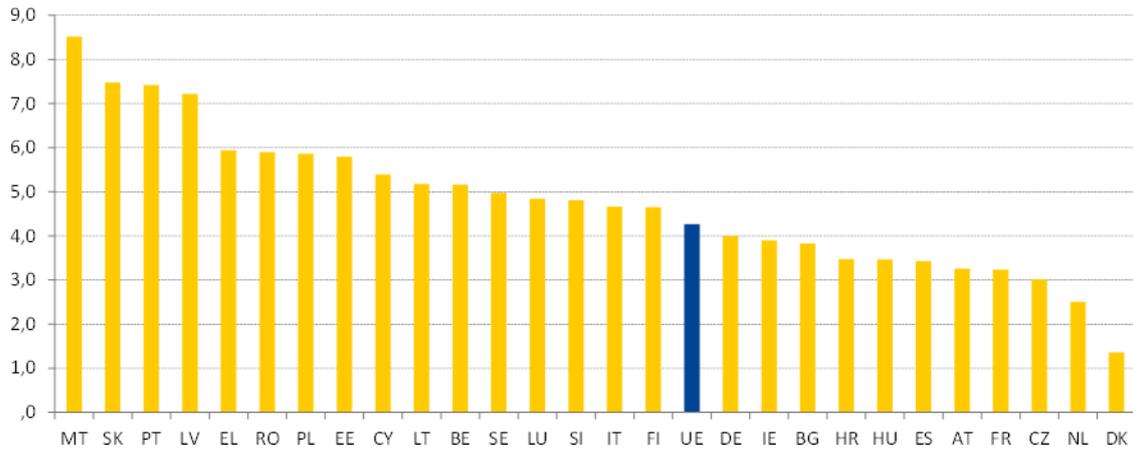
<sup>189</sup> Em linha e no local são exemplos de tipos específicos de plataformas. Uma lista não exaustiva de plataformas digitais em linha inclui Upwork, Freelancer, Clickworkers ou PeoplePerHour; Uber, Deliveroo, Handy ou TaskRabbit são exemplos de plataformas no local. Ver: Fernandez Macias, E., *et al.*, [The platformisation of work](#), Serviço das Publicações da União Europeia; e a [Base de dados da economia das plataformas da Eurofound](#), 2023.

<sup>190</sup> Ver: Eurofound, [Gender differences in motivation to engage in platform work](#), Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

<sup>191</sup> Comissão Europeia, *Relatório Conjunto sobre o Emprego 2023 – adotado pelo Conselho em 13 de março de 2023*, Serviço de Publicações da União Europeia, 2023, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/372552>.

### Figura 2.3.5: Intensidade diferente do trabalho a partir de plataformas digitais nos Estados-Membros

Percentagem de respondentes que já alguma vez trabalharam através de plataformas de trabalho digitais na UE, junho de 2023.



Fonte: Eurofound, inquérito eletrónico, 2023.

**Estudos sobre inteligência artificial (IA) apontam para um impacto potencialmente forte da aprendizagem automática nos mercados de trabalho, prevendo-se que as profissões não manuais e criativas sejam mais afetadas em comparação com anteriores progressos tecnológicos.** De acordo com a OCDE, de um modo geral, 26,7 % da mão de obra nos países membros ocupava postos de trabalho com elevado risco de automatização em 2019, sendo a Hungria, a Eslováquia, a Chéquia e a Polónia as mais afetadas a nível agregado na UE, com cerca de 35 % do emprego nessas profissões (ver figura 2.3.6)<sup>192</sup>. O diálogo social e a negociação coletiva são cruciais neste contexto para assegurar uma abordagem participativa da gestão da mudança ligada à evolução tecnológica, dando resposta a potenciais preocupações (por exemplo, relacionadas com eventuais perdas de postos de trabalho, obsolescência de competências ou redução da especificidade de um ofício) e promovendo simultaneamente a adaptação dos trabalhadores (nomeadamente através da oferta de competências). Além disso, são essenciais políticas ativas do mercado de trabalho eficazes, incluindo sistemas de melhoria de competências e requalificação, e serviços de emprego para acompanhar essas mudanças e garantir, ao mesmo tempo, amplos ganhos para o conjunto da sociedade, graças também a um apoio eficaz às transições entre empregos, sempre que tal seja necessário. No que diz respeito à IA generativa, de acordo com a Eurofound, a utilização da aprendizagem automática é considerada globalmente positiva pelos trabalhadores inquiridos, uma vez que pode ajudar a libertar tempo das tarefas de rotina e permitir uma maior concentração em tarefas com maior valor acrescentado<sup>193</sup>. A IA poderá também apoiar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, criando ambientes mais inclusivos e adaptados<sup>194</sup>.

---

<sup>192</sup> OCDE, *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, Publicações da OCDE, 2023 e Gmyrek, P., *et al.*, *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, Documento de Trabalho 96 da OIT, 2023.

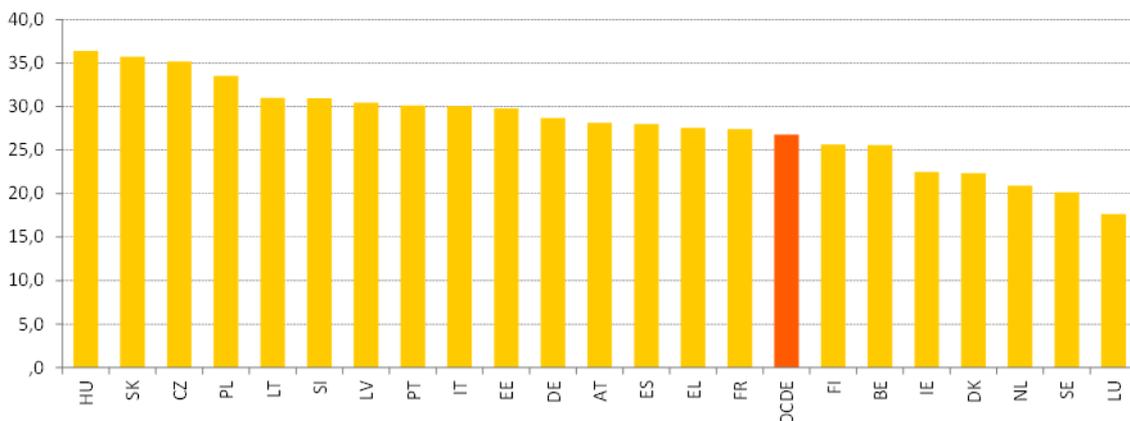
<sup>193</sup> Eurofound, *Ethical digitalisation at work: from theory to practice*, 2023; Eurofound, *Ethics in the digital workplace*, 2022; e Eurofound, *Digitisation in the workplace*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2021.

<sup>194</sup> Touzet, C., *Using AI to support people with disability in the labour market: Opportunities and challenges*, *OECD Artificial Intelligence Papers*, No. 7, Publicações da OCDE, Paris, 2023.

De um modo geral, embora a inteligência artificial e os modelos de aprendizagem automática, especialmente os baseados em transformadores pré-treinados generativos (como o ChatGPT), tragam boas oportunidades, podem ter um forte impacto futuro nos trabalhadores não manuais<sup>195</sup> e afetar mesmo as profissões criativas<sup>196</sup>. Os rápidos avanços nestas tecnologias exigem uma supervisão atenta para aproveitar os seus benefícios, antecipando simultaneamente potenciais impactos negativos e definindo respostas políticas adequadas, nomeadamente no que diz respeito aos mercados de trabalho e à devida participação dos trabalhadores nos ganhos de produtividade gerados pela IA. Neste contexto, a IA coloca desafios em termos de transparência, responsabilização e possível impacto nos direitos e rendimentos dos trabalhadores. Por exemplo, o Regulamento Inteligência Artificial proposto identifica os sistemas de IA utilizados no recrutamento e na gestão dos trabalhadores como comportando um risco elevado e, como tal, impondo requisitos de transparência, segurança, exatidão e supervisão humana.

**Figura 2.3.6: São comunicadas diferenças entre países no que respeita ao impacto esperado da automatização no emprego**

Percentagem de emprego em profissões com maior risco de automatização; %, 2019.



Nota: os resultados baseiam-se num inquérito a peritos que avaliaram o grau de automatização de um conjunto de competências e aptidões por profissão. Países da OCDE que fazem parte da UE-27.

Fonte: OCDE, *OECD Employment Outlook 2023*, Publicações da OCDE, 2023.

<sup>195</sup> Gmyrek, P., Berg, J., Bescond, D. 2023. *Generative AI and Jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality*, Documento de Trabalho 96 da OIT (Genebra, OIT), <https://doi.org/10.54394/FHEM8239>.

<sup>196</sup> Ver, por exemplo, o acordo alcançado entre a Writers Guild of America e a Alliance of Motion Picture and Television Producers para dar resposta às preocupações existentes sobre a influência da IA na indústria cinematográfica. O novo contrato inclui regras sobre a utilização da IA em projetos cinematográficos e televisivos, num acordo alcançado no final de uma das mais longas greves de Hollywood.

### **Caixa 5 do Pilar: Impacto da gestão algorítmica no local de trabalho, incluindo no contexto das plataformas de trabalho digitais**

**É fundamental promover condições de trabalho justas e locais de trabalho inclusivos, nomeadamente tendo em conta a utilização acelerada de algoritmos e de inteligência artificial.**

A gestão algorítmica (GA) refere-se à utilização de algoritmos e técnicas de inteligência artificial (IA) (ou seja, aprendizagem automática e outros métodos computacionais). Embora originalmente associada à economia das plataformas, a GA tem vindo a ganhar força também em setores económicos tradicionais, como as finanças, o comércio retalhista ou a logística. O seu principal objetivo é a coordenação e a gestão da mão de obra, por exemplo, para fazer previsões e otimizar as decisões das empresas, como a afetação de recursos, a atribuição de tarefas, a programação e a avaliação do desempenho dos trabalhadores. Alguns dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais são particularmente importantes para desenvolver e utilizar técnicas de GA e IA de uma forma centrada no ser humano, transparente e responsável. Por exemplo, o princípio 10 salienta a importância de um ambiente de trabalho saudável, seguro e bem adaptado, incluindo os direitos dos trabalhadores à privacidade, à gestão e à proteção de dados. O princípio 3 visa prevenir a discriminação, estabelecendo o direito à igualdade de tratamento e de oportunidades, nomeadamente no que diz respeito ao emprego, incluindo quando são utilizados algoritmos.

**É previsível que a gestão algorítmica contribua para aumentar a eficiência e melhorar a qualidade global do serviço na economia das plataformas.** As plataformas de trabalho digitais utilizam sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões, movidos por algoritmos e tecnologias baseadas em dados, para coordenar e otimizar a atribuição de tarefas aos trabalhadores<sup>197</sup>. Estes algoritmos consideram fatores como a localização, a disponibilidade, as competências e o historial de desempenho dos trabalhadores para estabelecer correspondências, em tempo real, entre as tarefas e os trabalhadores mais adequados, melhorando assim a eficiência. A monitorização do desempenho dos trabalhadores na GA através de classificações dos consumidores e de outras métricas oferece *feedback* em tempo real que pode ser usado para reforçar as normas das plataformas. A fixação dinâmica de preços e de incentivos (ou seja, bónus) proporcionada pela GA também pode permitir às plataformas atrair trabalhadores durante picos de procura.

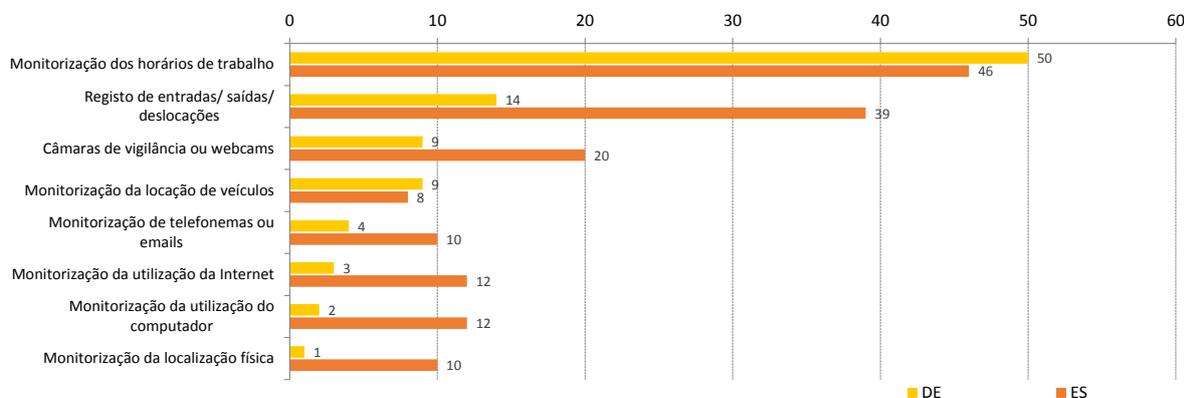
**Ao mesmo tempo, a gestão algorítmica também coloca alguns desafios aos trabalhadores, de onde se destacam considerações éticas e implicações para as condições de trabalho.** A utilização da GA por empresas pode conduzir a uma maior exposição a práticas de vigilância e avaliação, o que pode afetar o direito dos trabalhadores ao bem-estar. Por exemplo, o poder de decisão dos algoritmos em plataformas de trabalho digital, incluindo a capacidade de rescindir contratos, pode ter um impacto negativo nos trabalhadores. A integração de sistemas de IA no âmbito da GA comporta o risco de reforçar preconceitos e práticas discriminatórias existentes. A dependência da GA no tratamento e no armazenamento de dados expõe ainda mais os trabalhadores a potenciais violações de dados. Neste contexto, são essenciais salvaguardas e medidas de atenuação dos riscos para fazer face às consequências de potenciais violações e proteger as pessoas. Além disso, os mecanismos automatizados de controlo da GA podem reduzir a autonomia dos trabalhadores, ao limitar a sua autoridade para tomar decisões e o controlo das suas tarefas profissionais, afetando, em última análise, a sua saúde e outros aspetos psicossociais.

<sup>197</sup> A terceira ronda do inquérito COLLEEM foi alargada e passou a chamar-se [AMPWork: Algorithmic Management and Platform Work Survey](#). Os anteriores [inquéritos COLLEEM \(I e II\)](#) proporcionaram uma aproximação quantitativa à prevalência e às condições do trabalho nas plataformas digitais na Europa.

**A gestão algorítmica nos locais de trabalho é um conceito relativamente novo e os dados resultantes de políticas disponíveis nos Estados-Membros e nas indústrias continuam a ser bastante limitados.** Um estudo recente do Centro Comum de Investigação da Comissão Europeia fornece informações sobre a adoção e a prevalência de instrumentos automatizados de monitorização e tomada de decisões na Alemanha e em Espanha<sup>198</sup>. O estudo revelou que cerca de 20 % e 35 % dos trabalhadores alemães e espanhóis, respetivamente, estavam expostos a, pelo menos, um dos sistemas automatizados de tomada de decisões. Isto implica a utilização de algoritmos para automatizar a atribuição de tarefas, fornecer instruções ou avaliar o desempenho através de classificações automatizadas (ver exemplos e prevalência de tipos de monitorização digital no gráfico). A investigação revelou igualmente que apenas 5 % e 15 % dos trabalhadores alemães e espanhóis, respetivamente, conheciam a política da sua organização em matéria de informação digital recolhida sobre eles ou sobre as suas atividades profissionais.

### **Cerca de metade de todos os trabalhadores inquiridos na Alemanha e em Espanha referem a monitorização dos horários de trabalho**

Utilização de tipos de ferramentas digitais para monitorizar e vigiar o trabalho, % de respondentes que mencionam cada tipo.



Fonte: Fernández-Macías, E., et al., *The platformisation of work*. Elementos de prova do CCI.

**Até à data, apenas alguns Estados-Membros adotaram medidas políticas para assegurar que a gestão algorítmica melhore a eficiência no local de trabalho sem comprometer o bem-estar dos trabalhadores.** Em Portugal, a Lei n.º 13/2023 obriga a que os trabalhadores recebam informações sobre os parâmetros dos algoritmos com impacto nas decisões do empregador. Do mesmo modo, em Espanha, a Lei 12/2021 concede aos representantes dos trabalhadores o direito de serem informados sobre os parâmetros, as regras e as instruções dos algoritmos com impacto nas condições de trabalho. A proposta de diretiva relativa ao reforço das condições de trabalho nas plataformas digitais servirá para atenuar os potenciais perigos associados ao uso de algoritmos para as pessoas envolvidas em plataformas de trabalho digitais. Estabelece igualmente direitos coletivos de informação para os representantes dos trabalhadores. Estes novos direitos não só reforçarão a transparência dos sistemas automatizados para os trabalhadores das plataformas, como também exigirão às plataformas de trabalho digitais que avaliem sistematicamente o impacto desses sistemas nas condições de trabalho. Além disso, estes direitos assegurarão que decisões automatizadas com peso significativo sejam sujeitas a revisão humana no contexto do trabalho em plataformas digitais.

<sup>198</sup> Fernández Macias, E., et al., *The platformisation of work*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2023.

**Há sinais de diminuição do trabalho não declarado na UE, embora com acentuadas diferenças entre os países.** As mais recentes estimativas<sup>199</sup> indicam que 9,7 % do volume total de mão de obra no setor privado da UE trabalhou sem estar declarado em 2019 (contra 10,2 % em 2013). O trabalho não declarado representou 14,6 % do valor acrescentado bruto no setor privado na UE em 2019, contra 14,9 % em 2013. Entre 2013 e 2019, parece ter havido um declínio em 19 Estados-Membros (de um total de 26, uma vez que não há estimativas disponíveis para Malta em 2013), sendo as exceções a Bulgária, França, a Alemanha, Itália, a Lituânia, os Países Baixos e a Roménia. Esta situação pode ser imputada aos progressos realizados no combate ao trabalho não declarado, nomeadamente por via de alterações à legislação laboral, do aumento dos recursos das inspeções do trabalho, bem como de medidas para combater as infrações e assegurar o cumprimento (ver secção 2.3.2). De acordo com a Eurofound,<sup>200</sup> os recursos afetados às instituições responsáveis pela aplicação da lei aumentaram efetivamente ao longo da última década na maioria dos países da UE. No entanto, muitos Estados-Membros estavam ainda abaixo do número recomendado de inspetores por 10 000 pessoas empregadas em 2021. A Plataforma Europeia contra o trabalho não declarado facilita a partilha de boas práticas entre os países da UE, incluindo a conceção e o acompanhamento de indicadores-chave de desempenho (ICD), a fim de avaliar a eficácia das inspeções do trabalho<sup>201</sup>.

---

<sup>199</sup> 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*. Autoridade Europeia do Trabalho: Plataforma Europeia contra o Trabalho Não Declarado, 2023.

<sup>200</sup> Rede de Correspondentes Europeus da Eurofound. Ver: Eurofound, *Minimum wages: Non-compliance and enforcement across the EU*, 2023 (a publicar).

<sup>201</sup> Williams, C., *et al.*, *Key Performance Indicators measuring the effectiveness of labour inspectorates*. Autoridade Europeia do Trabalho: Plataforma Europeia contra o Trabalho Não Declarado, 2023.

**O desemprego de longa duração diminuiu na sequência da recuperação pós-COVID-19, embora alguns Estados-Membros continuem a enfrentar desafios consideráveis.** A taxa de desemprego de longa duração era de 2,4 % em 2022 na UE, ou seja, 0,4 p.p. abaixo do ano anterior, tendo diminuído em quase todos os Estados-Membros (ver figura 2.3.7). A diferença entre as taxas mais elevadas e mais baixas nos países da UE diminuiu de 8,4 p.p. em 2021 para 7,2 p.p. em 2022, num sinal de convergência ascendente, graças ao facto de os Estados-Membros com as taxas mais elevadas em 2022 terem registado as melhorias anuais mais significativas. São estes a Grécia (-1,5 p.p. para 7,7 %), Espanha (-1,2 p.p. para 5 %) e Itália (-0,8 p.p. para 4,6 %). A Áustria registou também uma diminuição substancial (-0,8 p.p.), mas a níveis relativamente baixos (1,2 % em 2022). Por outro lado, as taxas de desemprego de longa duração aumentaram na Eslováquia, agora em "situação crítica", na Roménia cuja situação é agora "a vigiar" e em Malta que regista um desempenho "bom, mas a acompanhar". Em contrapartida, a Dinamarca, a Áustria, a Chéquia, a Alemanha, a Estónia, a Irlanda, o Luxemburgo, a Hungria, os Países Baixos e a Polónia apresentam desempenhos "melhores do que a média", com taxas de desemprego de longa duração baixas e globalmente estáveis em 2022. As disparidades entre homens e mulheres nas taxas de desemprego de longa duração foram baixas (inferiores a 0,5 p.p.) em 2022 na maioria dos Estados-Membros, com exceção da Grécia, de Espanha e da Letónia (5 p.p., 2 p.p. e 1,2 p.p., respetivamente). Observam-se também grandes disparidades regionais (ver figura 7 no anexo 5), com as maiores dispersões nas taxas de desemprego de longa duração ao nível II da NUTS na Áustria (79,7 %), Itália (69,9 %), Bulgária (67,9 %) e Bélgica (64,1 %) <sup>202</sup>. Os progressos realizados pelos Estados-Membros na aplicação da Recomendação do Conselho de 2016 sobre a integração dos desempregados de longa duração continuam a ser fundamentais para fazer face ao desafio <sup>203</sup>.

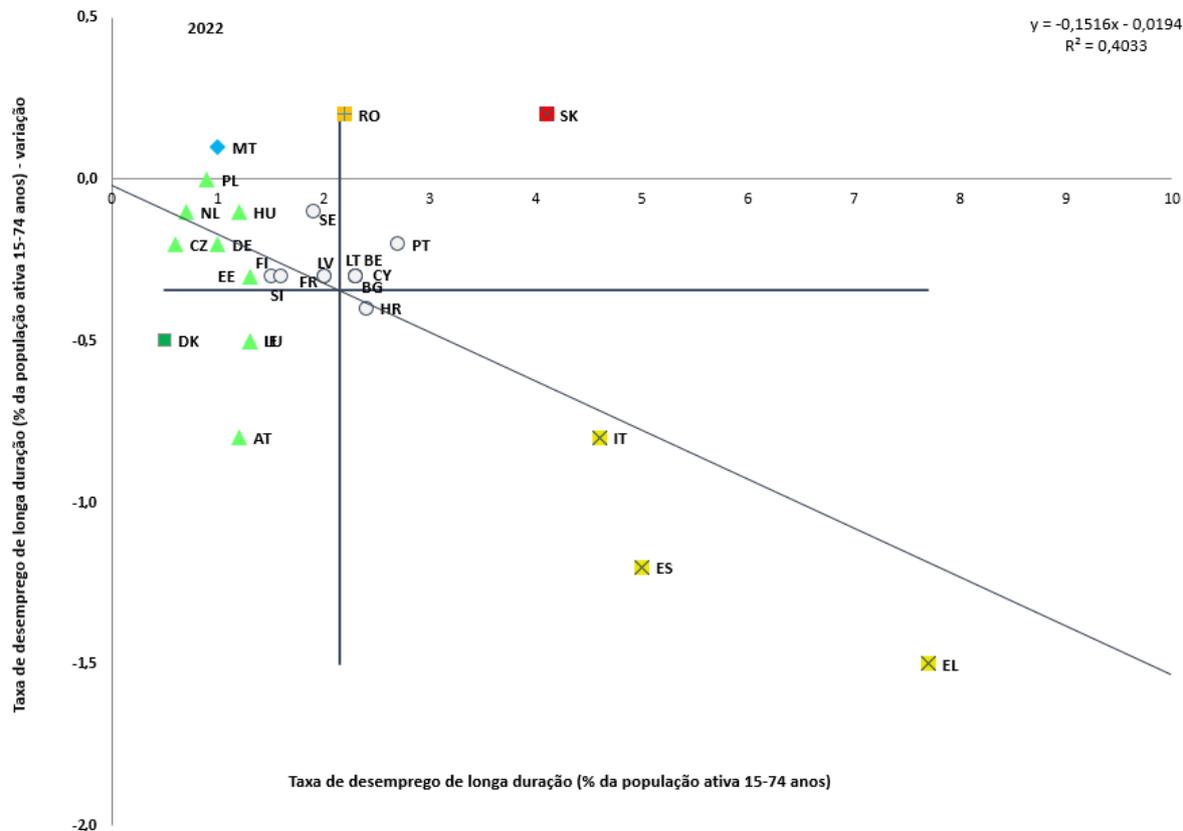
---

<sup>202</sup> Eurostat [[lfst\\_r\\_lmdltu](#)].

<sup>203</sup> [COM\(2019\) 169 final](#), A avaliação da Recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho.

**Figura 2.3.7: Diminuição das taxas de desemprego de longa duração em quase todos os Estados-Membros e, em especial, naqueles com os níveis mais elevados**

Taxa de desemprego de longa duração, níveis de 2022 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 definição difere para ES e FR.

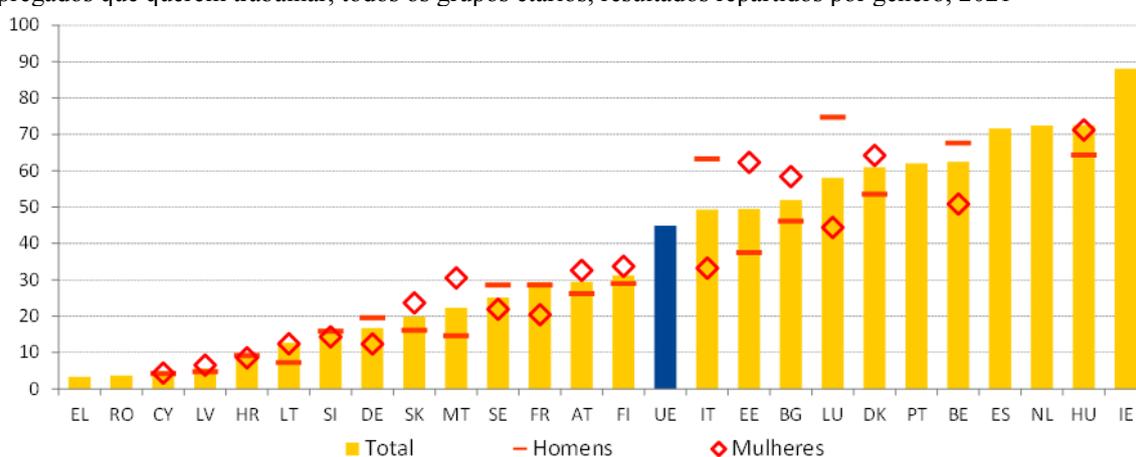
Fonte: Eurostat [tesem130], IFT da UE.

**As taxas de participação em medidas de ativação diferem entre os Estados-Membros, mesmo tendo em conta as diferenças entre países nas taxas de desemprego de longa duração.**

Em 2021, a percentagem de desempregados dispostos a trabalhar que participaram em medidas ativas do mercado de trabalho era significativamente diferente entre os Estados-Membros. Por um lado, países como a Grécia, a Roménia, Chipre, a Letónia e a Croácia apresentaram valores inferiores a 10 %. Por outro, a percentagem era de quase 90 % na Irlanda e superior a 70 % na Hungria, nos Países Baixos e em Espanha. Em alguns países (Luxemburgo, Itália, Estónia, Bélgica, Malta), as diferenças de género na participação são acentuadas (ou seja, iguais ou significativamente superiores a 15 p.p., ver figura 2.3.8)<sup>204</sup>. Nos Estados-Membros com taxas de desemprego de longa duração relativamente elevadas mas que registam melhorias, continua a ser fundamental proceder a um acompanhamento mais rigoroso da participação em medidas de ativação e a uma avaliação da qualidade e eficácia das intervenções, incluindo as ligações com a proteção social, para enfrentar o desafio.

**Figura 2.3.8: Diferentes taxas de participação em políticas ativas do mercado de trabalho nos Estados-Membros, com vincadas disparidades entre homens e mulheres em alguns deles**

Participantes em intervenções regulares de políticas do mercado de trabalho (PAMT) (categorias 2-7) por 100 desempregados que querem trabalhar, todos os grupos etários, resultados repartidos por género, 2021



*Nota:* séries cronológicas não disponíveis para CZ. Dados disponíveis mais recentes relativos às mulheres em IE, NL, PT, PL (2019). As séries cronológicas são estimadas para DK, EL, NL e SE. Os dados são pouco fiáveis para LT. Não existe uma repartição por género a nível da UE. Valores superiores a 100 % indicariam que as pessoas aparecem mais do que uma vez no conjunto de dados da política ativa do mercado de trabalho no âmbito da sua participação em diferentes categorias de medidas ou porque os participantes não estão registados como candidatos a emprego.

*Fonte:* Eurostat [[lmp\\_ind\\_actsup](#)].

<sup>204</sup> As medidas de política do mercado de trabalho (categorias 2-7) incluem, nomeadamente, a oferta de formação (2), incentivos ao emprego (4), emprego apoiado e reabilitação (5), criação direta de empregos (6) e incentivos à criação de empresas (7). Este indicador deverá, no entanto, ser interpretado com prudência, uma vez que apenas mede a participação nas políticas do mercado de trabalho (e não a sua eficácia).

**Um dos principais objetivos da Recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho é a celebração de acordos de integração no emprego com todas as pessoas registadas há pelo menos 18 meses.** Em 2021, 54,4 % de todos os desempregados de longa duração na UE aos quais foi proposto um acordo de integração profissional específico regressaram ao mercado de trabalho. Este valor aumenta para 61,1 % no caso dos desempregados de longa duração que participam em planos de ação individualizados (PAI) com uma avaliação aprofundada. No entanto, a percentagem de desempregados de longa duração em PAI convencionais que acabaram por regressar ao emprego foi inferior, situando-se em 47,7 %, abaixo da média de 49,9 % em 2021. Embora metade dos Estados-Membros tenha atingido uma cobertura de, pelo menos, 95 % em 2021, nove países em que pelo menos um em cada três desempregados de longa duração se registou há 18 meses ou mais não tinha sido alvo de uma avaliação de impacto conjunta sete anos após a adoção da recomendação do Conselho. Este facto sublinha a importância de intensificar os esforços específicos nos Estados-Membros em causa<sup>205</sup>.

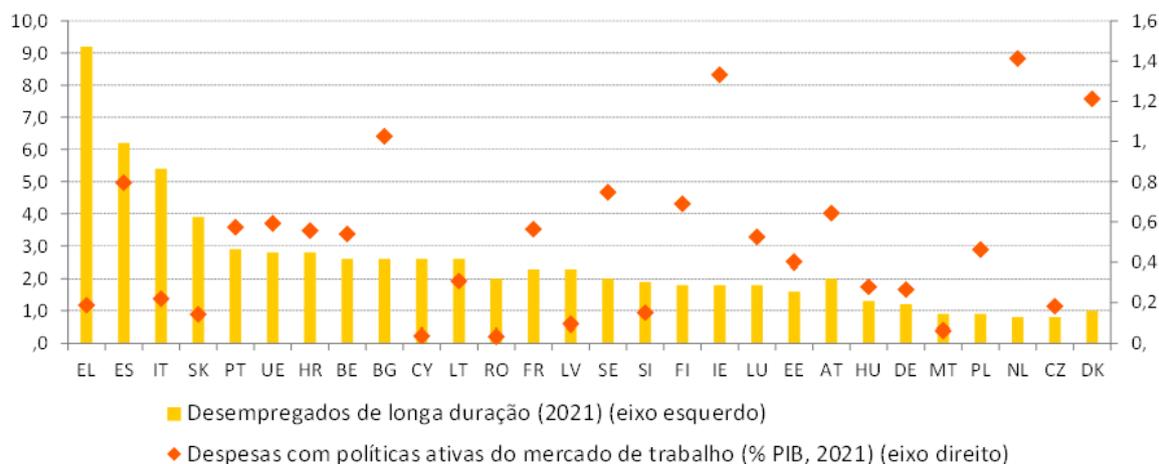
**A existência de políticas ativas do mercado de trabalho eficazes desempenha um papel fundamental no aumento das taxas de emprego, no apoio às transições profissionais e na resolução da escassez de mão de obra e de competências na UE, com variações consideráveis entre as despesas que lhes são afetadas nos Estados-Membros.** A análise das despesas com medidas do mercado de trabalho em percentagem do PIB pode servir de indicador dos esforços dos Estados-Membros para fazer face aos respetivos desafios de integração no mercado de trabalho, em especial quando analisados em conjunto com as taxas de desemprego de longa duração<sup>206</sup>. Em 2021, por exemplo, Espanha, gastou relativamente mais em medidas ativas do mercado de trabalho (0,8 % do PIB), tendo taxas de desemprego de longa duração relativamente elevadas, acima dos 6 % (ver figura 2.3.9). Pelo contrário, na Grécia, em Itália e na Eslováquia, onde as taxas de desemprego de longa duração são superiores à média da UE (acima de 9 %, 5 % e cerca de 4 %, respetivamente), as despesas com medidas do mercado de trabalho foram relativamente baixas (ou seja, cerca de 0,2 % do PIB). Nos Países Baixos, na Irlanda e na Dinamarca, as despesas com medidas do mercado de trabalho foram relativamente elevadas, situando-se num nível igual ou superior a 1,2 % do PIB em 2021, mas com baixas percentagens de desempregados de longa duração (inferiores a 2 %). Por último, em países como Portugal, a Croácia e a Bélgica, o nível de despesas aproximou-se da média da UE, à semelhança das respetivas taxas de desemprego de longa duração.

<sup>205</sup> Comissão Europeia, *Data collection for monitoring of the LTU Recommendation: 2021, 2022*.

<sup>206</sup> No que diz respeito à eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho financiadas pelo FSE, a recente meta-análise das avaliações de impacto contrafactual do FSE indica que, em média, estas têm um impacto positivo na probabilidade de os participantes entrarem no mercado de trabalho.

### Figura 2.3.9: Existe uma variação considerável entre os Estados-Membros em termos de despesas com políticas de ativação

Despesas com políticas ativas do mercado de trabalho (categorias 2-7, em percentagem do PIB, 2021) e desemprego de longa duração em percentagem da população ativa (15-74 anos) (%), 2021)



Nota: Dados sobre as despesas com políticas do mercado de trabalho estimados para DK, DE, EL, HR, NL, PL e SE. A definição de desemprego de longa duração difere para ES e FR.

Fonte: Eurostat [lmp\_expsumm], Base de dados sobre políticas do mercado de trabalho (PMT) e [tesem130], IFT da UE.

### Os serviços públicos de emprego (SPE) digitalizaram ainda mais os seus serviços e reforçaram a cooperação com os empregadores.

Na sequência da pandemia de COVID-19, os SPE desenvolveram progressivamente os seus serviços (ou seja, registo, definição de perfis, correspondência entre oferta e procura de emprego e prestação de aconselhamento e formação) através de plataformas digitais. Além disso, integraram ainda mais no seu trabalho a utilização de ferramentas de informação sobre competências<sup>207</sup>. Os SPE aumentaram a cooperação com os empregadores, em alguns casos, mediante o desenvolvimento de novos serviços específicos em torno de aspetos como a gestão de marca, relações públicas e a gestão dos recursos humanos. De um modo geral, foi reforçada a cooperação com os órgãos de poder local e regional, por exemplo, quando se trata de grupos vulneráveis. Na sequência da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, os SPE têm desempenhado um papel fundamental para apoiar a integração das pessoas deslocadas da Ucrânia no mercado de trabalho. Em abril de 2023, o número total destas pessoas registadas nos SPE ascendia a 344 000. Dados comunicados por 19 SPE indicam que cerca de 1,5 milhões de pessoas deslocadas estão empregadas nos respetivos países<sup>208</sup>.

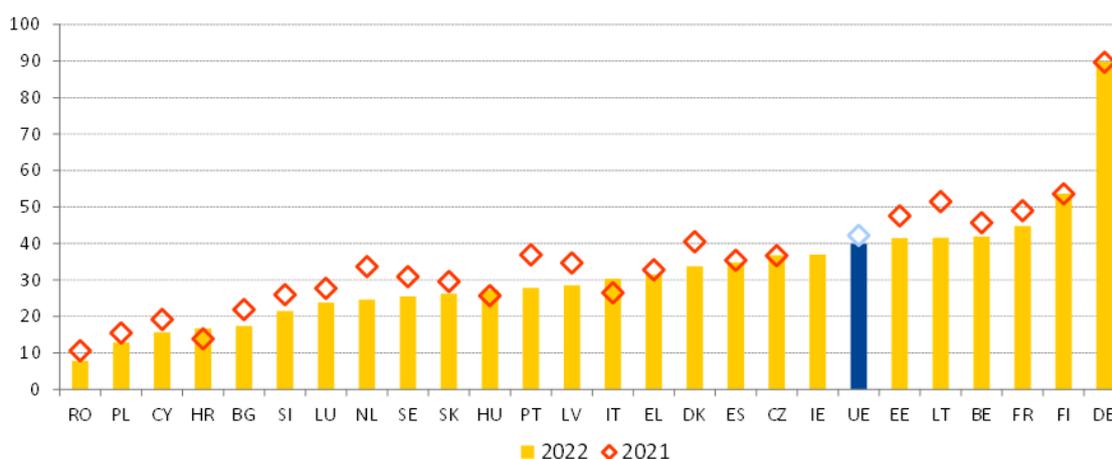
<sup>207</sup> Ver Comissão Europeia, *Relatório Anual: Rede Europeia dos Serviços Públicos de Emprego (SPE)*, 2022; Comissão Europeia, *Main outcomes of the third cycle of PES Benchmarking*, Rede de Serviços Públicos de Emprego, 2022; e Comissão Europeia, Peters, M., *Assessment report on PES capacity: 2022*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2022.

<sup>208</sup> A utilização de diferentes fontes pelos países pode afetar a comparabilidade dos dados sobre o emprego. As estatísticas devem, portanto, ser interpretados com cautela. Ver Comissão Europeia, DG EMPL, *PES Network questionnaire to PES* (notícias) e *Autoridade Europeia do Trabalho, Overview of the measures taken by EU and EFTA countries regarding employment and social security of displaced persons from Ukraine*, fevereiro de 2023.

**Em 2022, o número de desempregados de curta duração abrangidos por prestações de desemprego diminuiu ligeiramente na UE e em quase todos os Estados-Membros.** A sua percentagem diminuiu de 42,2 % em 2021 para 40 % em 2022 (ver figura 2.3.10)<sup>209</sup>. Estes valores ocultam diferenças significativas entre os Estados-Membros. Enquanto a Lituânia (-9,9 p.p.), os Países Baixos (-9,1 p.p.) e Portugal (-9,1 p.p.) registaram as maiores descidas, a cobertura aumentou em Itália (3,9 p.p.) e na Croácia (2,8 p.p.). Em 2022, as taxas de cobertura mais elevadas (mais de 50 %) foram observadas na Alemanha (90 %) e na Finlândia (53,6 %) e na Lituânia (50 %), seguidas da França, da Bélgica, da Lituânia e da Estónia, com valores inferiores mas ainda assim em torno ou acima dos 40 %. Do lado oposto, a cobertura mais baixa registou-se na Roménia, na Polónia e em Chipre (menos de 15 %). Em 2022, apenas 35 % dos desempregados registados há menos de um ano receberam prestações ou assistência na UE, contra os 37,8 % observados em 2021.

**Figura 2.3.10: Ligeira diminuição das taxas de cobertura das prestações de desemprego em quase todos os Estados-Membros, com diferenças persistentes**

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



*Nota:* não há dados de 2021 disponíveis para IE e MT. Não há dados de 2022 disponíveis para AT e MT.

*Fonte:* Eurostat, [fsa\_ugadra], IFT da UE.

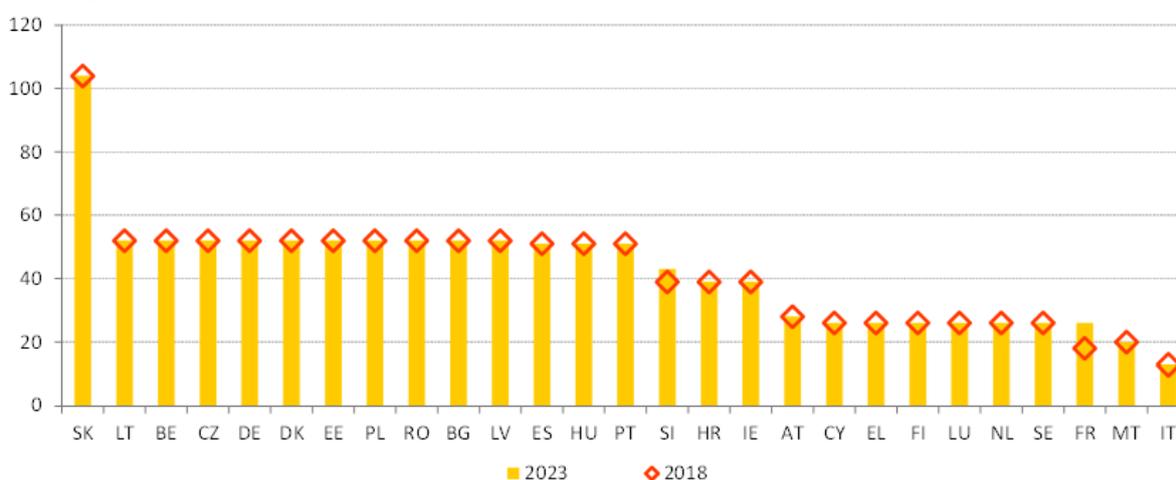
<sup>209</sup> Os desempregados de curta duração são pessoas desempregadas há menos de 12 meses.

**O período contributivo para ter direito a prestações de desemprego manteve-se globalmente estável em 2023, bem como o período máximo em que essas prestações podem ser pedidas<sup>210</sup>.**

O período contributivo manteve-se estável em quase todos os Estados-Membros, podendo ir de 13 semanas de contribuições para o seguro, em Itália, a 104 semanas, na Eslováquia (ver figura 2.3.11). Em França, a duração máxima das prestações foi reduzida em 2023 de 104 para 78 semanas, com possibilidade de acrescentar 26 semanas adicionais em caso de agravamento das circunstâncias económicas, e na Letónia foi reduzida de 39 para 35 semanas em 2020. Em todos os outros Estados-Membros, a duração manteve-se inalterada ao longo dos últimos cinco anos, com diferenças consideráveis a persistir entre os Estados-Membros (ver figura 2.3.12). De um modo geral, em 16 Estados-Membros, os desempregados com uma carreira contributiva de um ano podem requerer prestações por um período máximo de seis meses (24 semanas). A substituição de rendimentos continua a estar associada de perto à duração do período de desemprego. A figura 2.3.13 compara as taxas de substituição líquidas para os trabalhadores com salários baixos (67 % do rendimento médio nacional) com um historial de trabalho curto (12 meses de contribuições para a segurança social) em toda a UE, no segundo e no décimo segundo meses do período de desemprego. As taxas de substituição líquidas no segundo mês variam entre 7,9 % dos anteriores rendimentos (líquidos) na Hungria e 90 % na Bélgica. No Luxemburgo, na Dinamarca, em França e na Finlândia, a taxa de substituição (acima de 60 % e, em alguns casos, significativamente acima) mantém-se inalterada no décimo segundo mês do período de desemprego.

**Figura 2.3.11: Com muito poucas exceções, o período contributivo para ter direito a prestações de desemprego manteve-se estável nos últimos cinco anos**

Duração do período contributivo exigido (semanas, 2023 e 2018)



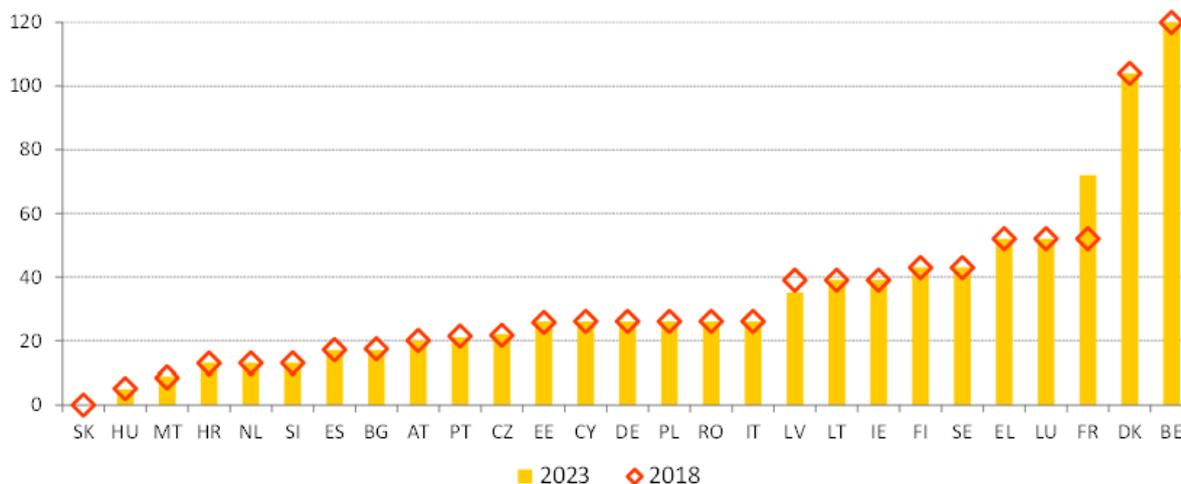
*Nota:* em Malta (2018 e 2023) são necessárias, pelo menos, 50 semanas de contribuições, das quais pelo menos 20 pagas ou creditadas nos dois anos civis anteriores, desde o momento em que se começou a trabalhar; na Irlanda (2018 e 2023) são necessárias, pelo menos, 104 semanas de contribuições desde o momento em que se começou a trabalhar; na Áustria (2023), pelo menos 52 semanas de contribuições devem ter sido pagas ao requerer o subsídio pela primeira vez, e pelo menos 28 semanas para pedidos subsequentes.

*Fonte:* base de dados MISSOC (janeiro de 2018 e janeiro de 2023).

<sup>210</sup> A análise diz respeito às prestações de desemprego geralmente concedidas às pessoas que se registam declarando ter ficado desempregadas por razões que lhes não são imputáveis, sem incluir regimes de natureza temporária que possam ter sido adotados em resposta à crise da COVID-19.

**Figura 2.3.12: Na maioria dos Estados-Membros, um ano de trabalho cumprido dá acesso a prestações de desemprego por um período máximo de seis meses**

Duração máxima das prestações em número de semanas, com um ano de trabalho cumprido (em semanas, 2023 e 2018)

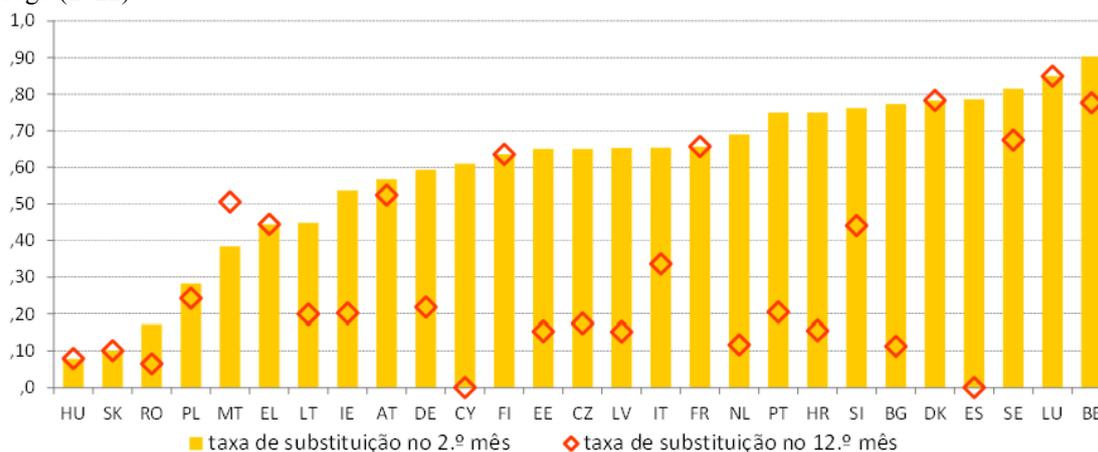


*Nota:* na Bélgica, não existe limite à duração das prestações. Em Chipre, as semanas são calculadas com base em seis dias de trabalho por semana. Na Irlanda, o subsídio é pago durante 39 semanas (234 dias) apenas para as pessoas com 260 ou mais semanas de contribuições sociais pagas. Na Eslováquia, uma pessoa com um registo de um ano de trabalho não pode beneficiar de prestações de desemprego (são necessários, pelo menos, dois anos de contribuições para o seguro de desemprego nos últimos quatro anos). Na Polónia, a duração depende da taxa de desemprego da região em relação à média nacional.

*Fonte:* base de dados MISSOC (janeiro de 2018 e janeiro de 2023) e legislação nacional.

**Figura 2.3.13: As taxas de substituição das prestações de desemprego no segundo mês de desemprego são superiores a 60 % na maioria dos Estados-Membros**

Taxa de substituição líquida das prestações de desemprego a 67 % do salário médio, no 2.º e no 12.º meses de desemprego (2022)



*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 nos modelos fiscais e de prestações da OCDE.

**Os valores globais da mobilidade intra-UE mantiveram-se estáveis entre 2016 e 2022, tal como a composição dos fluxos por nacionalidade.** Em 2021, as maiores saídas líquidas de cidadãos da UE por ano foram registadas da Polónia, seguida da Alemanha e de Itália. Para todos os outros Estados-Membros, os fluxos de cidadãos da UE dentro e para fora dos seus países foram bastante equilibrados. Apesar do aumento de 8 % na mobilidade transfronteiras dos trabalhadores na UE entre 2021 e 2022, a direção dos fluxos de mobilidade transfronteiriça manteve-se praticamente inalterada. De um modo geral, tal ocorre principalmente entre regiões da UE geograficamente adjacentes e onde são mais visíveis diferenças nos níveis salariais médios e nas condições de trabalho<sup>211</sup>.

**Os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar na conceção e na execução de reformas e políticas a nível nacional que apoiem o emprego, a qualidade dos postos de trabalho, o desenvolvimento de competências e a proteção social.** A figura 2.3.14 mostra a participação dos parceiros sociais em 440 instâncias em que governos aprovam legislação ou aplicam outros textos (não vinculativos), bem como acordos tripartidos entre janeiro de 2022 e julho de 2023<sup>212</sup>. O grau de participação comunicado varia consoante os domínios temáticos, mesmo dentro do mesmo país. O maior grau de participação dos parceiros sociais verificou-se no domínio da proteção e retenção do emprego, seguido da proteção dos rendimentos e do apoio às empresas para permanecerem em atividade. De um modo geral, nos Estados-Membros com tradições de diálogo social bem estabelecidas, a qualidade e a intensidade da participação dos parceiros sociais têm, como seria de esperar, melhores resultados, nomeadamente no que diz respeito às consultas no contexto do Semestre Europeu. Entretanto, as conclusões da supervisão multilateral anual do Comité do Emprego (COEM) salientaram que, embora o quadro institucional de diálogo social seja adequado em quase todos os Estados-Membros, continua a ser da maior importância evitar uma mera participação formalista e assegurar uma consulta atempada e significativa ao longo de todo o processo de elaboração de políticas.

---

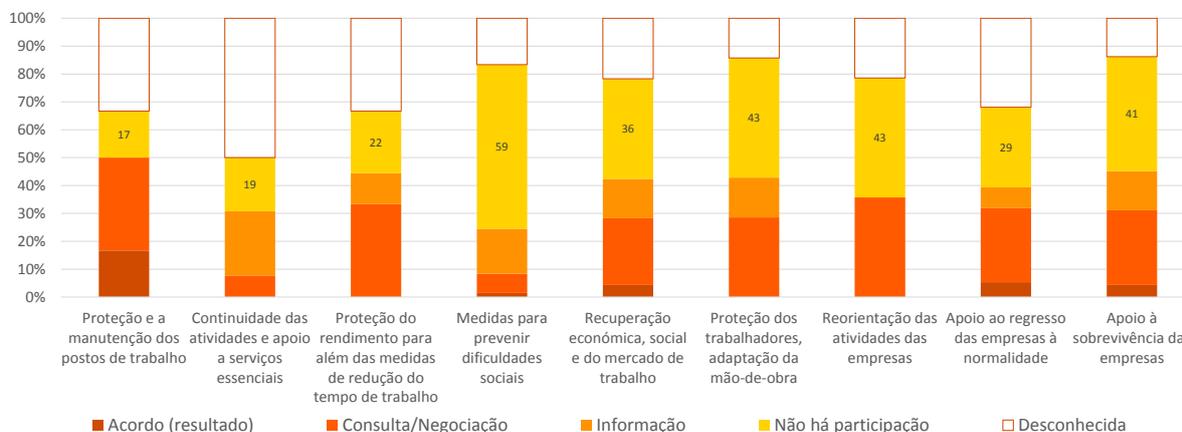
<sup>211</sup> Ver Comissão Europeia (2023), *Annual report on intra-EU labour mobility* (a publicar).

<sup>212</sup> Ver Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans*. Serviço das Publicações da União Europeia, 2023. As principais medidas podem ser encontradas na base de dados [EU PolicyWatch Database da Eurofound](#).

As análises sublinharam igualmente a forma como a qualidade das consultas pode melhorar quando fundamentadas em conclusões baseadas em dados concretos e avaliações de impacto *ex ante* da legislação proposta<sup>213</sup>. Mais de dois anos após a adoção do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, os processos de diálogo social em torno da execução dos planos de recuperação e resiliência (PRR) estão a avançar na maioria dos Estados-Membros<sup>214</sup>. Tendo em conta as diferentes velocidades de execução dos PRR, vários parceiros sociais consideram que há ainda margem para melhorias em alguns Estados-Membros, de acordo com um inquérito realizado pela Eurofound em junho de 2023<sup>215</sup>.

### Figura 2.3.14: O grau de participação dos parceiros sociais difere em função do domínio temático

Forma de participação dos parceiros sociais na conceção das medidas políticas adotadas na recuperação



*Nota:* medidas políticas, acordos coletivos e práticas empresariais dos governos, parceiros sociais e outros intervenientes recolhidos entre janeiro de 2022 e julho de 2023. A figura mostra 440 casos de legislação ou textos não vinculativos que foram considerados do domínio dos parceiros sociais.

*Fonte:* Eurofound, [base de dados EU Policy Watch](#).

<sup>213</sup> Parecer 9955/23 do Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social.

<sup>214</sup> Comissão Europeia, *Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho - Relatório de revisão sobre a execução do Mecanismo de Recuperação e Resiliência*, COM(2022) 383 final, 2022.

<sup>215</sup> Resultados do estudo em curso da Eurofound sobre a participação dos parceiros sociais nacionais na execução dos PRR. Síntese dos pontos de vista expressos por 174 parceiros sociais e representantes governamentais na rede Eurofound de correspondentes nacionais. Ver Eurofound, *Involvement of social partners in the implementation of national recovery and resilience plans*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2023.

**Na sequência da proposta da Comissão de 25 de janeiro de 2023, o Conselho adotou a Recomendação relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia em junho de 2023.**

Nela, recomenda-se aos Estados-Membros que assegurem um *ambiente propício* ao diálogo social bipartido e tripartido, incluindo a negociação coletiva, nos setores público e privado, a todos os níveis, que: i) respeite os direitos fundamentais de livre associação e negociação coletiva; ii) promova sindicatos e organizações patronais fortes e independentes, a fim de promover um diálogo social significativo; iii) inclua medidas destinadas a reforçar a capacidade dos sindicatos e das organizações patronais; iv) assegure o acesso às informações úteis necessárias para participar no diálogo social; v) promova a participação de todas as partes no diálogo social; vi) se adapte à era digital e promova a negociação coletiva no novo mundo do trabalho e uma transição justa para a neutralidade climática; e vii) promova o devido apoio institucional a fim de promover um diálogo social significativo<sup>216</sup>. Em conformidade com as Orientações para o Emprego 2023, a recomendação do Conselho insta os Estados-Membros a envolverem os parceiros sociais de forma significativa e atempada. A recomendação apela ainda à participação sistemática dos parceiros sociais na conceção e na execução das políticas sociais e de emprego e, se for caso disso, das políticas económicas e de outras políticas públicas.

**O Fundo Social Europeu Mais (FSE+) obriga os Estados-Membros aos quais foi dirigida uma recomendação específica por país em matéria de diálogo social a consagram pelo menos 0,25 % do financiamento ao apoio ao reforço das capacidades dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil.** Todos os outros Estados-Membros são chamados a afetar um montante adequado de recursos do FSE+. Dados provisórios indicam que 17 Estados-Membros programaram uma dotação superior a 0,5 % do respetivo financiamento do FSE+ para apoiar o reforço das capacidades dos parceiros sociais e da sociedade civil. Estima-se que a dotação total seja de 1,07 mil milhões de EUR, ou seja, cerca de 0,75 % do financiamento total do FSE+ (a preços correntes)<sup>217</sup>.

---

<sup>216</sup> Comunicação da Comissão intitulada *Reforçar o diálogo social na União Europeia: aproveitar todo o seu potencial para gerir transições justas* e Recomendação do Conselho sobre o *reforço do diálogo social na União Europeia*.

<sup>217</sup> Dotação por Estado-Membro para o reforço de capacidades em percentagem do financiamento total do FSE+ no país para o período de 2021-2027. Dados compilados pela DG EMPL em julho de 2023 a título meramente informativo. Os dados reais estão sujeitos a programação e podem variar.

**A consulta e a participação das organizações da sociedade civil são fundamentais para impulsionar uma mudança sustentável e inclusiva.** As Orientações para o Emprego identificam as organizações da sociedade civil como interlocutores fundamentais para a elaboração de legislação pertinente e para a ação governamental em matéria social e de emprego. Com base nas práticas e tradições nacionais existentes, os esforços para reforçar a participação das organizações da sociedade civil na elaboração de políticas pertinentes são fundamentais para recolher informações valiosas sobre os desafios existentes e emergentes, bem como sobre a eficácia das intervenções políticas no terreno. Tal como com os parceiros sociais, as consultas pertinentes devem ser significativas, transparentes e atempadas. A nível da UE, as organizações da sociedade civil são consultadas sobre as prioridades e propostas políticas, nomeadamente no contexto do Semestre Europeu, estão envolvidas na execução das políticas e são apoiadas por programas de financiamento da UE, incluindo a vertente de financiamento do FSE+ EaSI e o programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores (CERV).

### 2.3.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

**Alguns Estados-Membros reviram a legislação e tomaram medidas com o objetivo de combater as causas da segmentação do mercado de trabalho.** Na **Bélgica**, uma nova medida (ou seja, o acordo federal sobre o mercado de trabalho), adotada em janeiro de 2023, prevê, sob determinadas condições, um novo regime para que os trabalhadores comecem a trabalhar num novo emprego durante o período de pré-aviso ou participem em medidas de ativação precoce durante um terço do período de pré-aviso, mantendo simultaneamente o seu salário e outras prestações. Em maio de 2023, **Itália** atualizou a legislação para prorrogar a duração dos contratos a termo, que pode agora exceder 12 meses e até mesmo 24 meses em determinadas condições. **Itália** adotou igualmente uma medida específica para conceder, ao longo de 2023, uma isenção das contribuições para a segurança social (dentro do limite de 8 000 EUR) a empresas que contratem beneficiários do regime de rendimento mínimo ao abrigo de contratos permanentes ou transformem os contratos temporários em contratos permanentes. Em julho de 2022, **Espanha** introduziu alterações nas regras aplicáveis ao pessoal estatutário do serviço de saúde, a fim de reduzir os contratos de trabalho a termo no setor da saúde pública. No âmbito de uma reforma mais ampla no âmbito do seu PRR, **Portugal** introduziu alterações aos contratos a termo certo. Com a adoção das novas disposições em maio de 2023, os contratos temporários a termo podem ser renovados quatro vezes (em vez de seis vezes, como anteriormente). A duração máxima dos sucessivos contratos de trabalho temporários celebrados com o mesmo empregador deve também ser inferior a quatro anos e esses contratos devem ser convertidos em contratos de duração indeterminada se esta duração for excedida. Além disso, **Portugal** adotou outras medidas relativas à rescisão de um contrato a termo, fixando a indemnização em 24 dias de salário de base por ano (contra 18 dias antes). Foram igualmente introduzidas novas disposições para alterar o período experimental no caso de contratos a termo certo, em função da duração da relação de trabalho anterior. Em abril de 2023, a **Chéquia** adotou novas alterações à legislação laboral para aumentar a proteção dos trabalhadores temporários para um nível semelhante ao dos trabalhadores regulares, por exemplo em caso de insolvência dos empregadores. Em 2023, a **Grécia** lançou um programa para subsidiar as contribuições de seguros para as empresas do setor privado com base em determinadas disposições, que converteram os contratos de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial em contratos a tempo inteiro.

**Vários Estados-Membros têm vindo a adaptar a respetiva legislação em matéria de proteção do emprego.** No âmbito de uma reforma mais ampla, **Espanha** adotou, em junho de 2023, disposições destinadas a acrescentar novos casos de nulidade objetiva de despedimentos de trabalhadores que gozam da nova licença parental ou que beneficiam de uma adaptação do seu tempo de trabalho. Prorrogou igualmente, até 31 de dezembro de 2023, a proibição de despedimentos por motivos objetivos relacionados com o aumento dos custos da energia para as empresas que beneficiam de auxílios públicos. Em fevereiro de 2023, **Espanha** adotou novas regras sobre a proteção dos denunciantes e a luta contra a corrupção, a fim de evitar que os trabalhadores sofram consequências desfavoráveis ou prejudiciais na sua relação de trabalho. Por último, em setembro de 2022, foram adotadas alterações à lei nacional em matéria de ciência com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e criar melhores perspetivas de carreira para o pessoal de investigação (ou seja, semelhantes ao regime de titularização). Em fevereiro de 2023, **França** adotou disposições para o novo exercício de profissões liberais regulamentadas numa empresa. Essas disposições simplificam e clarificam o quadro jurídico aplicável à prática, que entra em vigor em 1 de setembro de 2024. Em outubro de 2022, no âmbito do seu PRR, a **Suécia** atualizou o código do trabalho com o objetivo de aumentar a previsibilidade para os empregadores e os trabalhadores, tornando também o emprego a tempo inteiro a regra. O prazo regulamentar para a conversão de um contrato de trabalho a termo em contrato permanente foi reduzido de 24 para 12 meses, permitindo um acesso mais rápido ao emprego permanente. Em setembro de 2023, a **Grécia** introduziu uma série de disposições relativas aos períodos experimentais, ao emprego paralelo e ao emprego sujeito a padrões de trabalho imprevisíveis, a fim de melhorar a transparência e a previsibilidade das condições de trabalho.

**A introdução de novas medidas e a aplicação de medidas existentes que promovem ambientes de trabalho saudáveis, seguros e bem adaptados progrediram em vários Estados-Membros.**

No âmbito de uma reforma mais ampla, em março de 2023, a **Dinamarca** introduziu alterações à legislação em matéria de igualdade de tratamento. As novas disposições incluem uma clarificação da responsabilidade do empregador por determinados crimes, incluindo o assédio. Em junho de 2022, a **Alemanha** adotou uma medida específica para promover um mercado de trabalho mais inclusivo, incluindo ações destinadas a aumentar a saúde e a segurança no caminho para o local de trabalho, desde o local de trabalho e no próprio local de trabalho. Em agosto de 2022, a **Grécia** adotou a sua estratégia para a saúde e segurança no trabalho 2022-27, bem como um plano de ação que a acompanha para 2022-23. Com base no diálogo social, a nova estratégia estabelece uma participação equilibrada dos trabalhadores e dos empregadores na saúde e segurança no trabalho. Em março de 2023, **Espanha** adotou a sua estratégia de saúde e segurança no trabalho 2023-27 para melhorar as condições de saúde e segurança no trabalho, reduzir os acidentes profissionais e antecipar possíveis ameaças e riscos para a saúde e a segurança dos trabalhadores devidos às transições digital, demográfica e ecológica. Pela primeira vez, a estratégia passou a incluir a saúde mental como prioridade e a dar especial destaque à prevenção do cancro de origem profissional. Em setembro de 2022, a lei de prevenção foi alterada de modo a incluir os trabalhadores domésticos. Em outubro de 2022, **Espanha** já tinha criado um novo fundo de compensação (gerido pelo Instituto Nacional da Segurança Social) para as vítimas de exposição ao amianto no trabalho, em casa ou no ambiente. Mais tarde, em maio de 2023, foi adotada uma medida específica para reduzir os riscos profissionais decorrentes do trabalho no exterior em condições meteorológicas extremas. Neste contexto, as empresas devem aplicar uma série de medidas em função da gravidade das condições (por exemplo, temperaturas elevadas). Por último, a **Polónia** publicou um regulamento para atualizar os requisitos mínimos de saúde e segurança existentes para os postos de trabalho com ecrãs, a fim de melhorar ainda mais a saúde e a segurança dos trabalhadores.

**Vários Estados-Membros adotaram medidas para proporcionar aos trabalhadores modelos de trabalho mais flexíveis.** Em janeiro de 2023, a **Bélgica** adotou uma reforma para introduzir maior flexibilidade do horário de trabalho e favorecer um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar. A medida inclui o direito a uma semana de trabalho de quatro dias (trabalhando mais horas por dia), a um regime de trabalho dinâmico (ou seja, trabalhar mais horas uma semana e menos na outra semana) e a informação atempada sobre horários flexíveis a tempo parcial. Em maio de 2023, **Portugal** adotou disposições para regular o pagamento de horas extraordinárias às pessoas com mais de 100 horas por ano. Para além desse limite, a medida estabelece os montantes a pagar por hora ou fração de hora com base em critérios diferentes. No âmbito do seu PRR, Portugal adotou também, em junho de 2023, um programa-piloto para pôr em prática uma semana de trabalho de quatro dias no setor privado. Consiste num período experimental de 6 meses em que o horário de trabalho semanal seria reduzido para 36, 34 ou 32 horas sem qualquer redução salarial. Após o termo do período experimental, a empresa disporá de um mês para decidir continuar ou não com o novo regime.

**Além disso, alguns Estados-Membros adotaram novas disposições ou alteraram a legislação em vigor em matéria de tempo de trabalho e organização, a fim de ter em conta as tendências em matéria de teletrabalho e trabalho à distância e o direito a desligar.** Na **Croácia**, a legislação nacional foi atualizada no âmbito do PRR através de alterações à Lei do Trabalho nacional, que entraram em vigor em janeiro de 2023. Para além do teletrabalho tradicional, a nova legislação introduziu a possibilidade de trabalho à distância, ao abrigo da qual os trabalhadores podem determinar livremente o seu local de trabalho. Na **Roménia**, a Lei n.º 81/2018 relativa ao teletrabalho foi alterada através de decretos governamentais de emergência, na sequência do rápido aumento dos regimes de teletrabalho verificado durante a pandemia de COVID-19. Em setembro de 2022, a **Bélgica** estipulou a necessidade de as empresas com 20 ou mais trabalhadores incluírem, em convenções coletivas a nível da empresa ou regulamentos gerais do empregador, disposições sobre o direito dos trabalhadores a desligar. Foram aprovadas disposições semelhantes para o trabalho ao fim do dia e o trabalho noturno em condições específicas. Em abril de 2023, a **Polónia**, em conformidade com o seu PRR, introduziu regulamentação sobre o trabalho à distância. As alterações ao Código do Trabalho e outros atos jurídicos incluem uma nova definição de trabalho à distância e duas formas específicas de teletrabalho: trabalho à distância (ou seja, para os trabalhadores em profissões consideradas elegíveis pela sua natureza) e teletrabalho ocasional (ou seja, até 24 dias por ano para cada trabalhador). Em julho de 2023, no **Luxemburgo**, uma nova lei introduziu o direito a desligar, enquanto na **Roménia** uma nova lei disponibiliza aos trabalhadores com filhos a possibilidade de trabalharem à distância. Em **Itália**, o "Decreto do Trabalho" foi transposto para a legislação com a introdução de novas regras sobre trabalho inteligente para pessoas vulneráveis. No contexto da execução do PRR, **Espanha** tenciona adotar disposições de desenvolvimento regulamentar em matéria de direitos e condições de teletrabalho no setor público. **Chipre**, mais uma vez no âmbito do seu PRR, adotou, em dezembro de 2023, uma nova lei para regulamentar os direitos e as obrigações dos empregadores e dos trabalhadores que recorrem ao teletrabalho.

**Vários Estados-Membros tomaram medidas para melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais, centrando-se principalmente nos setores dos transportes e das entregas, na sequência de um crescimento significativo da economia das plataformas.** Em outubro de 2022, **Malta** aprovou uma nova lei que introduz uma presunção de vínculo de trabalho para os trabalhadores das plataformas digitais. A legislação garante igualmente que os trabalhadores das plataformas recebem um salário igual ou superior ao salário mínimo. Em **França**, a introdução de um quadro coletivo em 2021 e a criação de uma autoridade para as relações laborais para as plataformas digitais permitiram a realização de um escrutínio a nível nacional destinado a eleger os representantes dos trabalhadores em 2022. Em abril de 2023, foi alcançado um acordo entre as plataformas e os representantes dos trabalhadores, que fixou um rendimento mínimo. Em **Espanha**, a lei "Riders", adotada em 2021 ao abrigo do PRR, estabelece a presunção legal de vínculo de trabalho no setor das entregas. A lei concede igualmente aos representantes dos trabalhadores o direito de serem informados sobre os parâmetros e as instruções dos algoritmos que afetam as condições de trabalho. Na **Bélgica**, o "Labour Deal", aplicado em janeiro de 2023, introduz uma presunção legal de emprego para os trabalhadores das plataformas. Esta nova lei define oito critérios utilizados pelos tribunais do trabalho para determinar se um trabalhador deve ser classificado como trabalhador por conta própria ou como trabalhador por conta de outrem. Na **Croácia**, um projeto de lei apresentado em fevereiro de 2023 no âmbito do PRR introduz a responsabilidade conjunta das plataformas de trabalho digitais e dos agregadores que atuam como intermediários face aos trabalhadores das plataformas. O principal objetivo é dar resposta ao problema da classificação incorreta dos trabalhadores por conta de outrem. A lei descreve fatores que indicam uma relação de trabalho com plataformas ou agregadores, independentemente do tipo de contrato. Em abril de 2023, **Portugal** alterou o seu código laboral, estabelecendo uma presunção de relação de emprego para os trabalhadores das plataformas digitais com base em seis critérios. Além disso, a lei exige que os empregadores forneçam informações e garantam transparência sobre a utilização de algoritmos ou inteligência artificial nos processos de seleção e despedimento dos trabalhadores.

**Alguns Estados-Membros estão a tomar medidas para combater o trabalho não declarado, com o objetivo de proteger melhor os direitos dos trabalhadores e assegurar uma concorrência leal.** Em dezembro de 2022, **Itália**, no seu PRR, adotou um plano nacional de luta contra o trabalho não declarado, acompanhado de um roteiro de execução. No âmbito de uma reforma mais ampla no âmbito do seu PRR, a **Croácia** adotou uma nova lei sobre trabalho não declarado. Adotada em dezembro de 2022, a nova lei define o trabalho não declarado e todas as suas manifestações, proporciona meios adicionais de apoiar mais eficazmente as inspeções do trabalho, estabelece disposições em matéria de pequenos delitos e regulamenta o processo de transferência de trabalhadores do trabalho não declarado para o declarado. Em abril de 2023, a **Chéquia** introduziu alterações jurídicas para assegurar que os empregadores comuniquem e registem os trabalhadores estrangeiros com direito a proteção temporária. O objetivo é proteger as pessoas que aceitaram trabalhar contra práticas ilícitas dos empregadores e aumentar a eficácia das despesas com a segurança social para as pessoas com direito a proteção temporária. Além disso, em abril de 2023, **Portugal** alterou o Regime Geral das Infrações Tributárias, de modo que a não comunicação da admissão de trabalhadores à Segurança Social nos seis meses posteriores ao termo do prazo legal é agora classificada como crime contra a Segurança Social, sendo punida com pena de prisão até três anos ou com pena de multa até 360 dias. No âmbito do seu PRR, a **Roménia** tenciona criar uma plataforma digital funcional para gerir a utilização de vales para os trabalhadores domésticos e permitir a interoperabilidade das operações relacionadas com esses vales nas bases de dados públicas.

**Vários Estados-Membros adotaram medidas específicas para dar resposta ao desemprego de longa duração e garantir uma maior resiliência do mercado de trabalho.** Com o apoio de fundos da UE, a **Bélgica** lançou, em abril de 2023, o projeto "*Territoires zéro chômeurs de longue durée*", com o objetivo de reduzir o número de desempregados de longa duração e proporcionar oportunidades de emprego adicionais em zonas específicas da Região da Valónia. Em outubro de 2022, **Chipre** relançou, no âmbito do seu SPE, a conceção e a execução de programas de apoio individualizados de quatro meses, por conselheiro profissional, com pelo menos 40 desempregados vulneráveis em cada programa. Estes programas baseiam-se em reuniões e consultas frequentes, acompanhamento e avaliação. Ao mesmo tempo, **Espanha**, no seu PRR, concede, desde agosto de 2021, financiamento a novos projetos territoriais que proponham percursos individualizados para os desempregados de longa duração, incluindo o apoio a projetos de empreendedorismo e microempresas. Os SPE na **Suécia** têm por missão dar prioridade aos desempregados de longa duração. Em março de 2023, os SPE apresentaram atividades para reforçar o seu trabalho de reduzir o desemprego de longa duração, pondo uma tónica acrescida nos esforços e domínios com resultados comprovados pela investigação e pelos dados. Algumas das medidas incluem intervenções mais específicas ou visam reforçar a capacidade dos SPE.

**Alguns Estados-Membros alteraram os respetivos quadros vigentes em matéria de políticas ativas do mercado de trabalho para melhorar a sua eficácia na correspondência entre candidatos a emprego e as oportunidades disponíveis.** Em julho de 2022, a **Bélgica** adotou uma reforma específica para reforçar a ativação das pessoas desempregadas e inativas e a transição de trabalhadores na região da Flandres. A medida surge na sequência de um acordo entre o governo regional e os parceiros sociais flamengos. Em agosto de 2022, a **Grécia**, no seu PRR, adotou a estratégia nacional para políticas ativas do mercado de trabalho para 2022-30. A estratégia prevê uma abordagem holística do desenvolvimento e da aplicação de medidas de ativação em combinação com outras políticas. As medidas no âmbito da estratégia são igualmente financiadas pelo MRR e pelo FSE+. No âmbito de uma reforma mais ampla, a **Lituânia** estabeleceu, em julho de 2022, um estatuto separado de pessoa que se prepara para o mercado de trabalho. O objetivo é identificar e apoiar as pessoas que enfrentam desafios no acesso ao emprego. Por meio de consultas individuais, que incluem serviços de aconselhamento psicológico e jurídico, o serviço de emprego contribui para atenuar as circunstâncias que dificultam o emprego e para preparar as pessoas para o mercado de trabalho. A partir de janeiro de 2023, a Lituânia, no âmbito do seu PRR, alargou o quadro em vigor para facilitar a ativação e a transição para o emprego de pessoas em situações vulneráveis. Para o efeito, foi dirigida uma recomendação a todos os municípios no sentido de executarem programas municipais de emprego, prestando serviços às pessoas com base numa abordagem de gestão de processos. Esta abordagem combina, nomeadamente, a prestação de orientação profissional, diversas consultas e um apoio direto ao rendimento, em coordenação com os serviços sociais. No âmbito do seu PRR, **Espanha** deverá criar uma rede de 20 centros de orientação, empreendedorismo e inovação na área do emprego até ao final de 2024. Espera-se que estes centros sejam distribuídos por todo o território (ou seja, um centro a nível da administração central e outro em cada região) com o objetivo de melhorar a coordenação entre os SPE regionais. No âmbito de uma reforma mais ampla, **França** tenciona reorganizar o seu sistema de SPE "*Pôle Emploi*", a fim de reforçar a coordenação entre as partes interessadas e melhorar a orientação e o apoio prestados aos candidatos a emprego. O projeto de lei "para o pleno emprego" introduz igualmente condições mais rigorosas para receber o apoio ao rendimento mínimo, incluindo a participação em atividades semanais obrigatórias. No âmbito do seu PRR, a **Letónia** tenciona alterar o respetivo quadro de políticas ativas do mercado de trabalho e atualizar a oferta de ações de melhoria de competências e requalificação, a fim de reforçar a tónica nas competências digitais. **Chipre**, no contexto da nova estratégia para políticas ativas do mercado de trabalho 2023-2025, pretende melhorar a participação em medidas de ativação, especialmente dos grupos vulneráveis, bem como a eficiência administrativa e a capacidade dos SPE a longo prazo.

**Alguns Estados-Membros introduziram medidas relacionadas com os serviços públicos de emprego (SPE) para os tornar mais acessíveis e eficazes, também à luz da evolução do mercado de trabalho e das necessidades de competências.** Na **Bélgica**, um programa de experiências profissionais no SPE da Valónia (Forem) permite aos candidatos a emprego registados aceder a vários postos de trabalho antes de optar por um emprego ou uma formação, contribuindo assim para reduzir o risco de sobrequalificação<sup>218</sup>. Em 2022, a **Áustria** aumentou a contribuição financeira para apoiar a ativação das mulheres no mercado de trabalho (4 % em comparação com 2021). Este esforço permitiu a participação em medidas de apoio ao emprego de cerca de 239 000 mulheres, 137 000 das quais beneficiaram de medidas relacionadas com competências. Em **França**, o programa SPE "*Les Entreprises s'engagent*" proporciona agora uma interface onde os empregadores podem pedir para serem contactados sobre os procedimentos de contratação de pessoas deslocadas da Ucrânia.<sup>218</sup> No âmbito do seu PRR, a **Finlândia** atualizou o seu modelo nórdico de serviços de emprego, estabelecendo várias metas para o apoio individualizado aos candidatos a emprego (ou seja, o número anual de entrevistas de procura de emprego). Em 2022, a **Suécia** reviu as funções do SPE, que deverá agora reforçar as ligações com os empregadores, continuar a apoiar os candidatos a emprego que estão longe do mercado de trabalho e intensificar os esforços para aumentar o número de participantes em estágios profissionais, formações e regimes de emprego subsidiados. Em agosto de 2022, no âmbito do seu PRR, a **Lituânia** introduziu novas disposições para reformar o sistema de orientação profissional, estabelecendo o quadro, a gestão e a garantia de qualidade do sistema de aconselhamento profissional. Define as funções e os requisitos básicos em matéria de competências dos profissionais de carreira e das instituições envolvidas, incluindo os parceiros sociais. Em dezembro de 2022, a **Grécia**, no âmbito do seu PRR, criou um registo digital para o DYPA (o SPE grego) com o objetivo de melhorar os registos dos candidatos a emprego e de lhes proporcionar um melhor acesso às prestações e aos serviços sociais através de um sistema interoperável. A **Grécia** atualizou igualmente o quadro de obrigações mútuas entre o SPE e os candidatos a emprego registados, a fim de melhor acompanhar e fazer cumprir as obrigações de todas as partes. Além disso, estão em curso reformas do instrumento de definição de perfis dos SPE, o desenvolvimento de um quadro de avaliação baseado no desempenho para os prestadores de ensino profissional e as prestações de desemprego.

---

<sup>218</sup> Exemplos de boas práticas recolhidas pela rede de SPE no contexto da aprendizagem comparativa dos SPE. Para mais informações, consultar também o [Centro de Conhecimento dos SPE](#).

Em fevereiro de 2023, **Espanha**, no âmbito do seu PRR, adotou nova legislação para reforçar o sistema de emprego. Inclui medidas para reforçar a participação de entidades privadas e locais, melhorar o quadro de avaliação e um novo catálogo de serviços garantidos, tanto para empregadores como para candidatos a emprego. Espera-se que o país conclua a modernização (ou seja, os sistemas de gestão interna e digitalização) do SPE central até ao final de 2023. Em março de 2023, a **Dinamarca** reviu o quadro em vigor para reduzir os processos administrativos nos centros de emprego por via, designadamente, da utilização de ferramentas digitais e da simplificação dos procedimentos de acompanhamento. Em junho de 2023, adotou igualmente uma medida específica, que entrará em vigor em 1 de janeiro de 2024, destinada a atribuir uma maior responsabilidade aos SPE para contactar os beneficiários de prestações de desemprego nos primeiros três meses do programa. Em julho de 2021, a **Irlanda** adotou a estratégia sobre percursos para o trabalho para 2021-25. Um dos principais objetivos é reforçar o Intreo (o SPE irlandês) através do desenvolvimento da sua abordagem centrada nas capacidades e nos consumidores. Inclui medidas apoiadas pelo PRR e pelo FSE+. A **Letónia**, com o apoio do IAT, está a modernizar os serviços prestados pelos seus SPE, a introduzir novos instrumentos digitais para os utentes dos SPE e a melhorar o sistema de definição de perfis.

**A colaboração entre os serviços públicos de emprego e os serviços sociais é muito importante para a eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho.** Em janeiro de 2023, a **Suécia** lançou uma investigação interna no Gabinete do Governo para analisar e propor melhorias no intercâmbio de informações entre os SPE e os municípios, a fim de fazer face ao risco de exclusão do mercado de trabalho e facilitar a transição do desemprego para a educação de adultos. Em junho de 2023, a **Dinamarca** adotou uma medida temporária para reintroduzir o direito à formação ou à melhoria das competências, com um aumento da taxa de subsídio de desemprego de 110 % em profissões que enfrentam escassez de mão de obra. A medida pretende criar mais sinergias entre as orientações fornecidas pelos centros de emprego aos desempregados e as medidas de apoio que os acompanham ao longo do percurso de melhoria de competências.

**Os Estados-Membros tomaram algumas medidas específicas para facilitar a mobilidade da mão de obra e atrair talentos estrangeiros para profissões com escassez de mão de obra.** Em novembro de 2022, a **Bélgica** adotou o "Pacto Federal para o Mercado de Trabalho", no âmbito do qual vários comités setoriais de parceiros sociais foram incumbidos de elencar todos os perfis profissionais onde se registam insuficiências, analisando as suas causas e recomendando medidas a tomar. Espera-se que este processo oriente os esforços para aumentar a atratividade de determinados empregos, nomeadamente em termos de condições de trabalho. Em julho de 2023, o serviço público de emprego (Forem) da **Bélgica** (região da Valónia) atualizou a lista de profissões mais procuradas, incluindo, por exemplo, 56 perfis no setor da construção, seguido da indústria. Este inventário contribuirá para guiar os desempregados para estes perfis e orientar mais eficazmente os vários incentivos financeiros. Do mesmo modo, em fevereiro de 2023, a região flamenga atualizou a sua lista de profissões com escassez de mão de obra, utilizando uma metodologia distintiva que aponta para três causas potenciais de escassez – circunstâncias quantitativas, qualitativas e/ou específicas da mão de obra. A lista totaliza 234 profissões em escassez, das quais 1/3 profissões no setor industrial e artesanal. Em junho de 2023, a **Alemanha** atualizou o seu quadro jurídico para facilitar a migração de mão de obra qualificada proveniente de países terceiros, nomeadamente inclusive sem reconhecimento prévio das qualificações obtidas no estrangeiro para profissões não regulamentadas. Em julho de 2022, **Espanha** adotou medidas para reforçar os respetivos percursos de migração legal e melhorar a gestão dos procedimentos de migração. Alargou igualmente o regime jurídico aplicável aos migrantes altamente qualificados a pessoas titulares de um diploma de EFP de nível superior e suprimiu alguns requisitos para as empresas contratarem trabalhadores estrangeiros. Tendo em conta a crescente escassez de mão de obra nos serviços de saúde e sociais, a **Eslovénia** tomou medidas para simplificar os procedimentos de contratação de trabalhadores estrangeiros, incluindo a possibilidade de estes mudarem mais facilmente de empregador, permitindo uma maior flexibilidade e condições de trabalho mais justas.

**Durante o primeiro semestre de 2023, alguns Estados-Membros tomaram medidas para adaptar melhor os seus sistemas de prestações de desemprego ao contexto socioeconómico.** Em novembro de 2022, a **Bélgica** decidiu aumentar o subsídio de desemprego mínimo em 1,3 p.p., para além da indexação automática da inflação. Em dezembro de 2022, a **Estónia** (no âmbito do seu PRR) estendeu a duração do seguro de desemprego, a partir de julho de 2023. Em dezembro de 2022, **França** adotou uma redução temporária da duração das prestações de desemprego (até dezembro de 2023) e a eliminação do acesso a prestações de desemprego em caso de abandono do posto de trabalho ou de recusa de um contrato por tempo indeterminado. A medida tem como objetivo acelerar o regresso ao emprego num contexto de conjuntura favorável e escassez de mão de obra. Em setembro de 2022, a **Espanha** adotou novas alterações para conceder aos trabalhadores domésticos o direito a prestações de desemprego contributivas e, desde julho de 2023, concede prestações de desemprego especiais aos artistas. Em junho de 2023, a **Suécia** alterou a lei relativa ao seguro de desemprego, facilitando os requisitos de acesso às prestações de desemprego (de 80 horas para pelo menos 60 horas, durante um período mínimo de seis meses num período de 12 meses). O período de carência também foi temporariamente reduzido, de seis para dois dias. Em dezembro de 2023, a **Croácia**, no âmbito do seu PRR, adotou um novo ato jurídico de alteração à lei relativa ao mercado de trabalho, que aumenta o montante e prolonga a duração das prestações de desemprego, flexibiliza os requisitos para os trabalhadores em situações vulneráveis e digitaliza o processo de pedido de prestações de desemprego. A **Finlândia** anunciou alterações ao sistema de prestações de desemprego para melhorar os incentivos ao trabalho, nomeadamente através da imposição de um período de carência mais rigoroso. Estão igualmente previstas alterações ao direito a ajudas de custo diárias para os desempregados. As condições para requerer prestações serão determinadas por novas condições de limite de rendimento e o montante das prestações de desemprego deverá também ser escalonado do nível atual para 80 % do nível inicial após oito semanas de desemprego e para 75 % após 34 semanas de desemprego. A partir de janeiro de 2024, **Malta** introduziu taxas mais elevadas de prestações de desemprego. As prestações serão pagas por um período máximo de 26 semanas e as taxas de pagamento serão fixadas em 60 % do salário anterior do trabalhador durante as primeiras seis semanas, em 55 % nas 10 semanas seguintes e em 50 % nas últimas 10 semanas. A taxa máxima a pagar basear-se-á em 175 % do salário mínimo nacional.

**Vários Estados-Membros estão a tomar medidas para reforçar o diálogo social e a colaboração com os parceiros sociais aquando da formulação de políticas relacionadas com o emprego.** Em dezembro de 2022, a **Roménia**, no âmbito do seu PRR, adotou uma nova lei relativa ao diálogo social para corrigir as deficiências no processo de diálogo social, em conformidade com as correspondentes recomendações específicas por país adotadas pelo Conselho e a recomendação da OIT. A nova lei inclui algumas revisões da definição dos setores económicos como base para novas convenções coletivas setoriais. Em maio de 2023, a **Hungria** (como parte das condições habilitadores no quadro do financiamento da política de coesão) criou um subcomité *ad hoc* do fórum tripartido (ou seja, o Fórum Permanente de Consulta) para assegurar que a conceção, a execução, o acompanhamento e a revisão do quadro estratégico para as políticas ativas do mercado de trabalho são conduzidos em cooperação com os parceiros sociais. A criação deste subcomité deverá aumentar a frequência e a profundidade dos debates.

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

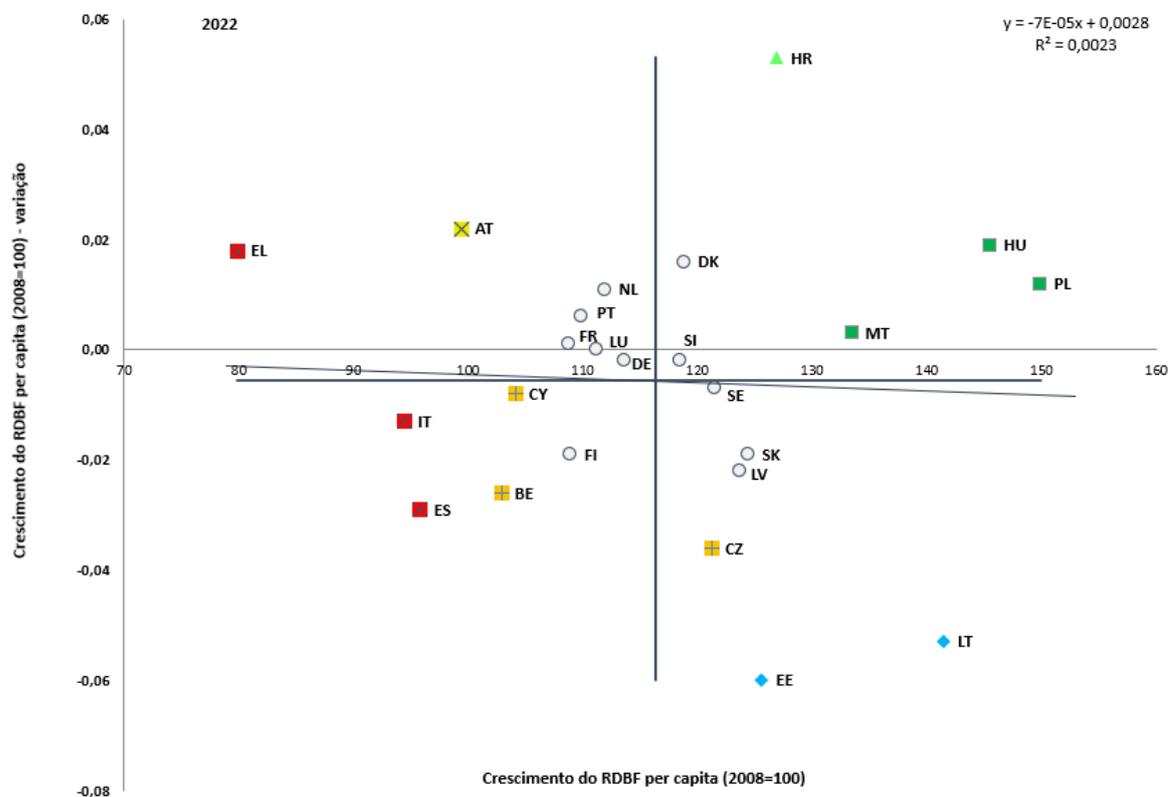
A presente secção analisa a aplicação da orientação para o emprego n.º 8, que recomenda aos Estados-Membros que promovam a igualdade de oportunidades para todos, fomentem a inclusão social e combatam a pobreza, em conformidade com os princípios 2 (igualdade entre homens e mulheres), 3 (igualdade de oportunidades), 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, enquanto a secção 2.4.2 dá conta das medidas tomadas dos Estados-Membros.

### 2.4.1 Indicadores-chave

**O crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* diminuiu ligeiramente a nível da UE em 2022, mantendo-se globalmente estável nos Estados-Membros, num contexto de abrandamento económico gradual.** O maior aumento foi registado na Croácia, enquanto os menores, mas ainda assim substanciais, foram registados na Áustria, na Hungria, na Grécia e na Dinamarca (ver figura 2.4.1). Os "melhores desempenhos" são os da Polónia, da Hungria e de Malta devido aos elevados níveis registados em 2022, que correspondem a mais de 140-130 % do nível de 2008. A Estónia registou a maior diminuição, seguida da Lituânia, da Chéquia e de Espanha, que mantiveram um nível ainda elevado de rendimento real, à exceção de Espanha. Conforme referido na secção 1.2, estas alterações refletem o efeito combinado da diminuição do crescimento dos salários reais e a evolução de outras componentes do RDBF, incluindo a supressão de mais medidas temporárias de apoio ao rendimento depois da recuperação pós-COVID e a estabilização subsequente. Com base nos resultados de 2022 e na variação em relação a 2021, a Grécia, Itália e Espanha encontravam-se em "situações críticas" devido a níveis muito baixos neste indicador conjugados com deteriorações simultâneas, respetivamente. A situação é algo semelhante em Chipre e na Bélgica, onde os níveis são mais elevados, mas com deteriorações, bem como na Chéquia, onde tanto o nível como a deterioração são maiores. Estes três casos constituem todos situações "a vigiar".

**Figura 2.4.1: Em 2022, o crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* manteve-se globalmente estável na maioria dos Estados-Membros**

Crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) real *per capita*, níveis de 2022 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. Dados não disponíveis para BG, IE e RO.

Fonte: Eurostat [tepsr\_wc310], contas europeias por setor.

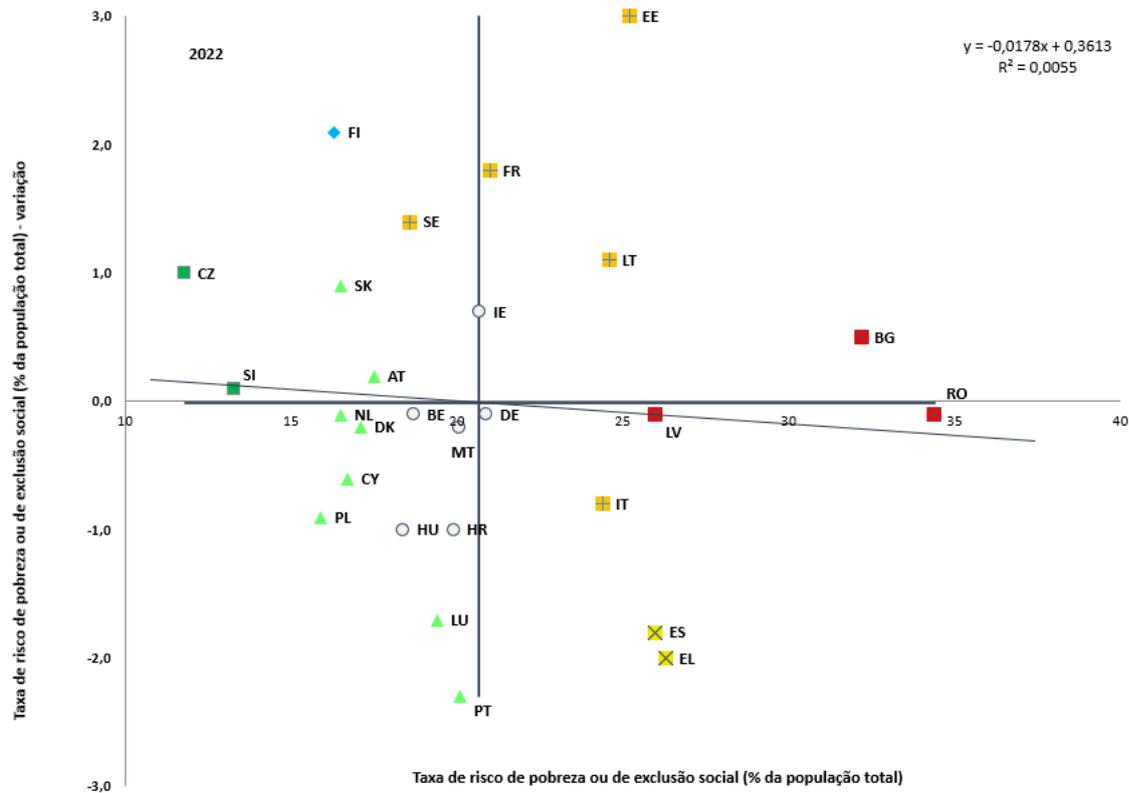
**A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) foi globalmente constante na UE e diminuiu ou manteve-se estável na maioria dos Estados-Membros em 2022, graças à intervenção política decisiva no contexto da crise da COVID-19 e da crise energética.** A situação é "crítica" na Roménia, na Bulgária e na Letónia, onde os níveis relativamente elevados não melhoraram (34,4 %, 32,2 % e 26 %, respetivamente, ver figura 2.4.2). A França, a Suécia, a Itália, a Lituânia e a Estónia estão em situação "a vigiar", e todos, à exceção da Itália, registam aumentos significativos (entre 1 e 3 p.p.), estando a Estónia e a Lituânia já muito acima da média da UE. Na Grécia, em Espanha e em Itália, os níveis AROPE permaneceram acima da média da UE (21,6 %), mas registaram diminuições. A maioria dos países classificados com desempenhos "melhores do que a média" apresentou descidas nos níveis de AROPE, com as melhorias mais significativas em Portugal e no Luxemburgo, de 2,3 e 1,7 p.p., respetivamente. A Eslovénia e a Chéquia são os países que têm "melhor desempenho" com os níveis AROPE mais baixos (13,3 % e 11,8 %, respetivamente), embora a Chéquia tenha registado um aumento. Uma vez que alguns Estados-Membros com níveis próximos ou superiores à média da UE melhoraram mais do que a média, existem alguns sinais de convergência, mas as diferenças continuam a ser acentuadas entre os Estados-Membros. As variações na AROPE são significativas também entre as regiões da UE, incluindo no interior de Estados-Membros como Itália, a Polónia, a Hungria, Espanha e a Bélgica (ver figura 8 no anexo 5). A avaliação contínua do impacto distributivo das reformas e dos investimentos<sup>219</sup> é crucial para garantir a sua eficácia na redução da pobreza, contribuindo assim para a grande meta da UE de retirar pelo menos 15 milhões de pessoas da pobreza até 2030.

---

<sup>219</sup> Ver Comunicação da Comissão "Melhor avaliação do impacto distributivo das políticas dos Estados-Membros" (COM(2022) 494 final).

**Figura 2.4.2: A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social manteve-se globalmente estável na UE, com alguns sinais de convergência entre os Estados-Membros**

Percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social, níveis de 2022 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 FR, LU e FI. As variações estatisticamente significativas estão assinaladas com um asterisco (\*).  
 Fonte: Eurostat [ilc\_peps01n], EU-SILC.

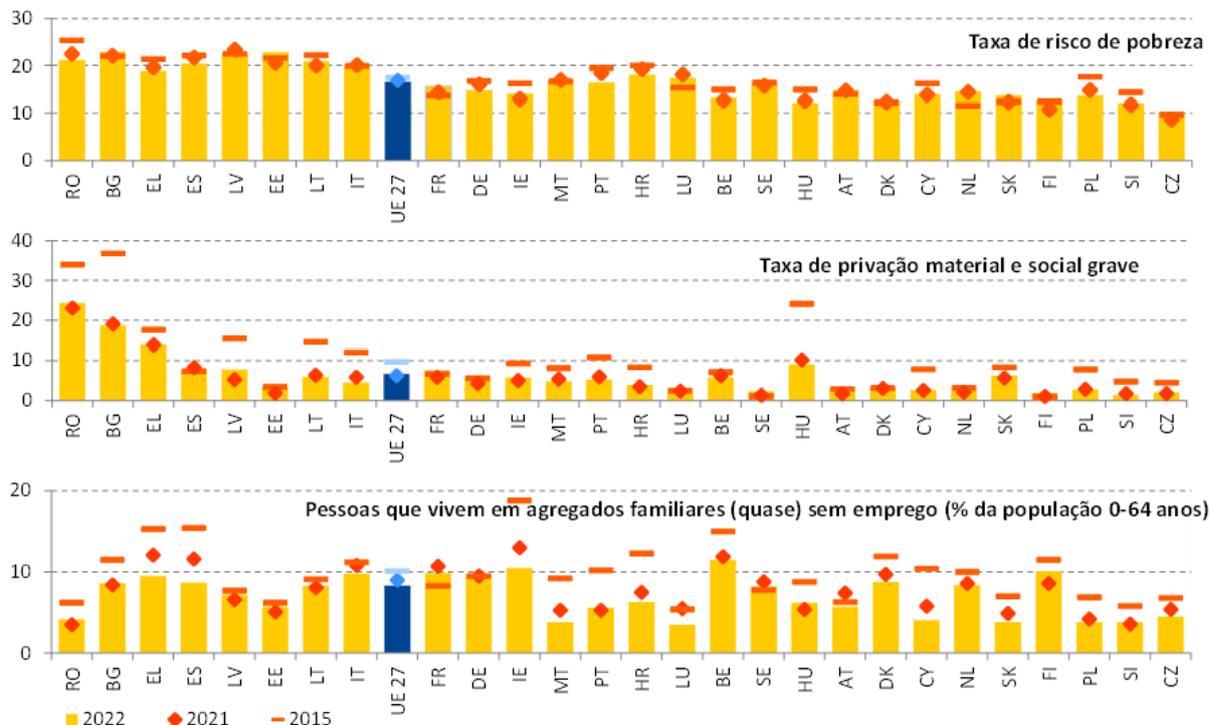
**A pobreza monetária, a privação material e social grave e a percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego também se mantiveram amplamente constantes na maioria dos Estados-Membros.** Apesar do aumento dos preços da energia e do custo de vida durante a recuperação pós-COVID-19, tal como relativamente à AROPE, esta tendência reflete os efeitos das respostas políticas tomadas a nível da UE e dos Estados-Membros durante as recentes crises. Em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021), a Chéquia, seguida da Eslovénia, da Hungria, da Dinamarca e da Finlândia, registou as taxas de risco de pobreza mais baixas (AROP) na UE, embora tenha aumentado na Chéquia e na Finlândia (ver painel superior da figura 2.4.3). Em contrapartida, a Bulgária, a Estónia, a Letónia e a Roménia registaram as percentagens mais elevadas, tendo-se verificado também aumentos na Bulgária e na Estónia. De acordo com as estimativas rápidas do Eurostat relativas aos rendimentos de 2022, as taxas AROP mantiveram-se estáveis na maioria dos Estados-Membros, tendo aumentado na Grécia e na Croácia e diminuído em Itália, na Estónia, na Bulgária e na Roménia<sup>220</sup>. A evolução positiva nesta dimensão resulta igualmente das medidas de apoio ao rendimento adotadas, que atenuaram o impacto da elevada inflação nas pessoas mais vulneráveis. No entanto, o aumento do custo de vida afeta os rendimentos reais, como demonstrado pela taxa AROP *ancorada em 2021*, que se estima ter aumentado em cerca de metade dos Estados-Membros, apontando, ao invés, para uma deterioração do nível de vida<sup>221</sup>. A percentagem de pessoas em situação de privação material e social grave também se manteve globalmente estável na UE em 2022, mas continuar a variar consideravelmente entre os Estados-Membros, dos 1,4 % na Eslovénia aos 24,3 % na Roménia (ver o painel intermédio da figura 2.4.3). A taxa diminuiu mais de 1 p.p. em Itália e na Hungria, mantendo-se globalmente constante na maioria dos outros países e aumentando apenas em alguns outros, como a Roménia, a Letónia, a Estónia, França e a Alemanha. Refletindo a dinâmica positiva do mercado de trabalho na fase de recuperação, a percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego em 2022 (com base na atividade de 2021) diminuiu na maioria dos Estados-Membros e, em especial, 2 p.p. ou mais no Luxemburgo (que também tinha o nível mais baixo de 3,5 %), em Espanha, na Grécia e na Irlanda (ver o painel intermédio da figura 2.4.3). No entanto, a Irlanda e a Grécia encontram-se ainda entre os Estados-Membros com as taxas mais elevadas (ou seja, superiores a 9 %), juntamente com a Bélgica, a Alemanha, Itália, França e a Finlândia. Entre estes, apenas a Finlândia registou um aumento.

<sup>220</sup> Ver [os resultados experimentais das estimativas rápidas](#) disponíveis na [página Web específica do Eurostat](#).

<sup>221</sup> A taxa de risco de pobreza ancorada em 2021 refere-se às pessoas com um rendimento disponível equivalente inferior ao limiar de risco de pobreza *calculado em 2021*, ajustado pelo índice harmonizado de preços (IHPC) entre 2021 e 2022. Ver o [artigo específico do Eurostat](#).

**Figura 2.4.3: Os indicadores de risco de pobreza (AROP), privação social e material grave e agregados familiares (quase) sem emprego apresentam-se, de um modo geral, constantes ou em declínio na maioria dos Estados-Membros**

Componentes do indicador principal da taxa de risco de pobreza ou exclusão social (% , 2015, 2021, 2022)



*Nota:* os indicadores são classificados pelas taxas AROPE em 2022. Os dados relativos a FR são provisórios. Interrupção nas séries para FR e LU para as três componentes e também para FI no que respeita aos agregados familiares (quase) sem emprego, ou seja, agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa. *Fonte:* Eurostat [tessi010], [tepsr\_lm420], [tepsr\_lm430], EU-SILC.

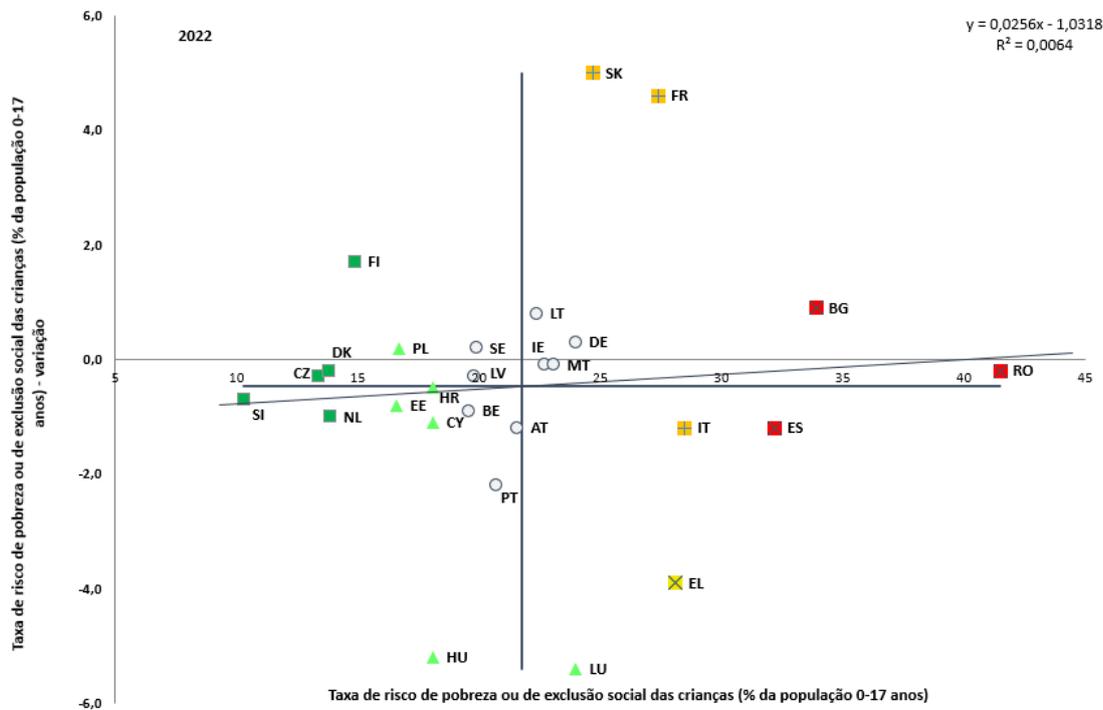
**A percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social aumentou ligeiramente em 2022<sup>222</sup>.** A média da UE foi de 24,7 %, contra 24,4 % em 2021. A Eslovénia, a Chéquia, a Dinamarca, os Países Baixos e a Finlândia registaram as taxas mais baixas (com um aumento apenas na Finlândia), sendo todos estes países classificados como "melhor desempenho" (ver figura 2.4.4). Em contrapartida, a Roménia, a Bulgária e Espanha registaram as percentagens mais elevadas e encontravam-se todos em "situação crítica", com incidência crescente no caso da Bulgária e sem melhorias substanciais na Roménia e em Espanha. Registaram-se importantes aumentos na Eslováquia e em França, enquanto as maiores diminuições encontraram-se no Luxemburgo, na Hungria, na Grécia e em Portugal. A pobreza monetária infantil (AROP) em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021) foi de 19,3 % e diminuiu em 21 Estados-Membros, embora com aumentos acentuados em França e na Eslováquia. As estimativas rápidas do Eurostat relativamente aos rendimentos de 2022 indicam uma estabilidade global da pobreza infantil na maioria dos países (com diminuições na Grécia e na Irlanda e um aumento na Chéquia). Embora, em média, na UE, a percentagem de crianças em privação material e social grave tenha aumentado de 7,5 % em 2021 para 8,4 % em 2022, diminuiu em metade dos Estados-Membros, especialmente na Hungria e em Itália. No entanto, a Hungria manteve-se entre os países que apresentam percentagens mais elevadas, juntamente com a Roménia, a Bulgária e a Grécia. A percentagem de crianças que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego diminuiu ou permaneceu estável em 20 Estados-Membros (com base na taxa de atividade de 2021). Continuou a ser a mais elevada na Irlanda, seguida da Alemanha, de França e da Bulgária, todas ligeiramente acima dos 10 %.

---

<sup>222</sup> Para além da taxa AROPE das crianças, este ponto refere-se aos [cálculos das estimativas rápidas do Eurostat](#) e às componentes da AROPE, [\[ilc\\_li02\]](#), [\[ilc\\_md11\]](#) e [\[ilc\\_lvhl1n\]](#). Relativamente ao ano de referência da taxa AROPE das crianças e das suas componentes, ver notas de rodapé 4 e 5 no anexo 2.

**Figura 2.4.4: A percentagem de crianças (0-17 anos) em risco de pobreza ou exclusão social manteve-se globalmente estável em 2022, sem sinais claros de convergência entre os Estados-Membros**

Percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social, níveis de 2022 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 FR, LU e FI. As variações estatisticamente significativas estão assinaladas com um asterisco (\*).

Fonte: Eurostat [tepsr\_lm412], EU-SILC.

**As crianças que crescem em situação de pobreza ou exclusão social têm menos probabilidades de concretizar todas as suas potencialidades no mercado de trabalho e na sociedade.** Este resultado advém, em particular, das suas dificuldades seguir e concluir uma educação de qualidade e em adquirir competências relevantes para o mercado de trabalho, bem como em aceder a oportunidades de carreira numa fase posterior, o que aumenta o risco de transmissão intergeracional da pobreza. Neste contexto, é especialmente importante intervir, em tempo útil, para reduzir a pobreza infantil. O quadro de avaliação comparativa relativo ao apoio e acolhimento de crianças identifica indicadores que permitem acompanhar a situação das crianças em todos os Estados-Membros<sup>223</sup>. Em 2022 (com referência aos níveis de rendimento de 2021), o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza infantil continuou a ser significativamente inferior à média da UE (42 %) em alguns Estados-Membros, e com especial incidência em Espanha, na Roménia e na Grécia (21,5 % em Espanha e 24,8 % na Roménia e na Grécia), embora com valores muito acima da média entre os países com "melhor desempenho" (58,1 % na Alemanha, 59,9 % na Irlanda e 66,8 % na Finlândia; ver figura 2.4.9 para o mesmo indicador referente à população total)<sup>224</sup>. Além disso, a privação material específica das crianças manteve-se próxima ou superior a 20 % (em 2021) na Bulgária, na Grécia, em Chipre, na Hungria, na Roménia e em Espanha, contra uma média da UE de 13 %<sup>225</sup>.

---

<sup>223</sup> A nota informativa conexas para o subgrupo de indicadores do CPS está disponível [em linha](#).

<sup>224</sup> Este valor pode ser calculado a partir da taxa AROP das crianças depois e antes das transferências (excluindo pensões), Eurostat [[ilc\\_li02](#)] e [[ilc\\_li09](#)], respetivamente, à semelhança do indicador principal. 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. Há uma interrupção nas séries cronológicas nos dados de 2022 de Espanha e da Roménia.

<sup>225</sup> Eurostat [[ilc\\_chmd01](#)] – mais informações sobre este indicador [aqui](#). A privação específica das crianças está relacionada com a falta de acesso a, pelo menos, três dos 17 elementos que são essenciais para que as crianças possam acompanhar as aulas letivas e crescer saudáveis (por exemplo, livros adequados e frutas e legumes frescos).

**A intensidade da pobreza diminuiu em média na UE e em cerca de metade dos Estados-Membros, para a população total e para as crianças.** Esta intensidade é medida pela diferença entre o nível de rendimento típico das pessoas em risco de pobreza e o nível de rendimento abaixo do qual se considera que as pessoas correm esse risco. Para a população total, em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021), este diferencial, em termos relativos, foi de 23,1 % do limiar de risco de pobreza na UE, face a 24,5 % em 2021 (com referência aos rendimentos de 2020)<sup>226</sup>. Este diferencial foi mais elevado na Roménia (32 %), apesar de ter diminuído substancialmente (em 6,1 p.p.), seguida da Espanha, da Letónia, de Itália e da Bulgária (27,8 %, 27,7 %, 26,1 % e 26 %, respetivamente). As diminuições mais significativas foram comunicadas na Eslováquia e na Hungria, tendo atingido níveis abaixo da média da UE (18,4 % e 19,4 %, respetivamente). A pobreza é mais intensa entre as pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego, cifrando-se nos cerca de 36 % na UE em 2021 (com referência aos rendimentos de 2020). A situação nos Estados-Membros é, de um modo geral, semelhante quando se consideram as crianças, para quem a intensidade da pobreza é maior em média na UE (24,4 %) do que para a população em geral. A intensidade da pobreza entre as crianças foi mais elevada na Bulgária (42,8 %), onde também aumentou substancialmente (9,1 p.p.), seguida da Roménia (33,1 %), de Espanha (31,8 %) e de Itália (27,9 %), onde se manteve elevada apesar do recente declínio. A intensidade da pobreza entre as crianças é igualmente elevada em Portugal e nos Países Baixos (26,1 % e 26 %, respetivamente). No lado oposto, a Finlândia e a Hungria comunicaram as taxas mais baixas (12,3 % e 14,5 %, respetivamente).

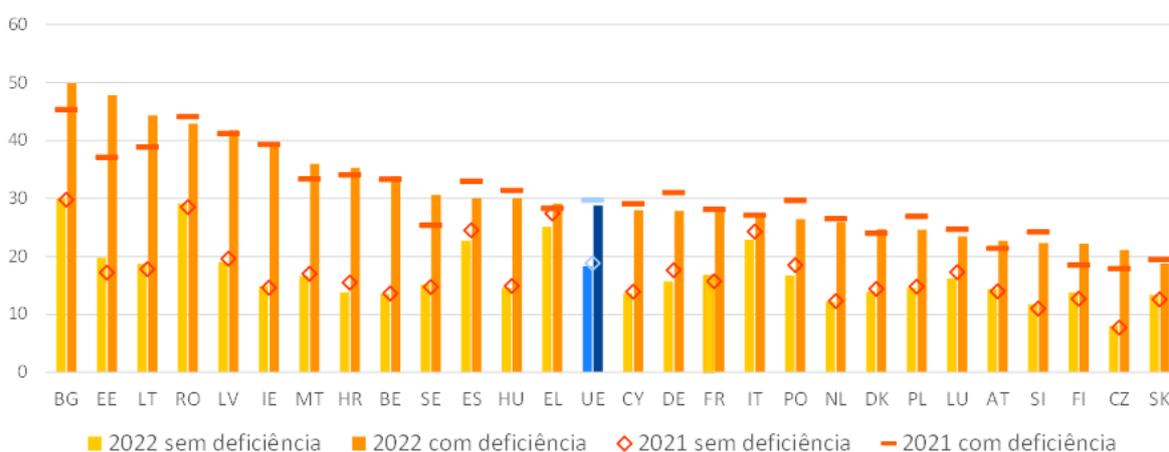
---

<sup>226</sup> Este ponto baseia-se no Eurostat [[ilc\\_li11](#)]. 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, expressa em percentagem do limiar de risco de pobreza (limiar de demarcação: 60 % da mediana nacional do rendimento disponível equivalente). O indicador relativo às pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego é calculado pelo Eurostat (não publicado) como a distância entre a mediana do rendimento líquido total equivalente das pessoas – cujo rendimento disponível equivalente é inferior ao limiar de risco de pobreza e que vivem num agregado familiar (quase) sem emprego – e o próprio limiar de risco de pobreza, expressa 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.

**Contrariando as tendências estáveis ou positivas para a população em geral, o risco de pobreza ou exclusão social das pessoas com deficiência apenas melhorou ligeiramente em 2022.** A taxa AROPE das pessoas com deficiência diminuiu de 29,7 % em 2021 para 28,8 % em 2022 na UE, mas continua a ser superior à do resto da população e varia significativamente entre os Estados-Membros (ver figura 2.4.5). Com taxas AROPE acima de 35 %, a situação é particularmente difícil em oito Estados-Membros (Bulgária, Estónia, Lituânia, Roménia, Letónia, Irlanda, Malta e Croácia). Entre estes países, apenas a Roménia registou uma diminuição (1,3 p.p.), enquanto se verificaram aumentos substanciais na Estónia, na Lituânia e na Bulgária. A Suécia também registou um aumento substancial na taxa AROPE das pessoas com deficiência, embora a taxa se tenha mantido muito mais próxima da média da UE (30,6 %). De um modo geral, o risco de pobreza ou exclusão social tende a ser mais baixo para as pessoas com deficiência com idade igual ou superior a 65 anos que vivem em habitações particulares, com as exceções notáveis da Estónia, da Bulgária e da Letónia, que registaram taxas superiores ao dobro da média da UE para este grupo etário (61,8 %, 55,1 % e 48,1 %, respetivamente, em comparação com 23,9 % da média da UE). Nota-se também uma acentuada variação entre países no que se refere ao diferencial entre o risco de pobreza das pessoas com e sem deficiência. Itália e a Grécia registaram os diferenciais mais reduzidos em 2022 (4 p.p.), enquanto a Estónia, a Lituânia e a Irlanda apresentaram diferenças seis vezes maiores (28, 25,6 e 24,6 p.p., respetivamente).

**Figura 2.4.5: As pessoas com deficiência enfrentam um risco mais elevado de pobreza e exclusão social do que as pessoas sem deficiência**

Percentagem de pessoas com e sem deficiência em risco de pobreza ou exclusão social, grupo etário 16+ anos, 2022 e 2021 (%)



Nota: interrupção nas séries cronológicas para FR e LU.

Fonte: Eurostat [hlth\_dpe010], EU-SILC.

**A percentagem de pessoas com antecedentes migratórios em risco de pobreza ou exclusão social continuou a ser muito mais elevada do que a do resto da população em 2022, o que evidencia a necessidade de intervenções direcionadas.** As taxas AROPE das pessoas nascidas fora da UE foram, na maioria dos casos, muito superiores às das pessoas nascidas na UE (mais de 20 p.p.) em vários Estados-Membros: 52,2 % contra 24,1 % na Grécia, 50,9 % contra 20,6 % em Espanha, 42,7 % contra 15 % na Bélgica, 41,4 % contra 11,6 % na Áustria, 41,2 % contra 16,5 % em França<sup>227</sup>. Entre estes países, as taxas AROPE das pessoas nascidas fora da UE apenas diminuíram em Espanha (5,5 p.p.) em comparação com 2021.

**Um número muito significativo de ciganos continua a viver em situação de pobreza nos países da UE.** Esta situação, por sua vez, contribui ainda mais para a discriminação. Em média, em 2021, 80 % dos ciganos estavam em risco de pobreza nos Estados-Membros inquiridos pela FRA e, no caso das crianças ciganas, a taxa era ainda mais elevada, situando-se em 83 %, sem progressos aparentes entre 2016 e 2021<sup>228</sup>. Quase metade da população cigana (48 %), em média, enfrentou graves privações materiais, com percentagens ainda mais elevadas entre os jovens e os idosos. O diferencial de privação material entre as crianças ciganas e as outras crianças atinge os 47 %. Contudo, em comparação com 2016, esta situação melhorou em seis dos nove países para os quais existem dados comparáveis. O quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos 2020-30, adotado em outubro de 2020, 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. Com a Recomendação do Conselho relativa à igualdade, à inclusão e à participação das populações ciganas, adotada em março de 2021<sup>229</sup>, os Estados-Membros comprometeram-se a combater a taxa extremamente elevada de risco de pobreza e a privação material e social dos ciganos, a fim de apoiar eficazmente a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos.

---

<sup>227</sup> Como mostra o indicador do Eurostat [[ilc\\_peps06n](#)], que compara as pessoas nascidas fora da UE-27 com as pessoas nascidas no país declarante; pessoas com idade igual ou superior a 18 anos. Não estão disponíveis dados para 2022 para a Roménia.

<sup>228</sup> Os dados relativos à população cigana provêm do [Inquérito de 2021 da FRA](#) sobre os ciganos. Os países inquiridos são BG, CZ, EL, ES, HR, HU, PT, RO e SK. Devido às diferentes dimensões e características da amostra, as comparações com edições anteriores do inquérito (ou seja, 2016) devem ser feitas com precaução. Para uma explicação exaustiva das possíveis limitações na análise das tendências, ver o relatório do inquérito da FRA (p. 10). A próxima edição do inquérito da FRA sobre os ciganos será realizado em 2024, com base no inquérito de 2021.

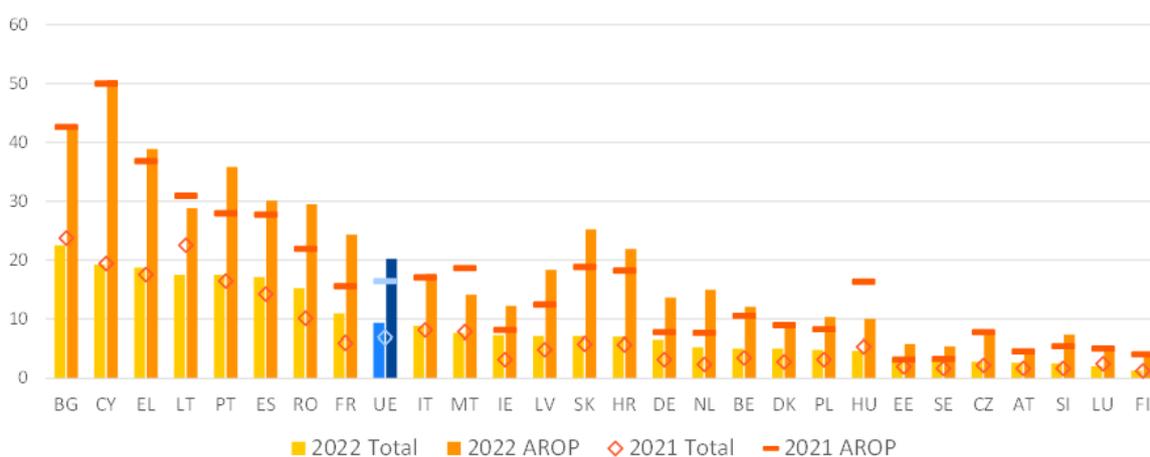
<sup>229</sup> A Recomendação do Conselho relativa à igualdade, à inclusão e à participação das populações ciganas foi adotada em março de 2021. [JO C 93 de 19.3.2021, p. 1-14](#)

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<sup>230</sup>. Em 9 de outubro de 2023, o Conselho adotou conclusões sobre medidas para assegurar a igualdade de acesso dos ciganos a habitação adequada e dessegregada e dar resposta ao problema dos acampamentos segregados, convidando os Estados-Membros a identificar e a utilizar todos os fundos disponíveis para o efeito.

**A pobreza energética aumentou em toda a UE em 2022, refletindo também o impacto inicial da crise energética.** A percentagem de pessoas que não conseguem manter a sua casa adequadamente aquecida é um dos principais indicadores utilizados para acompanhar a pobreza energética na UE<sup>231</sup>. Os valores deste indicador referentes a 2022 refletem o impacto do forte aumento dos preços da energia, que teve início no segundo semestre de 2021 e se agravou em 2022. Neste contexto, a percentagem de pessoas que não conseguem manter a sua casa adequadamente aquecida aumentou 2,4 p.p. na UE, atingindo 9,3 % em 2022. Esta situação interrompeu uma tendência de descida constante na UE no período de 2015-21 (de 9,6 % para 6,9 %). Como seria de esperar, a percentagem de pessoas nesta situação entre as pessoas em risco de pobreza aumentou mais rapidamente do que no caso da população em geral em 2022, em 3,8 p.p., e atingiu um valor superior ao dobro da média global da UE (20,2 % em 2022). A incidência da incapacidade de manter a casa adequadamente aquecida na população variou consideravelmente entre os Estados-Membros, oscilando entre os 1,4 % na Finlândia e os 22,5 % na Bulgária em 2022 (ver figura 2.4.6). Em todos os Estados-Membros, esta incidência foi mais elevada entre as pessoas em risco de pobreza, variando entre os 3,9 % na Finlândia e os 50,6 % em Chipre. A Roménia, França, a Irlanda e a Alemanha registaram os maiores aumentos para a população total, enquanto Portugal, a Roménia, França, a Letónia, a Eslováquia, a Alemanha e os Países Baixos registaram os maiores aumentos para as pessoas em risco de pobreza.

**Figura 2.4.6: A pobreza energética aumentou na UE e na maioria dos Estados-Membros em 2022**

Pessoas que não conseguem manter a casa adequadamente aquecida, população total e pessoas em risco de pobreza, 2021 e 2022 (%)



Nota: interrupção nas séries cronológicas para FR e LU.

Fonte: Eurostat [ilc\_mdcs01], EU-SILC.

<sup>230</sup> Ver a avaliação em [COM/2023/7 final](#).

<sup>231</sup> Para mais informações, consultar a [Ficha do subgrupo Indicadores do CPS](#) sobre os indicadores de pobreza energética disponíveis a nível da UE.

## Caixa 6 do Pilar: Acesso a serviços essenciais na UE

**Os serviços essenciais satisfazem as necessidades humanas básicas, são fundamentais para o bem-estar e favorecem o acesso a bens e serviços de apoio para fomentar a participação ativa na sociedade e no mercado de trabalho.** O princípio 20 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais estabelece que todas as pessoas têm o direito de aceder a serviços essenciais<sup>232</sup> de qualidade e apela, neste sentido, à prestação de apoio às pessoas carenciadas, como um importante meio para promover a realização de progressos no que diz respeito à meta da UE de redução da pobreza até 2030. A nível da UE, o acesso a serviços essenciais tem sido apoiado através de legislação setorial, obrigações de serviço universal e público, proteção dos consumidores e financiamento. A legislação setorial adotada ou revista desde a adoção do Pilar inclui disposições para identificar com maior precisão as pessoas que carecem de acesso, avaliar os motivos para tal e tomar as medidas necessárias<sup>233</sup>. As recomendações do Conselho sobre a garantia de uma transição justa para a neutralidade climática e sobre o rendimento mínimo apelam igualmente aos Estados-Membros para que apoiem o acesso a serviços essenciais<sup>234</sup>. Em junho de 2023, a Comissão publicou o seu primeiro relatório sobre o acesso a serviços essenciais na UE<sup>235</sup>.

**Embora a maior parte da população da UE tenha acesso a serviços essenciais, as pessoas em risco de pobreza ou exclusão social e as pessoas mais vulneráveis enfrentam obstáculos significativos.** A acessibilidade dos preços pode constituir um obstáculo importante. A este respeito, 9,3 % da população da UE não conseguem manter a sua casa adequadamente aquecida, 2,4 % não conseguem suportar os custos de uma ligação à Internet para uso pessoal em casa, 2,4 % não conseguem suportar os custos de uma utilização regular dos transportes públicos e 1,5 % vivem em agregados familiares sem banheira, chuveiro ou sanita com autoclismo, sendo as variações consideráveis entre os países<sup>236</sup>. Os agregados familiares em risco de pobreza ou exclusão social (ARPE) tendem a gastar cerca de 60 % mais do seu orçamento em serviços essenciais, o que os torna mais vulneráveis ao aumento dos preços (ver gráfico). A disponibilidade e a acessibilidade também colocam desafios, por vezes associados a outras dimensões, como a falta de competências ou fatores geográficos (clivagem entre zonas urbanas e rurais, regiões remotas e insulares).

<sup>232</sup> Os serviços essenciais incluem o fornecimento de água, saneamento, energia, transportes, serviços financeiros e comunicações digitais. Os serviços de apoio incluem a educação e o acolhimento na primeira infância, a educação e a formação, os cuidados de saúde, os cuidados de longa duração, bem como os serviços de inclusão social.

<sup>233</sup> Por exemplo, a Diretiva (UE) 2018/1972 que estabelece o Código Europeu das Comunicações Eletrónicas (reformulação); Diretiva (UE) 2020/2184 relativa à qualidade da água destinada ao consumo humano (reformulação) e Proposta de diretiva relativa ao tratamento de águas residuais urbanas (reformulação) [COM(2022) 541 final].

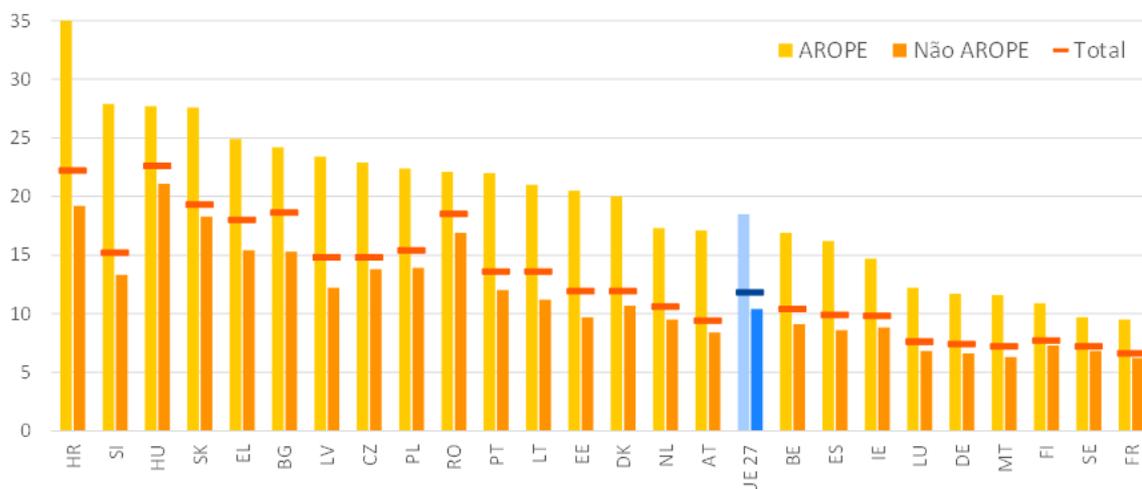
<sup>234</sup> Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática (2022/C 243/04) e Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa (2023/C 41/01), respetivamente.

<sup>235</sup> *Relatório da Comissão sobre o acesso a serviços essenciais na UE*, SWD(2023) 213 final/2.

<sup>236</sup> Eurostat, EU SILC [ilc\_mdcs01], [ilc\_mddu07a], dados de 2022, [ilc\_mdcs13a], dados de 2014 (no módulo *ad hoc* sobre privação material, *novos dados previstos em 2024 através do módulo de seis anos sobre o acesso a serviços*) e [ilc\_mdho05], dados de 2020, respetivamente.

## Despesas dos agregados familiares em serviços essenciais, AROPE e não AROPE

Percentagem mediana de serviços essenciais no rendimento disponível das famílias AROPE e não AROPE, 2015 (%)



Nota: a média ponderada da UE exclui CY e IT. Utilizada a antiga definição de AROPE da Estratégia UE 2020.

Fonte: Eurostat [icw\_aff\_03], IOF.

Observa-se uma variação significativa entre os Estados-Membros quanto à forma como é apoiado o acesso a serviços essenciais por parte de grupos vulneráveis. Na **Alemanha** e na **Finlândia**, o apoio é prestado no âmbito do sistema de prestações de rendimento mínimo, com montantes que têm explicitamente em conta os custos dos serviços essenciais. Na **Suécia**, é prestado apoio indireto, uma vez que os custos de alguns serviços essenciais estão incluídos na renda e, por conseguinte, no cálculo da prestação pecuniária. Em **Malta**, os agregados familiares com baixos rendimentos têm direito à "prestação de energia", que abrange a água, a eletricidade e o gás. Na **Lituânia** e na **Roménia**, os municípios cobrem a totalidade ou parte dos custos de ligação à rede de água e de esgotos dos agregados familiares com baixos rendimentos. Em **Chipre**, são facultados transportes escolares gratuitos, um desconto de 50 % nos preços das viagens para todos os titulares de cartões sociais e transporte gratuito para todos os beneficiários de assistência e pessoas com pensões baixas. Quatro Estados-Membros (**Alemanha, Lituânia, Portugal e Finlândia**) asseguram o fornecimento básico ou um fornecimento ininterrupto de conectividade digital aos agregados familiares em casa, enquanto dois outros (**Bélgica e Portugal**) atualizaram recentemente a respetiva legislação em matéria de telecomunicações, a fim de alargar as tarifas sociais ao fornecimento de Internet de banda larga móvel. Em alguns Estados-Membros (**Lituânia, Irlanda, Espanha e Finlândia**), estão a ser desenvolvidas estratégias para garantir que há sempre locais suficientemente próximos onde é possível fazer levantamentos de dinheiro em caixas automáticos.

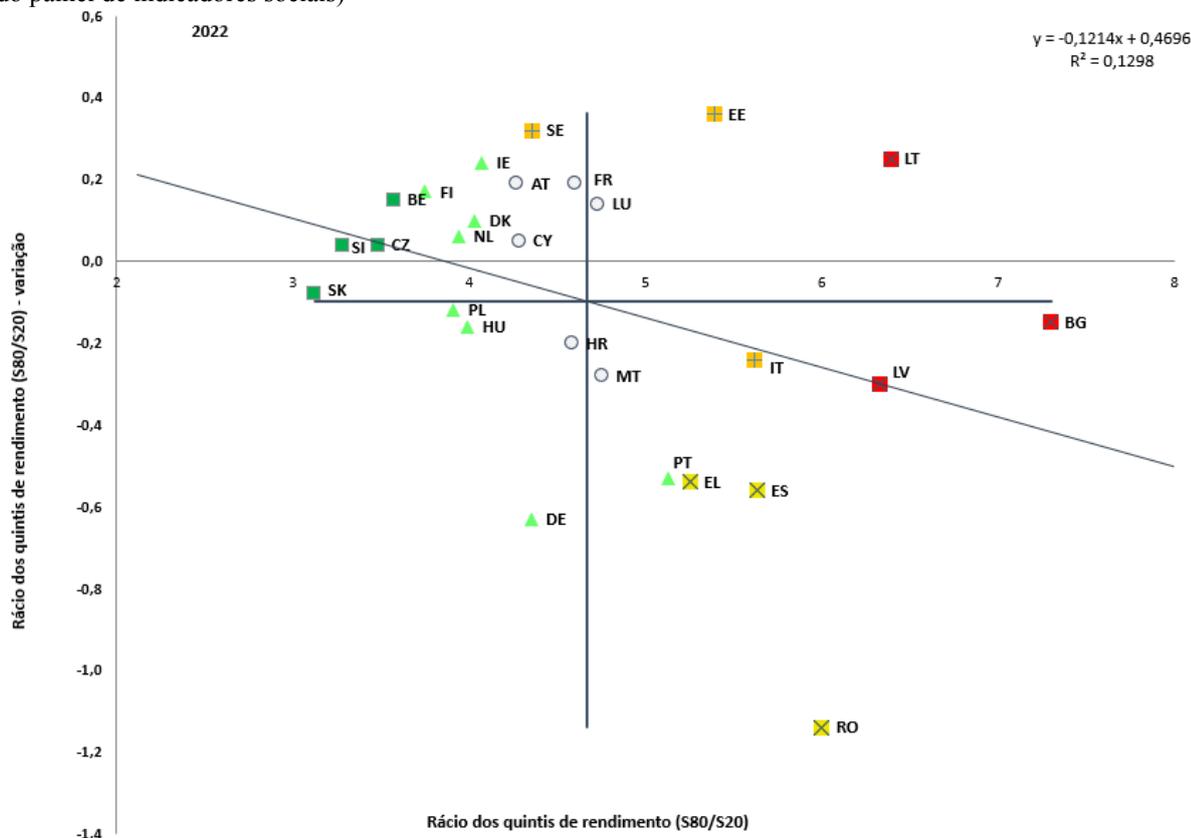
**A desigualdade de rendimentos diminuiu, em média, na UE em 2022, com situações diferentes observadas entre os Estados-Membros.** A média da UE diminuiu de 4,99 em 2021 para 4,74 em 2022 (ano de rendimento 2020 e 2021, respetivamente), com tendências que variam entre os Estados-Membros (ver figura 2.4.7). A maior diminuição registou-se na Roménia (1,14), que, ainda assim, apresenta um dos níveis mais elevados (6) e tem agora um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar". A Espanha e a Grécia registaram diminuições muito menores de cerca de 0,5, partindo igualmente de níveis relativamente elevados, e têm assim um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar". Registaram-se "situações críticas" na Bulgária e na Letónia, com níveis de desigualdade de rendimentos que se encontram entre os mais elevados da União, apesar de descidas relativamente modestas em 2022, enquanto na Lituânia, também em "situação crítica", houve mesmo um novo aumento. A Estónia e a Suécia registaram os maiores aumentos e são situações "a vigiar", como a Itália, que, pelo contrário, registou uma ligeira diminuição, mas a partir de um nível mais elevado. A Eslováquia, a Eslovénia, a Chéquia e a Bélgica classificaram-se como tendo "melhor desempenho" em 2022, todos com níveis relativamente baixos. Em alguns Estados-Membros, como a Hungria, Itália e a Suécia, o nível de desigualdade de rendimentos varia consoante as regiões (ver figura 4 do anexo 5). De acordo com as estimativas rápidas do Eurostat, as desigualdades de rendimento também se mantiveram estáveis ou diminuíram (por exemplo, na Roménia) em 2022 (ano de rendimento), refletindo a rápida resposta política adotada a nível da UE e dos Estados-Membros para contrariar o impacto negativo da inflação<sup>237</sup>, nomeadamente nos agregados familiares com baixos rendimentos. É especialmente importante proceder a avaliações sistemáticas do impacto distributivo das medidas tomadas para ter em conta o seu impacto na desigualdade de rendimentos e para fundamentar a elaboração de políticas *ex-ante*.

---

<sup>237</sup> Ver [Resultados experimentais das estimativas rápidas](#), p. 11.

### Figura 2.4.7: A desigualdade de rendimentos tem diminuído, em média, na UE, com situações diferentes nos Estados-Membros

Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20), níveis de 2022 e variações em relação ao ano anterior (indicador principal do painel de indicadores sociais)



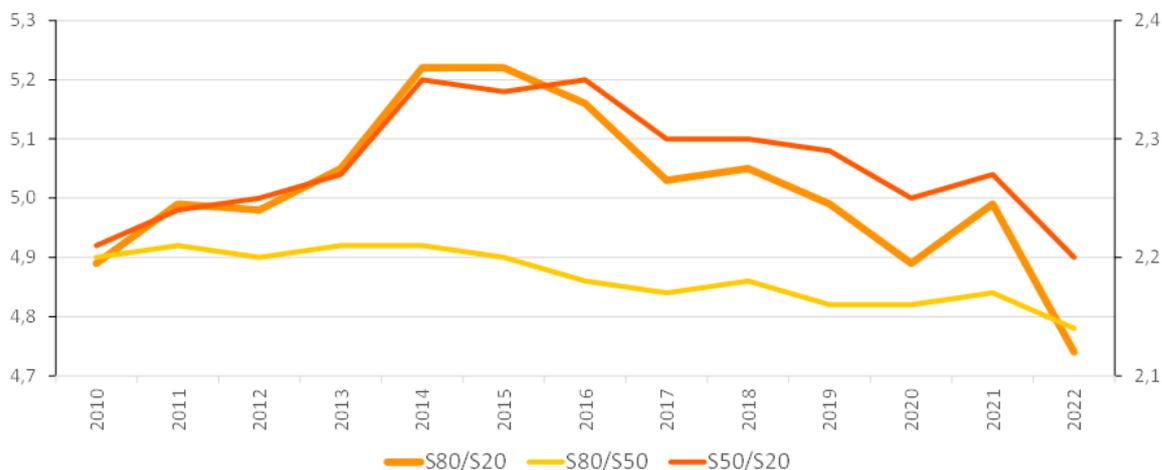
Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo. Interrupção nas séries para FR e LU. As variações estatisticamente significativas estão assinaladas com um asterisco (\*).

Fonte: Eurostat [tessi180], EU-SILC.

**A diminuição média das desigualdades de rendimento na União é impulsionada sobretudo pela evolução no extremo inferior da escala de distribuição de rendimentos.** Os aumentos das desigualdades de rendimento no início da década de 2010 foram impulsionados, em média, por aumentos no extremo inferior da escala de distribuição de rendimentos (como mostra o indicador S50/S20 — ver figura 2.4.8). Do mesmo modo, a diminuição global ao longo dos últimos anos, a partir de 2016, reflete sobretudo uma diminuição nesse extremo da distribuição de rendimentos. À semelhança de anos anteriores, os Estados-Membros que registaram desigualdades globais de rendimentos mais elevadas (medidas pelo indicador S80/S20) em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021) apresentaram, de um modo geral, maiores desigualdades nos extremos inferior e superior da escala de distribuição de rendimentos, como resulta da análise dos indicadores S50/S20 e S80/S50. Com apenas algumas exceções (ou seja, a Bulgária, a Lituânia, Portugal e Malta), os Estados-Membros com desigualdades de rendimento superiores à média da UE registaram, ainda assim, maiores desigualdades no extremo inferior do que no extremo superior da escala de distribuição de rendimentos. Este padrão é mais acentuado em países como a Roménia, a Espanha e a Letónia.

**Figura 2.4.8: As desigualdades de rendimento diminuíram na UE, evolução sobretudo impulsionada por aumentos no extremo inferior da escala de distribuição de rendimentos**

Rácios dos quintis de rendimento S80/S20 (eixo esquerdo), S80/S50 (eixo direito) e S50/S20 (eixo direito), 2010-2022



Nota: interrupção nas séries em 2020, estimadas para 2014-2019.

Fonte: Eurostat [tessi180], [ilc\_di11d], [ilc\_di11e], EU-SILC.

**Estimativas precoces das despesas com prestações de proteção social (em percentagem do PIB) mostram nova diminuição em 2022.**

A percentagem dessas despesas em relação ao PIB foi de 27,2 % em 2022 (ligeiramente acima do nível registado antes da crise da COVID-19 em 2019, ou seja, 26,8 %), 3 p.p. e 1.5 p.p. abaixo do nível observado em 2020 e 2021, respetivamente<sup>238</sup>.

De um modo geral, apesar de uma alguma convergência nos níveis de despesa durante 2020 e 2021 (devido à resposta política à crise da COVID-19), mantiveram-se, em 2022, acentuadas variações em toda a UE na proporção de despesas (prestações de proteção social) em percentagem do PIB, com níveis próximos ou superiores a 30 % em cinco Estados-Membros e abaixo de 20 % do PIB em oito deles. Em 2022, as despesas com prestações de desemprego diminuíram acentuadamente em toda a UE (-25,2 %), ao mesmo tempo que aumentaram no caso das prestações familiares (+6,1 %), prestações de invalidez (+4,9 %), prestações de velhice e de sobrevivência (+4,9 %), prestações por doença e de cuidados de saúde (+3,5 %), exclusão social (+1,4 %) e subsídios de habitação (+1,2 %). Em 2022, em termos globais, as prestações de velhice e de sobrevivência continuaram a representar a principal categoria de despesas (46,3 % a nível da UE, em comparação com 45,3 % em 2021), e a sua percentagem aumentou em quase todos os Estados-Membros (em 21 dos 24).

<sup>238</sup> Eurostat, Estimativas rápidas - Proteção social (atualizadas em 31/10/2023), abrangendo todos os Estados-Membros exceto EL, NL e RO, mas incluindo uma estimativa para o agregado da UE-27.

A segunda categoria de despesas com prestações sociais continua a ser os cuidados de saúde e as prestações por doença (30,0 % a nível da UE, em comparação com 29,7 % em 2021), embora a sua percentagem global tenha diminuído em 12 Estados-Membros. As prestações familiares representaram 8,6 % das despesas com prestações em 2022 (contra 8,3 % em 2021), enquanto as prestações de invalidez representaram 7,0 % (em comparação com 6,9 % em 2021). A percentagem de prestações de desemprego diminuiu a nível da UE, passando de 5,9 % em 2021 para 4,3 % em 2022 (em 23 de 24 Estados-Membros). Por último, a percentagem das prestações de exclusão social (2,6 % em 2022) e dos subsídios de habitação (1,3 %) manteve-se estável em comparação com 2021 (2,6 % e 1,3 %, respetivamente).

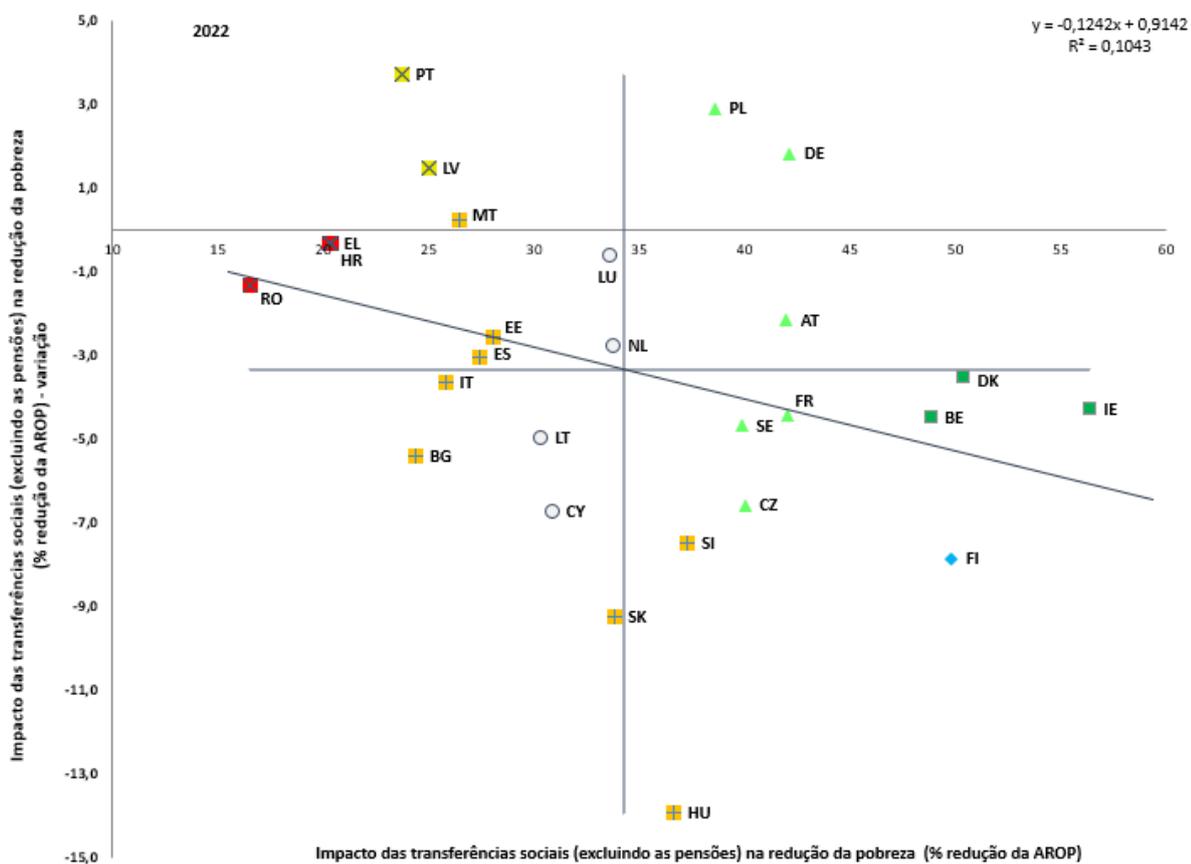
**O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza diminuiu em 2022, também devido à eliminação das medidas de apoio excecionais tomadas na crise da COVID-19.** Esta tendência foi observada tanto a nível da UE como na grande maioria dos Estados-Membros entre 2021 e 2022 (com referência aos anos de rendimento de 2020 e 2021, respetivamente; ver figura 2.4.9)<sup>239</sup>. As diferenças entre os Estados-Membros, tanto em termos de níveis como de variações, mantiveram-se significativas. Em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021), o impacto das transferências sociais na redução da pobreza oscilou entre os 16,5 % na Roménia e os 56,4 % na Irlanda. Com níveis baixos próximos ou inferiores a 20 %, a Roménia, a Croácia e a Grécia encontravam-se em "situações críticas". Oito países encontravam-se em situação "a vigiar" (a Hungria, a Eslováquia e a Eslovénia – todas com valores iguais ou superiores à média da UE, mas com diminuições muito acentuadas –, bem como a Bulgária, a Itália, a Espanha, a Estónia e Malta – todas com níveis inferiores ou significativamente inferiores à média da UE, depois de uma diminuição para todos estes países, salvo Malta). No lado oposto do espectro, a Irlanda, a Dinamarca e a Bélgica registaram os níveis mais elevados (cerca de 50 % ou mais) justificando a classificação de "melhor desempenho", embora todos tenham registado descidas. A Finlândia, também entre os níveis mais elevados, registou, no entanto, uma queda relativamente acentuada dos efeitos das transferências sociais na redução da pobreza, que resultou num desempenho "bom, mas a acompanhar". Apenas Portugal, a Polónia, a Alemanha e a Letónia registaram aumentos na eficácia das suas transferências sociais, enquanto as maiores diminuições foram registadas na Hungria e na Eslováquia (com diminuições superiores a 9 p.p.). As diferenças no impacto das transferências sociais na redução da pobreza foram igualmente significativas entre as regiões da UE, sobretudo em Itália, na Hungria e na Polónia (ver figura 9 do anexo 5).

---

<sup>239</sup> Embora se verifique uma interrupção nas séries para este indicador em 2022 para todos os Estados-Membros, exceto FI, devido a uma alteração metodológica, os valores (não publicados) dos indicadores calculados pelo Eurostat com base na anterior metodologia revelam uma queda semelhante em 2022, continuando a apontar para a mesma avaliação global.

**Figura 2.4.9: O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza diminuiu na maioria dos Estados-Membros em 2022**

Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, níveis de 2022 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 todos os Estados-Membros, exceto FI. Fonte: Eurostat [tespm050], EU-SILC.

**A proteção social continua a desempenhar um papel importante na redução dos riscos de pobreza para as pessoas em formas atípicas de emprego; ainda assim, a pobreza monetária mantém-se mais elevada para estes trabalhadores em relação aos outros.** O impacto das transferências sociais na redução da pobreza em 2022 na UE foi significativamente mais elevado para os trabalhadores em formas atípicas de emprego, como os trabalhadores com contratos temporários<sup>240</sup> (27,3 %) e os trabalhadores a tempo parcial (24,8 %), bem como para os trabalhadores por conta própria (26,7 %), em comparação com o trabalhador médio (12,5 %). Apesar deste impacto mais significativo das transferências sociais nestes trabalhadores, em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021), são eles que registam os maiores níveis de pobreza monetária na maioria dos Estados-Membros. A nível da UE, a taxa de risco de pobreza foi de 15,9 % entre os trabalhadores com contratos temporários, 14,6 % entre os trabalhadores a tempo parcial e 21 % entre os trabalhadores por conta própria<sup>241</sup>, contra os 6,6 % correspondentes aos trabalhadores por conta de outrem, em média. A pobreza monetária dos trabalhadores com contratos temporários foi mesmo igual ou superior a 20 % em nove Estados-Membros, acima da média da UE em quatro destes países (Itália, Portugal, Espanha e Suécia). Entre os trabalhadores por conta própria, a taxa de pobreza foi superior à média da UE em oito Estados-Membros e atingiu 30,9 % e 55,8 % na Estónia e na Roménia, respetivamente<sup>242</sup>. As lacunas em matéria de proteção social são também evidentes para as pessoas que não têm emprego, como demonstrado pelas elevadas taxas de pobreza entre os desempregados, de 46,2 % na UE em 2022, e atingindo mais de 50 % em países como a Bulgária, a Letónia, a Lituânia, os Países Baixos e a Eslováquia.

---

<sup>240</sup> Devido a restrições de disponibilidade de dados, os trabalhadores com contratos temporários são identificados como os que têm esse estatuto no período de referência da entrevista, e a sua situação social (rendimento, etc.) é medida durante o ano de referência do rendimento (n-1).

<sup>241</sup> No entanto, é difícil avaliar o rendimento dos trabalhadores por conta própria e o indicador da taxa de privação material e social aponta para um nível semelhante entre os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores por conta de outrem (respetivamente, 8,5 % e 8,2 % na UE27 em 2022). Existem diferenças substanciais (ou seja, um nível de privação mais elevado para os trabalhadores por conta própria) apenas em três Estados-Membros (CY, EL e RO).

<sup>242</sup> Os oito Estados-Membros são LV, LU, EL, ES, PT, PL, EE e RO, na sua maioria com uma percentagem de trabalhadores por conta própria superior à média na sua população ativa.

**A cobertura das prestações sociais varia muito entre os Estados-Membros e diferentes categorias de trabalhadores, bem como em função do estatuto profissional.** Em média, na UE, em 2022 (com referência aos rendimentos de 2021), a percentagem de pessoas em idade ativa (16-64 anos) em risco de pobreza antes das transferências sociais que recebiam prestações sociais<sup>243</sup> era superior para os trabalhadores com contratos temporários (44,9 %) e a tempo parcial (36,1 %) em comparação com todos os trabalhadores (35,6 %). No entanto, em sete Estados-Membros (Luxemburgo, Hungria, Estónia, Chipre, Bélgica, Letónia e Bulgária), os trabalhadores com contratos temporários tinham menos probabilidade de receber prestações do que os trabalhadores com contratos permanentes e, em seis Estados-Membros (Luxemburgo, Espanha, Lituânia, Malta, Eslovénia e Bulgária), os trabalhadores a tempo parcial tinham menos probabilidades de receber prestações do que os trabalhadores a tempo inteiro. Globalmente, em cinco países (Croácia, Grécia, Luxemburgo, Polónia e Roménia), menos de 10 % das pessoas que trabalhavam e estavam em risco de pobreza antes das transferências sociais recebiam prestações sociais. Os trabalhadores por conta própria em risco de pobreza antes das transferências eram os que tinham menos probabilidade de receber prestações sociais, com uma cobertura de 16,5 % em 2022 na EU-27, contra 29 % em 2021, o que reflete a eliminação progressiva das medidas excecionais de apoio tomadas em resposta à pandemia de COVID-19<sup>244</sup>. Esta percentagem foi mesmo inferior a 5 % em sete Estados-Membros (Croácia, Grécia, Luxemburgo, Países Baixos, Polónia, Portugal e Roménia). Por último, enquanto cerca de metade (54,2 %) dos desempregados em risco de pobreza receberam prestações sociais, em média, na UE em 2022, esta percentagem foi muito inferior, abaixo de 20 %, na Roménia, na Polónia, na Croácia e na Grécia.

---

<sup>243</sup> De acordo com o indicador relativo ao "acesso efetivo" aprovado pelo Comité da Proteção Social em 2020 no contexto do quadro de acompanhamento do acesso à proteção social. A população-alvo é a que se encontra em risco de pobreza antes das transferências sociais. As prestações sociais abrangidas pelo indicador são as recebidas a nível individual, excluindo as pensões de velhice e de sobrevivência.

<sup>244</sup> Ver também 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](#).

**O acesso a proteção social adequada continua a diferir entre os Estados-Membros, apesar de algumas melhorias nos últimos anos**<sup>245</sup>. No que diz respeito à cobertura formal, na primavera de 2022, subsistiam lacunas em 17 Estados-Membros para, pelo menos, um grupo de trabalhadores atípicos em um ou mais ramos da proteção social, na maioria dos casos, as prestações de desemprego, por doença e de maternidade<sup>246</sup>. Além disso, em treze Estados-Membros, o acesso a, pelo menos, um ramo da proteção social era voluntário para, pelo menos, um grupo de trabalhadores atípicos, na maioria dos casos em relação a prestações de velhice e de desemprego. Já os trabalhadores por conta própria enfrentaram lacunas formais de cobertura num ou mais ramos da proteção social em dezanove Estados-Membros, a maioria das vezes em relação às prestações de desemprego e às prestações por acidentes de trabalho e doenças profissionais. Além disso, em 18 Estados-Membros, a cobertura desses trabalhadores era voluntária, sobretudo no que diz respeito às prestações por doença, de velhice e de maternidade.

#### **Caixa 7 do Pilar: O futuro da proteção social**

**Os sistemas de proteção social desempenham um papel fundamental nos Estados-Membros da UE para garantir a coesão social e a segurança dos rendimentos contra riscos, bem como a estabilização macroeconómica e, nesse sentido, devem ser adaptados aos desafios do futuro.**

As despesas com a proteção social representam cerca de 30 % do PIB da UE, com acentuadas variações entre países. De um modo geral, os sistemas de proteção social demonstraram a sua eficácia no apoio à resiliência socioeconómica durante a pandemia de COVID-19 e, mais recentemente, a crise energética. No entanto, a capacidade dos sistemas de proteção social para se manterem adequados e sustentáveis do ponto de vista orçamental está sob pressão crescente devido ao envelhecimento da população, às mudanças estruturais no mercado de trabalho e às transições ecológica e digital, que estão a reconfigurar as nossas economias e sociedades. Estes desenvolvimentos terão implicações na conceção e no âmbito dos sistemas de proteção social, assim como no seu financiamento. Em termos práticos, isto implica a necessidade de taxas de participação mais elevadas em empregos de qualidade em todos os grupos da população, vidas ativas mais longas, respostas adequadas à pobreza no trabalho e à crescente percentagem de formas atípicas de emprego<sup>247</sup>, uma melhor organização e eficiência na prestação de serviços e respostas políticas sociais às alterações climáticas e à transição ecológica. Várias iniciativas da UE têm contribuído para preparar os sistemas de proteção social para o futuro, mas são necessárias novas medidas<sup>248</sup>.

<sup>245</sup> 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 [atualização parcial \(2022\)](#) publicada em julho de 2023.

<sup>246</sup> A cobertura formal de um grupo significa que, num determinado ramo da proteção social (por exemplo, velhice, desemprego, maternidade ou paternidade), 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.

<sup>247</sup> Ver também 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](#)

<sup>248</sup> Como as Recomendações do Conselho sobre o acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019), sobre os cuidados de longa duração (2022), sobre uma transição justa para a neutralidade climática (2022) e sobre um rendimento mínimo adequado para a inclusão ativa (2023), bem como a Diretiva relativa a salários mínimos adequados.

No contexto das megatendências em curso, as políticas de proteção social devem ser abordadas numa perspectiva ao longo da vida, desde o nascimento até à velhice. A este respeito, três elementos são considerados fundamentais.<sup>249</sup> 1) Regulamentação do mercado de trabalho (nomeadamente para combater as desigualdades no mercado de trabalho, promover a qualidade do emprego e o diálogo social); 2) Proteção social (centrada na proteção dos rendimentos contra riscos e na estabilização); e 3) Políticas sociais ativas e preventivas, incluindo a prestação de apoio ao emprego, educação, melhoria de competências e requalificação, saúde, serviços sociais e de prestação de cuidados, a fim de permitir a plena participação na economia e na sociedade<sup>250</sup>. As políticas sociais ativas e preventivas em diferentes fases da vida podem resultar num "duplo dividendo", ao reduzir as despesas futuras com a proteção do rendimento graças a ganhos em matéria de emprego, bem-estar e saúde, ao mesmo tempo que apoiam o crescimento inclusivo e o alargamento da matéria coletável. O diagrama ilustra os benefícios das políticas sociais ativas e preventivas ao longo da vida.

### Políticas sociais ativas e preventivas: benefícios sociais e individuais



Fonte: Reprodução da figura 2 em A. Hemerijck, S. Ronchi, I. Plavgo, *Social investment as a conceptual framework for analysis welfare retorments and reforms in 21<sup>st</sup> century welfare States*, *Socio-Economic Review*, 2022.

Os modelos de financiamento da proteção social devem também ser adaptados às novas realidades. Esta adaptação é necessária para satisfazer as crescentes necessidades financeiras decorrentes do envelhecimento da população e apoiar as transições ecológica e digital, tendo também em conta o impacto na capacidade de tributação dos Estados-Membros, assegurando simultaneamente a equidade e um amplo apoio às transformações que se avizinham. O papel das contribuições para a segurança social e da tributação geral poderá ter de ser reequilibrado e as fontes de financiamento desviadas da tributação do trabalho, nomeadamente para impostos ecológicos e impostos sobre a riqueza e o capital, melhorando simultaneamente a eficiência e a equidade do financiamento.

<sup>249</sup> No âmbito do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2021), a Comissão criou um Grupo de Alto Nível sobre o futuro da proteção social e do Estado-providência na UE, cujo relatório foi publicado no início de 2023. Ver o [relatório](#) completo e a [infografia](#), incluindo as 21 recomendações principais.

<sup>250</sup> EUI, Policy Brief *Learning from adversity: towards a European Union of social investment welfare states* (não traduzido para português), Centro Robert Schuman, 2023.

**Vários Estados-Membros encetaram reflexões e reformas a longo prazo dos respetivos sistemas de proteção social, a fim de os adaptar às novas realidades.** Por exemplo, a **Finlândia** iniciou uma reforma a longo prazo do sistema de segurança social, com a ajuda de uma comissão parlamentar que apresenta sugestões de transformações necessárias até 2027. **Portugal** adotou o Livro Verde do Futuro do Trabalho que visa melhorar a rede de segurança social (incluindo para os trabalhadores atípicos) e as normas mínimas em matéria laboral, assegurando simultaneamente a sustentabilidade do sistema de proteção social através da diversificação das suas fontes de financiamento. Através do seu plano nacional relativo ao acesso à proteção social, a **Bélgica** comprometeu-se a reforçar a equidade e a eficiência do respetivo sistema de proteção social, a colmatar as lacunas na cobertura formal e na adequação, bem como a abordar aspetos horizontais como a clivagem digital e a não utilização de direitos.

**A adequação dos regimes de rendimento mínimo manteve-se estável na maioria dos Estados-Membros da UE.** Comparando o rendimento dos beneficiários do rendimento mínimo (RM) com o limiar de pobreza nacional e com o rendimento de um trabalhador com salário baixo<sup>251</sup>, é possível avaliar o impacto destes regimes na redução da pobreza, juntamente com os seus incentivos à participação no mercado de trabalho. Embora a adequação do RM tenha melhorado em 2021 em alguns países, como a Lituânia, a Letónia e Espanha, em comparação com 2020 (anos de rendimento), em especial quando comparado com o rendimento de um trabalhador com salário baixo, em dois terços dos países da UE, observaram-se ligeiras diminuições (especialmente em Malta, no Luxemburgo, na Polónia, na Eslovénia, nos Países Baixos, na Irlanda, na Grécia, em Itália, na Croácia, em Chipre e na Estónia, onde a diminuição se situou entre os 3 e os 5 p.p.). A adequação do rendimento mínimo ficou acima de 80 % do limiar de pobreza nos Países Baixos, na Irlanda, no Luxemburgo, na Dinamarca, em Itália e em Chipre, embora tenha sido inferior a um terço do limiar de pobreza na Roménia, na Bulgária, na Hungria e na Eslováquia.

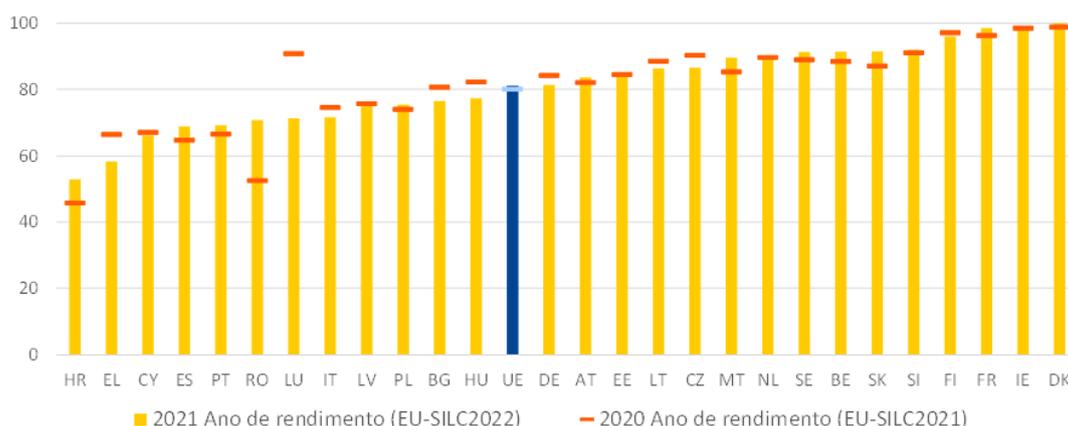
---

<sup>251</sup> De acordo com a metodologia acordada no quadro de avaliação comparativa do rendimento mínimo, ver os Relatórios Conjuntos sobre o Emprego desde 2019.

**A cobertura do rendimento mínimo, expressa pela taxa de beneficiários de prestações, manteve-se, em média, praticamente inalterada na UE, apesar de variações substanciais em alguns Estados-Membros.** Em 2022, em comparação com 2021 (anos de rendimento de 2021 e 2020, respetivamente), a Grécia, a Hungria e a Bulgária registaram diminuições substanciais nas respetivas taxas de cobertura (acima de 4 p.p.; ver figura 2.4.10). A melhoria mais significativa, pelo contrário, verificou-se na Roménia (18 p.p.), embora a taxa tenha permanecido abaixo da média da UE (81,1 %). Registaram-se ainda melhorias substanciais (acima de 4 p.p.) na Eslováquia, em Malta, em Espanha e na Croácia (que, no entanto, continuou a ser o Estado-Membro com a taxa de cobertura mais baixa). As taxas de beneficiários de prestações situavam-se perto de 100 % na Dinamarca, na Irlanda, em França e na Finlândia. Dados administrativos indicam que a taxa anual de transição para uma situação de emprego dos beneficiários do rendimento mínimo que beneficiam de políticas ativas do mercado de trabalho varia muito entre os Estados-Membros, de cerca de 6 % a cerca de 50 %<sup>252</sup>. Essas diferenças podem refletir diferentes níveis de eficiência global. Além disso, embora possa existir uma coordenação suficiente entre os serviços sociais e os serviços públicos de emprego, os processos de concessão de prestações sociais e de integração no mercado de trabalho continuam a estar, muitas vezes, separados. A recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa define dos regimes de rendimento mínimo que devem ser modernizados, de acordo com a abordagem de inclusão ativa<sup>253</sup>.

**Figura 2.4.10 A percentagem de pessoas em risco de pobreza em agregados familiares (quase) sem emprego que recebem prestações sociais manteve-se globalmente estável**

Taxa de beneficiários de prestações relativa às pessoas em risco de pobreza entre os 18 e os 64 anos que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego (%; anos de inquérito de 2021 e 2020 e anos de rendimento de 2020 e 2021, respetivamente)



*Nota:* Os dados relativos a FR são provisórios. Há uma interrupção nas séries cronológicas para o FR e LU em 2022 e para LU em 2021.

*Fonte:* Eurostat [ilc\_li70], EU SILC.

<sup>252</sup> Ver o [Relatório sobre o Rendimento Mínimo de 2022](#).

<sup>253</sup> [Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa \(2023/C 41/01\)](#).

**A acessibilidade da habitação é um desafio crescente na UE.** Em 2022, 9,1 % da população total da UE vivia num agregado familiar cujos custos totais de habitação representavam mais de 40 % do rendimento disponível total. Esta taxa de sobrecarga dos custos de habitação revela um aumento a nível da UE em relação ao 8,9 % registados em 2021 e os 7,8 % em 2020. A Grécia apresenta um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar" nesta dimensão, registando a taxa mais elevada (26,7 %), mas com uma diminuição em relação a 2021 (e desde 2015, ano em que foi de 45,5 %). O Luxemburgo registou a segunda taxa de sobrecarga dos custos de habitação mais elevada, que aumentou 5,5 p.p. em relação a 2021, encontrando-se numa "situação crítica", juntamente com a Bulgária e a Dinamarca. As taxas de sobrecarga dos custos de habitação mais baixas registaram-se na Eslováquia e em Chipre, que são classificados como tendo "melhor desempenho", e em Malta (ver figura 2.4.11). A taxa de sobrecarga dos custos de habitação foi significativamente mais elevada para as pessoas em risco de pobreza do que para o resto da população a nível da UE (33,1 %, ou seja 29,2 p.p. mais elevada), com uma certa heterogeneidade entre os Estados-Membros<sup>254</sup>. As taxas de sobrecarga de custos mais elevadas para a população em risco de pobreza verificaram-se na Grécia, na Dinamarca e na Bulgária (84,5 % com um aumento de 7,8 p.p., 70,7 % com uma diminuição de 1,4 p.p. e 50,1 % com um aumento de 12,9 p.p.), enquanto as mais baixas (inferiores a 15 %) se observaram em Chipre, em Malta, na Lituânia e na Eslováquia (após uma diminuição acentuada de 18,5 p.p.). Em geral, em todos os Estados-Membros, os inquilinos no mercado de arrendamento privado tendem a ser muito mais afetados pelos desafios de acessibilidade da habitação do que os proprietários, com ou sem hipoteca, e os inquilinos que beneficiam de rendas a preços reduzidos ou gratuitas<sup>255</sup>.

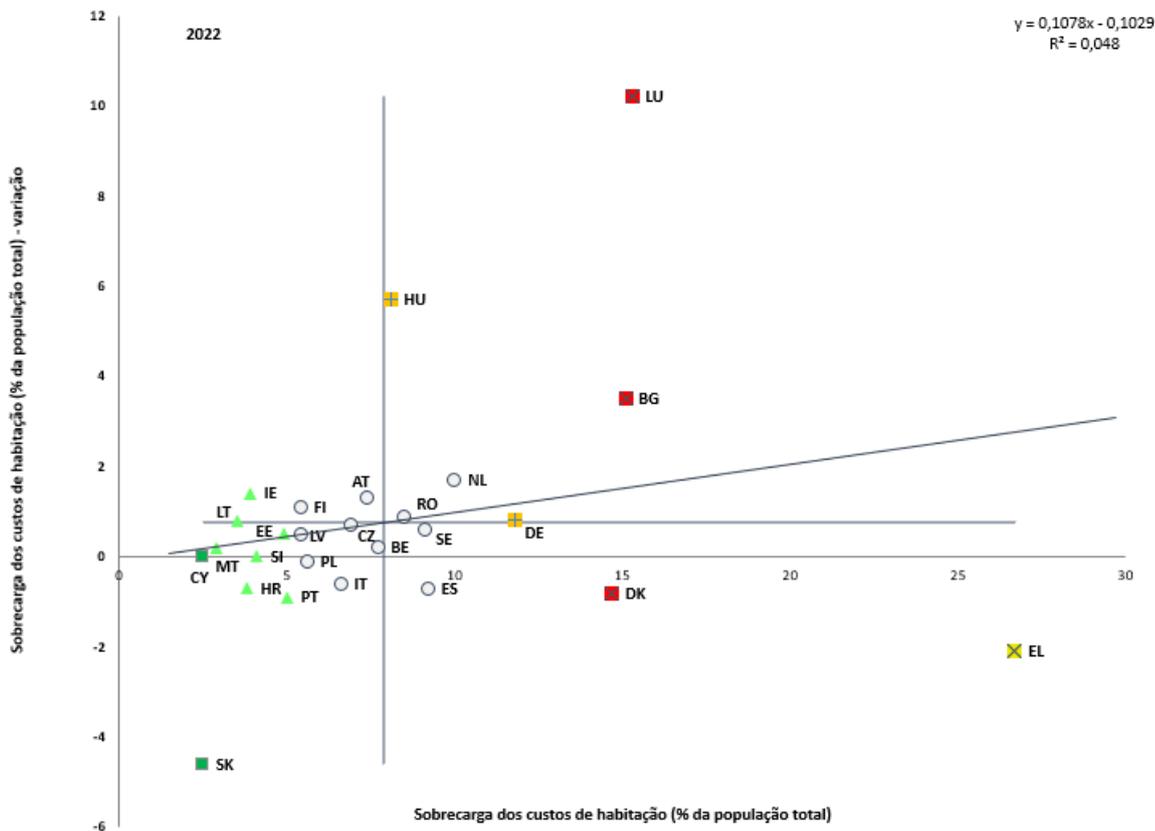
---

<sup>254</sup> Eurostat [[ilc\\_lvho07a](#)], EU SILC.

<sup>255</sup> Eurostat [[ilc\\_lvho07c](#)], EU SILC.

**Figura 2.4.11: A taxa de sobrecarga dos custos de habitação aumentou ligeiramente, revelando fortes sinais de divergência entre os Estados-Membros**

Percentagem das pessoas que vivem em agregados familiares sobrecarregados com custos de habitação, níveis de 2022 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 FR e LU. As variações estatisticamente significativas estão assinaladas com um asterisco (\*).

Fonte: Eurostat [tespm140], EU-SILC.

**As famílias monoparentais e as famílias com filhos são mais suscetíveis de enfrentar graves dificuldades relacionadas com a habitação**<sup>256</sup>. Em 2020, a privação habitacional grave afetou 7,6 % dos agregados familiares monoparentais, que foram também mais suscetíveis a uma sobrecarga dos custos da habitação (uma taxa de 16,2 % para a UE, quase o dobro da média). A percentagem de crianças que vivem em agregados familiares que enfrentam uma sobrecarga dos custos da habitação diminuiu na UE de 7,8 % em 2021 para 7,1 % em 2022. No entanto, aumentou substancialmente no Luxemburgo, na Bulgária e nos Países Baixos (12,1 p.p., 4,6 p.p. e 4,1 p.p., respetivamente), tendo diminuído na Eslováquia e na Grécia (7 e 5,7 p.p., respetivamente). No entanto, a Grécia continuou a ser o país com a taxa mais elevada (30 %), seguida do Luxemburgo (16 %), da Bulgária (14,3 %), de Espanha (11,5 %) e da Alemanha (9,4 %).

**Ao longo da última década, registaram-se poucos progressos na redução do número de pessoas sem abrigo nos Estados-Membros da UE.** Devido à falta de uma definição estatística e de uma metodologia comuns para contabilizar o número de pessoas em situação de sem-abrigo, os dados não são comparáveis entre os Estados-Membros e é difícil quantificar com precisão o fenómeno a nível da UE. No entanto, em 2023, a FEANTSA (federação europeia de organizações que trabalham com pessoas sem abrigo) e a Fundação Abbé Pierre estimaram que o número de pessoas sem abrigo que dormiam na rua ou em alojamentos temporários/de emergência era de, pelo menos, 895 000 na UE, com base em dados extrapolados a partir de contagens pontuais efetuadas entre 2017 e 2022<sup>257</sup>. De acordo com dados nacionais, quando disponíveis, a situação deteriorou-se na maioria dos Estados-Membros, com as exceções notáveis da Finlândia, da Dinamarca e dos Países Baixos. O contexto económico atual, caracterizado por um aumento do custo de vida, exacerbou as causas do fenómeno das pessoas em situação de sem-abrigo e agravou as condições de vida dos agregados familiares mais carenciados.

---

<sup>256</sup> Este parágrafo baseia-se nos indicadores do Eurostat [[ilc\\_mdho06a](#)], [[ilc\\_mdho06b](#)], [[ilc\\_lvho07e](#)] e [[ilc\\_lvho07a](#)], EU SILC. Há uma interrupção nas séries cronológicas deste último em 2022 para o Luxemburgo.

<sup>257</sup> Ver [Fundação Abbé Pierre – FEANTSA: \*Eight overview of housing exclusion in Europe, 2023\*](#).

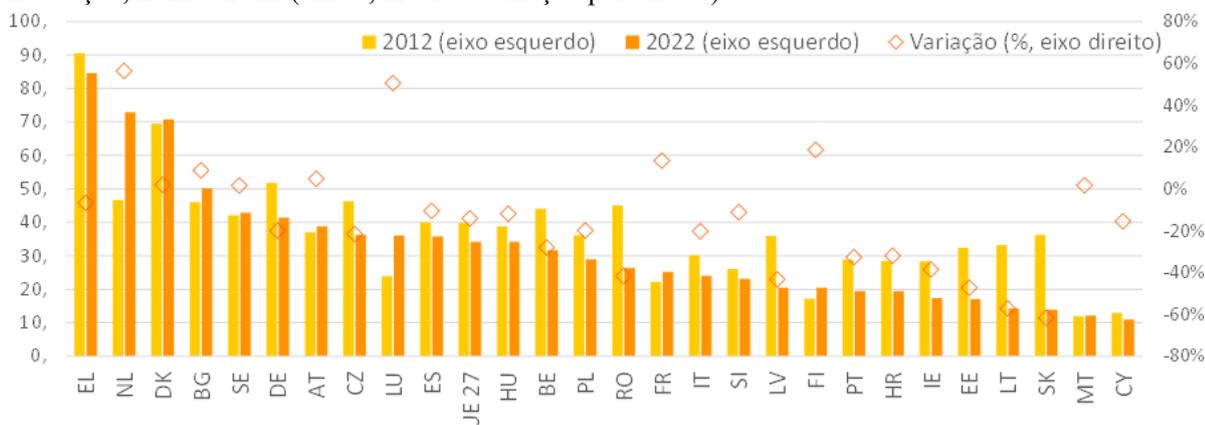
## Caixa 8 do Pilar: Melhorar o acesso a habitação a preços acessíveis e a ajudas à habitação para as pessoas necessitadas na UE

O acesso a habitação adequada e a ajudas à habitação é um direito fundamental<sup>258</sup> e é crucial para o bem-estar e a coesão social. A crise da COVID-19 salientou a importância de dispor de habitações de qualidade acessíveis e a preços comportáveis para favorecer a participação no mercado de trabalho e melhores resultados escolares. O artigo 31.º da Carta Social Europeia e o princípio 19 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais instam os Estados-Membros a facultarem o acesso à habitação social e a ajudas à habitação, a evitarem despejos e a assegurarem a inclusão social das pessoas vulneráveis e das pessoas sem abrigo.

Os custos de habitação representam uma percentagem elevada do rendimento disponível, especialmente para as pessoas em risco de pobreza, que diminuiu de forma lenta e desigual entre os Estados-Membros. Os custos de habitação são compromissos aos quais não é possível fugir sem comprometer seriamente a qualidade de vida ou correr o risco de dificuldades financeiras. Em 2022, a percentagem de pessoas em risco de pobreza (AROP) sobrecarregadas com os custos de habitação foi de 34,2 % na UE, o que corresponde a mais do triplo do que para a população total (9,1 %). Esta situação resulta de progressos lentos (uma diminuição de apenas 5,6 p.p.) a nível da UE desde 2012, com diferenças consideráveis entre os Estados-Membros. Registaram-se progressos satisfatórios na Eslováquia e na Lituânia, onde a taxa de sobrecarga diminuiu em mais de metade, seguida de uma diminuição superior a 40 % na Estónia, na Letónia e na Roménia. Ao mesmo tempo, verificou-se um aumento da taxa de sobrecarga superior a 50 % nos Países Baixos e no Luxemburgo, seguidos da Finlândia e da França, com um aumento superior a 10 %. Não é visível um padrão de convergência nem de divergência entre os Estados-Membros a longo prazo.

### Taxa de sobrecarga dos custos de habitação das pessoas em risco de pobreza em 2012 e 2022

Percentagem das pessoas AROPE que vivem em agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação, 2012 e 2022 (em %, níveis e variação percentual)



Fonte: Eurostat [ilc\_lvho07a]. Interrupção nas séries para FR e LU em 2022.

<sup>258</sup> Ver artigo 25.º, n.º 1, da [Declaração Universal dos Direitos Humanos](#) e artigo 34.º da [Carta dos Direitos Fundamentais da UE](#).

**O respeito por padrões em matéria de condições materiais dignas, a acessibilidade física para as pessoas com deficiência e a criação de bairros inclusivos são pré-requisitos para uma habitação de qualidade.** A extrema inadequação das habitações, nomeadamente em termos de dimensão, é frequentemente classificada como uma forma de situação sem abrigo<sup>259</sup>. Além disso, as comunidades sub-representadas ou marginalizadas, como os ciganos, são frequentemente vítimas de segregação habitacional (ou seja, desigualdade no acesso a habitação geral, inclusiva e de elevada qualidade e serviços conexos). Os regimes de habitação social que visam dar resposta a estes desafios diferem em toda a UE em termos de objetivos, requisitos e condições de elegibilidade, mas também de recursos financeiros (ajuda em espécie ou subsídios pecuniários)<sup>260</sup>. O investimento em habitação social pode melhorar a acessibilidade e a comportabilidade dos preços para os grupos vulneráveis e com baixos rendimentos, incluindo as pessoas sem abrigo.

**As políticas da UE podem ter efeitos positivos na comportabilidade dos preços, na disponibilidade e na adequação das habitações, sobretudo para as pessoas necessitadas.** Embora a responsabilidade principal pela habitação e pelas ajudas à habitação caiba aos Estados-Membros, as políticas e o financiamento da UE (através dos programas FEDER, FSE+, MRR e InvestEU) podem apoiar os esforços das autoridades públicas nacionais e infranacionais na resposta a estes desafios, por exemplo, nos domínios da coesão e do desenvolvimento urbano, do emprego e da proteção social, bem como das políticas industriais e energéticas. Além disso, iniciativas da UE, como o Novo Bauhaus Europeu e a iniciativa em matéria de habitação a preços acessíveis, podem contribuir para aumentar a sustentabilidade e a inclusividade da habitação<sup>261</sup>.

**O acesso a habitação social e a preços comportáveis ocupa um lugar de destaque na agenda política, legislativa e financeira de muitos Estados-Membros.** Nomeadamente a **Chéquia**, a **Grécia**, **Espanha**, **França**, **Itália**, a **Letónia**, **Malta**, a **Polónia**, **Portugal** e a **Eslováquia**. Por exemplo, no âmbito do seu plano de recuperação e resiliência, a **Letónia** deu início ao desenvolvimento da Estratégia para a habitação a preços acessíveis, a fim de prestar um apoio adequado a todos os grupos de rendimento. **França** adotou medidas específicas de regulação das rendas, enquanto **Portugal** criou um regime de subsídios para ajudar as famílias a pagar as rendas e os créditos à habitação (parte do vasto pacote legislativo *Mais Habitação*), juntamente com outras medidas destinadas a atenuar o impacto do aumento das taxas de juro nos empréstimos à habitação. A **Grécia** desenvolveu um programa de empréstimos e de ajudas à habitação a nível local, tendo também garantido um subsídio de habitação mais elevado aos estudantes, enquanto **Malta** desenvolveu um programa de apoio a compradores de um primeiro imóvel que inclui a concessão de 10 000 subvenções. A **Polónia** adotou uma lei sobre cooperativas de habitação e a **Espanha** sobre a habitação. Por último, **Itália** e a **Letónia** criaram subsídios específicos para fazer face ao aumento dos preços da energia.

<sup>259</sup> Fundação Abbé Pierre - FEANTSA, *Third overview of housing exclusion in Europe*, 2018.

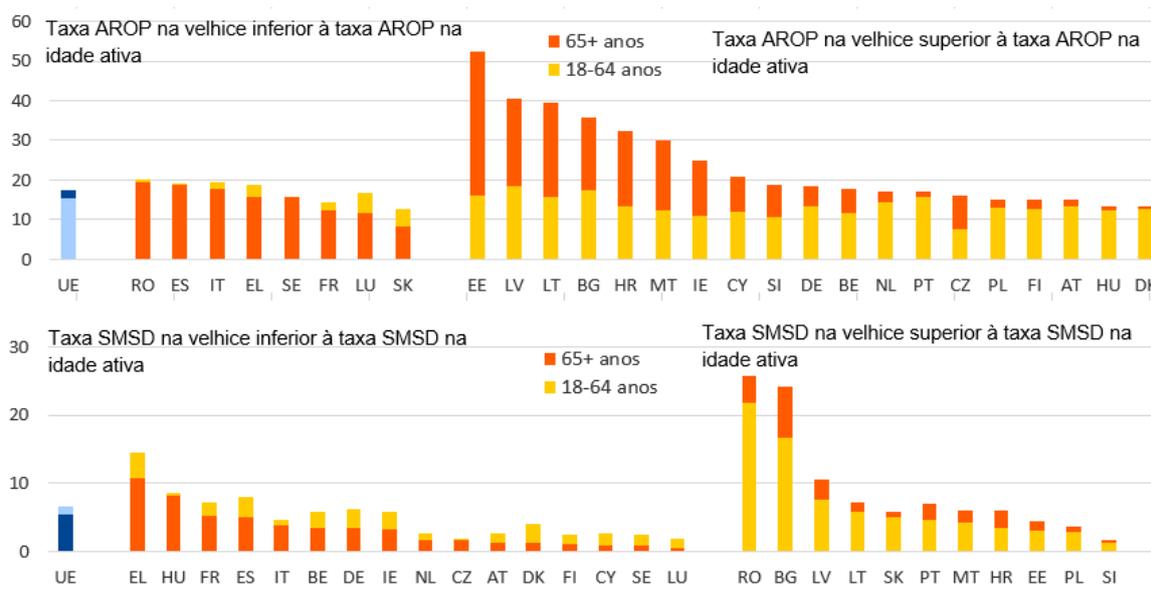
<sup>260</sup> OCDE, *Building for a better tomorrow: Policies to make housing more affordable*, Paris, 2021.

<sup>261</sup> Ver [New European Bauhaus: beautiful, sustainable, together](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/infographic-new-european-bauhaus-beautiful-sustainable-together).(europa.eu) e [Iniciativa Habitação a Preços Acessíveis](#).

**Após uma ligeira diminuição entre 2020 e 2021, a taxa AROPE das pessoas com idade igual ou superior a 65 anos aumentou em 2022.** Desde 2015, esta taxa aumentou de 18 % para 20,2 %, com uma diferencial persistente entre homens e mulheres (22,9 % e 16,7 %, respetivamente). Esta tendência global deveu-se a um aumento da pobreza monetária neste grupo populacional, de 16,8 % em 2021 para 17,3 % em 2022. Na maioria dos países, o risco de pobreza (AROP) na velhice é mais elevado do que o da população em idade ativa (18-64 anos), embora a diferença entre os dois grupos varie significativamente entre os Estados-Membros (ver painel superior da figura 2.4.12). A taxa de privação material ou social diminuiu continuamente, embora tenha registado um ligeiro aumento entre 2021 e 2022 (de 7,4 % em 2015 para 5,3 % em 2021 e 5,5 % em 2022). Esta taxa é inferior à da população em idade ativa a nível da UE (6,6 % em 2022) na maioria dos Estados-Membros (ver painel inferior da figura 2.4.12).

**Figura 2.4.12: 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 (%), 2022



Nota: à esquerda, a barra 18-64 anos acrescenta-se à barra 65+ anos; à direita, a barra 65+ acrescenta-se à barra 18-64 anos. Interrupção nas séries para FR e LU.

Fonte: Eurostat [ilc\_li02] e [ilc\_mdsl11], EU-SILC.

**Na UE, as pensões correspondem, em média, a três quintos do rendimento em fase tardia de carreira.** A pensão média das pessoas no grupo etário 65-74 foi de 0,58 do rendimento profissional das pessoas entre os 50 e os 59 anos em 2022<sup>262</sup>. Este rácio de substituição agregado tem vindo a diminuir face ao valor de 0,54 registado em 2012. Em alguns países (como o Luxemburgo, Espanha, Itália e a Grécia), este rácio é superior a 0,70. Nestes Estados-Membros, as taxas de pobreza na velhice também tendem a ser inferiores às da população em idade ativa. Por outro lado, em 12 Estados-Membros, o rácio de substituição é inferior a 0,50 e até inferior a 0,40 em quatro deles (Lituânia, Irlanda, Bulgária e Croácia), enquanto na Roménia aumentou de 0,38 em 2021 para 0,52 em 2022. Em 2022, o rácio era inferior no caso das mulheres na maioria dos Estados-Membros<sup>263</sup>.

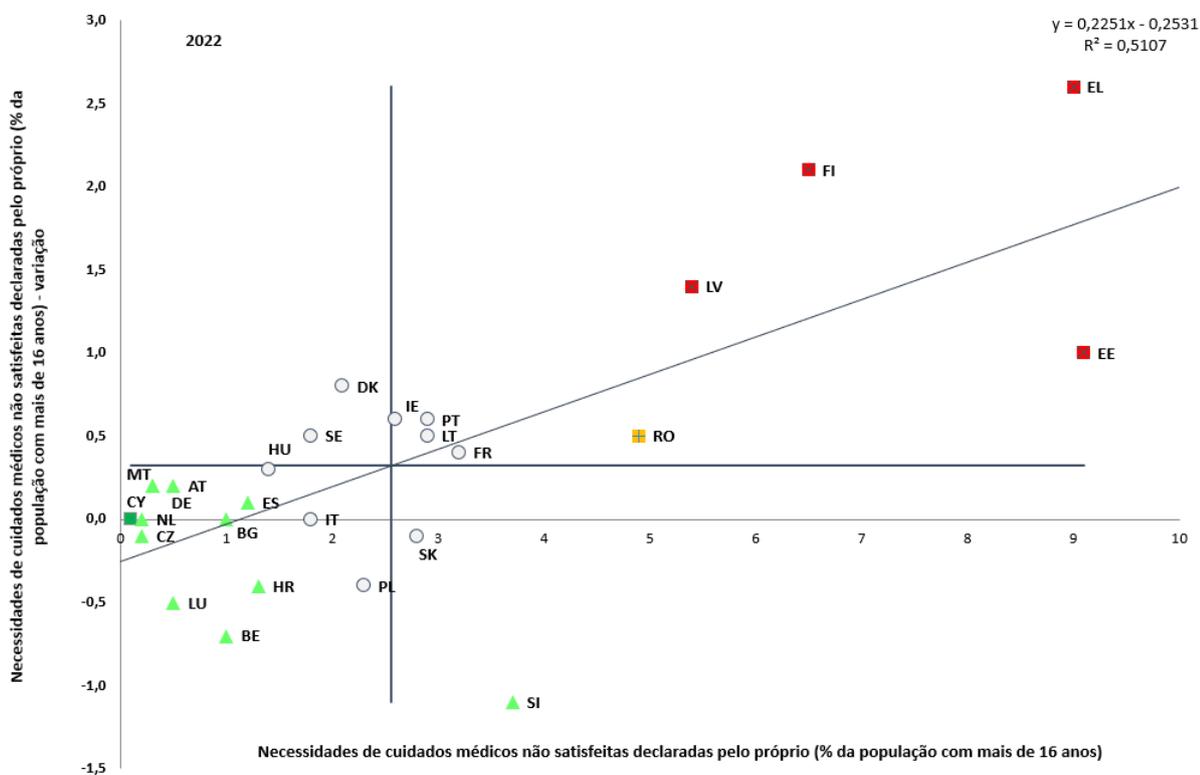
**Em 2022, as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio mantiveram-se, em média, estáveis, embora com consideráveis variações entre os Estados-Membros.** Apesar de a média da UE ter aumentado apenas moderadamente, de 2 % em 2021 para 2,2 % em 2022, continua a verificar-se uma acentuada variação entre os países, de 0,1 % em Chipre para 9,1 % na Estónia (ver figura 2.4.13), configurando um padrão claramente divergente. Os níveis mais elevados de necessidades de cuidados médicos não satisfeitas foram comunicados na Estónia, na Grécia, na Finlândia e na Letónia, todos em "situações críticas", bem como na Roménia, que apresenta uma situação "a vigiar". Depois de os níveis terem diminuído, de um modo geral, nos últimos dez anos, os valores estão novamente a aumentar nestes países. Em especial, a Grécia (sobretudo devido aos cuidados médicos serem "demasiado caros") e a Finlândia (principalmente por razões relacionadas com a "lista de espera") comunicaram aumentos superiores a 2 p.p. em 2022. Os níveis mais baixos de necessidades não satisfeitas (inferiores a 1 %) registaram-se em Chipre, um dos países com "melhor desempenho" neste domínio, bem como nos Países Baixos, na Chéquia, na Alemanha, em Malta, no Luxemburgo e na Áustria, todos "melhores do que a média" (juntamente com a Bélgica, a Bulgária, Espanha e a Croácia). As pessoas que vivem em agregados familiares com baixos rendimentos são mais propensas a declarar necessidades médicas não satisfeitas, embora o diferencial em relação à população geral varie entre os Estados-Membros. As maiores diferenças entre os quintis de rendimento mais baixos e mais elevados foram registadas na Grécia (11 p.p.), na Letónia, na Roménia (ambos com 8,4 p.p.), na Finlândia (7,6 p.p.) e em Portugal (6,1 p.p.). São também observadas diferenças regionais no que respeita às necessidades não satisfeitas comunicadas na Hungria, na Roménia e na Polónia (ver figura 10 do anexo 5).

<sup>262</sup> Como mostra o rácio de substituição agregado, Eurostat [[ilc\\_pnp3](#)], EU-SILC, definido como o rácio entre as pensões brutas medianas das pessoas no grupo etário 65-74 e os rendimentos brutos medianos das pessoas no grupo etário 50-59, excluindo outras prestações sociais.

<sup>263</sup> O [quadro de avaliação comparativa](#) da adequação das pensões, desenvolvido conjuntamente pelo Comité da Proteção Social e pela Comissão Europeia, fornece mais informações sobre as principais características dos regimes de pensões. O quadro destina-se a ser aplicado no contexto da análise mais completa do relatório sobre a adequação das pensões.

### Figura 2.4.13: Acentuadas diferenças entre os Estados-Membros nas necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio

Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio, níveis de 2022 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 FR e LU.

Fonte: Eurostat, [tespm\_110], EU-SILC.

**A evolução demográfica, em especial a previsão de uma esperança de vida mais longa, repercute-se numa maior necessidade potencial de cuidados de longa duração no futuro.**

Prevê-se que o número de pessoas que necessitem, potencialmente, de cuidados de longa duração aumente de 30,8 milhões em 2019 para 33,7 milhões em 2030 e para 38,1 milhões em 2050 na UE<sup>264</sup>. De acordo com dados de 2019, na UE, 26,6 % das pessoas com idade igual ou superior a 65 anos que vivem em agregados familiares privados necessitavam de cuidados de longa duração, com diferenças acentuadas em função do género (32,1 % das mulheres contra 19,2 % dos homens)<sup>265</sup>. As mais recentes microsimulações do JRC concluem que, para além dos fatores demográficos, os esforços de promoção da educação e da saúde e de prevenção de doenças são fatores fundamentais que afetam a necessidade prevista de cuidados de longa duração<sup>266</sup>.

**As pessoas que necessitam de cuidados de longa duração têm, muitas vezes, um acesso limitado a serviços formais de cuidados ao domicílio porque estes são caros, não estão disponíveis ou não têm qualidade suficiente.** Em 2019, 46,5 % das pessoas com 65 anos ou mais com graves dificuldades em assegurar eles próprios os cuidados pessoais ou as suas atividades domésticas na UE declararam ter uma necessidade não satisfeita de ajuda nessas atividades. Esta falta de ajuda era significativamente mais pronunciada para as pessoas no quintil de rendimento mais baixo (51,2 %) em relação ao quintil mais elevado (39,9 %). A falta de acesso a cuidados formais pode resultar em necessidades de cuidados não satisfeitas ou em sobrecargas para os cuidadores informais. As dificuldades de acesso são exacerbadas pela escassez significativa de mão de obra e de competências no setor da prestação de cuidados de saúde. Estima-se que a percentagem de cuidados de longa duração no emprego total teria de aumentar 32 %, ou seja, 0,6 p.p., em média, nos países da OCDE ao longo da próxima década, a fim de satisfazer o aumento previsto da procura<sup>267</sup>. O setor precisa também de melhorar as condições de trabalho para manter o pessoal e atrair trabalhadores com as competências adequadas. Melhores condições de trabalho, juntamente com uma melhor educação e formação que prepare para as profissões do setor, aumentariam também a qualidade dos cuidados prestados. Para medir o nível de proteção social relativamente aos cuidados de longa duração na velhice e compará-lo entre Estados-Membros, a OCDE, com o apoio da Comissão Europeia, desenvolveu um conjunto de casos típicos de necessidades de cuidados de longa duração<sup>268</sup>. A análise sugere que, mesmo depois de receberem prestações de cuidados de longa duração, os custos diretos dos cuidados podem ser muito elevados em alguns Estados-Membros, especialmente para as pessoas idosas que mais deles precisam e que recebem cuidados domiciliários (ver figura 2.4.14).

<sup>264</sup> Comissão Europeia e Comité de Política Económica, *The 2021 Ageing Report – Economic and budgetary projections for the EU Member States* (2019-2070), Serviço das Publicações da União Europeia, 2021.

<sup>265</sup> Eurostat [hlth\_ehis\_tadle], EHIS. Esta medida baseada em resultados de inquéritos abrange apenas pessoas em agregados familiares privados, mas não as que se encontram em estruturas residenciais de cuidados.

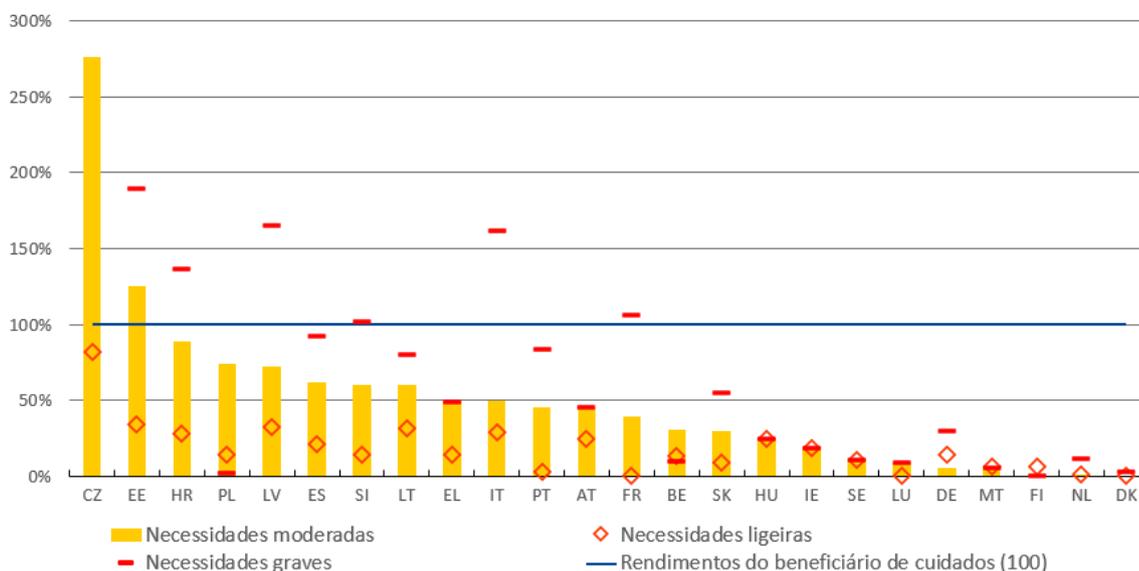
<sup>266</sup> Centro Comum de Investigação, *Demographic microsimulation of long-term care needs in the European Union*, 2023.

<sup>267</sup> OCDE, *Beyond Applause? Improving Working Conditions in Long-Term Care*, 2023.

<sup>268</sup> Cravo Oliveira Hashiguchi, T. e Llena-Nozal, A., *The Effectiveness of Social Protection for Long-term Care in Old Age: Is social protection reducing the risk of poverty associated with care needs?*, OECD Health Working Papers n.º 117, Publicações da OCDE, Paris, 2021.

### Figura 2.4.14: Os custos diretos dos cuidados de saúde podem ser muito elevados, sobretudo para as pessoas idosas com necessidades graves de cuidados de longa duração e que recebem cuidados domiciliários

Custos diretos dos cuidados domiciliários em percentagem do rendimento na velhice (após apoio público), para os beneficiários de cuidados com um rendimento mediano e sem riqueza líquida, por nível de gravidade, 2022.



Nota: EE refere-se a Taline na Estónia, IT refere-se ao Alto Adige (Tirol do Sul) em Itália, AT a Viena na Áustria e BE à Flandres na Bélgica.

Fonte: análises da OCDE assentes no questionário da OCDE sobre a proteção social no que respeita aos cuidados de longa duração e nas bases de dados da OCDE sobre distribuição de rendimentos e sobre distribuição da riqueza

### 2.4.2 Medidas tomadas pelos Estados-Membros

Quase todos os Estados-Membros instituíram medidas para ajudar as pessoas a fazer face ao aumento do custo de vida. A maioria dos Estados-Membros (**Bélgica, Chipre, Espanha, Finlândia, Lituânia, Países Baixos, Portugal, Roménia e Eslovénia**) aumentou prestações como o rendimento mínimo, as prestações por filho a cargo e as prestações familiares, as prestações de desemprego e as pensões. A **Eslovénia** é um dos poucos países que também ajustou os subsídios de habitação. A **Grécia** e a **Eslováquia** optaram por pagamentos extraordinários únicos e parcelas adicionais das prestações de rendimento mínimo e familiares/por filho a cargo ao longo de 2022. Por último, a **Suécia** concedeu um montante adicional em termos de subsídios de habitação às famílias com filhos desde a pandemia e aumentou este montante novamente em junho de 2023, em resposta ao elevado custo de vida<sup>269</sup>.

<sup>269</sup> O relatório anual de 2023 do Comité da Proteção Social inclui um levantamento mais exaustivo das medidas aplicadas pelos Estados-Membros para fazer face ao aumento dos preços da energia e ao elevado custo de vida.

**Para apoiar o acesso a serviços essenciais, em especial a energia, no contexto do aumento dos preços, os Estados-Membros adotaram medidas de emergência substanciais, de cariz temporário, mas nem sempre direcionadas**<sup>270</sup>. Por exemplo, durante o inverno de 2022-23, a **Bélgica** avançou com dois pacotes de apoios a todas as famílias, sob a forma de deduções automáticas das faturas de eletricidade e gás. A **Irlanda** afetou 1,2 mil milhões de EUR a apoios energéticos por via do pagamento de um crédito para ajudar os consumidores a reduzir as respetivas faturas de eletricidade. A **França** criou um vale excepcional para serviços energéticos como apoio adicional pontual para os agregados familiares mais vulneráveis e a **Chéquia** adotou um limite máximo temporário para os preços da energia. **Portugal** introduziu um vale para famílias vulneráveis para mitigar a pobreza energética na habitação ("Vale Eficiência") e reduziu o IVA sobre a eletricidade para 6 % para os consumidores domésticos e/ou de baixa tensão com potências contratadas até 6,9 kVA. A **Bulgária** e a **Roménia** prestaram apoios temporários por via de um regime de vales aos agregados familiares mais vulneráveis, utilizando financiamento do FSE – REACT-EU, no âmbito da iniciativa SAFE. A **Espanha** prorrogou até 31 de dezembro de 2023 uma medida que garante o abastecimento de serviços essenciais de água, gás, eletricidade e telecomunicações. A **Itália** introduziu um fundo de 112 milhões de EUR para financiar um vale específico destinado a cobrir as despesas de transporte das pessoas com baixos rendimentos. **Malta** tornou os transportes públicos gratuitos para todos os residentes titulares de um cartão de transporte pessoal a partir de outubro de 2022. A **Eslovénia** introduziu limites máximos para os preços da eletricidade e do gás das famílias, diminuiu temporariamente a taxa de IVA (de 22 % para 9,5 %) e reduziu para metade os impostos especiais de consumo sobre a eletricidade e o gás. A **Eslováquia** introduziu limites máximos para os preços do gás, do aquecimento e da eletricidade das famílias e das empresas. Foram igualmente adotados pagamentos únicos às pessoas mais afetadas pelos elevados preços da energia.

---

<sup>270</sup> Também no que respeita a estas medidas, ver o [relatório anual de 2023 do Comité da Proteção Social](#).

**Vários Estados-Membros concentraram-se em prevenir e solucionar os desafios da pobreza por via de melhorias na adequação e na cobertura das prestações de rendimento mínimo e da assistência social.** A **Letónia** adotou uma reforma do rendimento mínimo que inclui, para 2023 e 2024, um aumento de todas as transferências relacionadas com o rendimento mínimo e associa o futuro rendimento mínimo, as pensões e vários limiares de medidas de apoio social ao rendimento mediano, prevendo assim uma indexação anual. A **Polónia** e a **Hungria** introduziram medidas destinadas a grupos etários ou zonas específicas. Em linha com a reforma das prestações de rendimento mínimo, a **Bulgária** introduziu alterações jurídicas ao subsídio de aquecimento, a fim de determinar os grupos-alvo, aumentar o limiar de rendimento e a cobertura do subsídio. A **Chéquia** aumentou em cerca de 5 % o montante do "mínimo de vida" e do "mínimo de subsistência", que são ambos utilizados no cálculo de outros subsídios.

**Foram tomadas medidas em vários Estados-Membros no sentido da modernização do rendimento mínimo e da assistência social.** A **Alemanha** introduziu uma importante reforma na sua oferta de rendimento mínimo com a lei *Bürgergeld-Gesetz*. O apoio ao rendimento de base para os candidatos a emprego foi reformado em conformidade. Para além do ajustamento das taxas normais de necessidade (nível das prestações), a lei visa prestar apoio aos requerentes que sejam capazes de trabalhar para aproveitar novas oportunidades. A lei incentiva o desenvolvimento de competências, através de um subsídio de educação e formação contínuas (*Weiterbildungsgeld*), uma prestação bonificada para o cidadão (*Bürgergeldbonus*) e um prémio permanente de educação e formação (*Weiterbildungsprämie*). A priorização da integração no mercado de trabalho prevista no Livro II do Código Social foi abolida, o que abre caminho para que mais pessoas participem em formação inicial e contínua. Na **Finlândia**, o Comité Parlamentar da Segurança Social, com um mandato de sete anos (2020-2027), está incumbido de reformar o sistema de segurança social finlandês, reduzindo a sua complexidade. Um relatório intercalar descreve formas alternativas de organização da segurança social e propostas de reformas, incluindo orientações políticas para indicadores e instrumentos de avaliação dos progressos. Em **Portugal**, foram envidados esforços para modernizar e simplificar o sistema de proteção social e aumentar a utilização das prestações através da "Transição Digital na Segurança Social". Embora ainda numa fase preliminar, foram tomadas medidas no âmbito da recente revisão do PRR com vista à introdução de uma prestação social única, que se destina a substituir um conjunto de prestações não contributivas. A **Espanha** prossegue os esforços para implementar a reforma do rendimento mínimo, desenvolvendo uma plataforma para a criação de vias de integração destinadas aos beneficiários do rendimento mínimo. Será realizada uma avaliação que analisará os fatores de cobertura, eficácia e sucesso após a conclusão dos projetos-piloto apoiados pelo MRR. Além disso, desde 1 de janeiro de 2023, os beneficiários do rendimento mínimo podem beneficiar de um incentivo ao trabalho: se encontrarem um emprego ou aumentarem as suas horas de trabalho, o montante da prestação não será reduzido proporcionalmente ao aumento do rendimento do trabalho. A **Roménia** procedeu à revisão da legislação em matéria de rendimento mínimo a fim de melhorar a assistência social. A reforma visa reduzir a pobreza, promover o emprego através de medidas de ativação e aumentar os níveis de escolaridade, reduzindo simultaneamente os encargos administrativos para a administração e os beneficiários. A **Eslováquia** concedeu um subsídio de estabilização aos trabalhadores do setor da saúde e a outros trabalhadores em estruturas de proteção social de crianças.

**É essencial a existência de serviços sociais resilientes, como demonstrado durante a pandemia de COVID-19. Chipre** adotou uma reforma destinada a reestruturar e a modernizar os serviços sociais, a fim de responder prontamente às necessidades das pessoas vulneráveis. Na **Letónia**, a declaração do novo Governo estabelece o objetivo de introduzir um cabaz mínimo de serviços sociais a prestar obrigatoriamente a nível local. Do mesmo modo, a **Espanha** aprovará, no âmbito do seu PRR, uma reforma que garantirá uma carteira mínima de serviços comuns e normas conjuntas para a prestação de serviços sociais em todo o país. A **Bulgária** tenciona proceder, até ao final de 2023, no âmbito do seu PRR, a um levantamento nacional dos serviços sociais, que identificará as lacunas na prestação de serviços e ajudará a determinar as necessidades de investimento.

**Em 2022-2023, foram introduzidas várias reformas dos sistemas de prestações de desemprego**<sup>271</sup>. Tendo em conta a situação económica incerta, a **Suécia** decidiu, em junho de 2023, manter o acesso facilitado a prestações de desemprego, nomeadamente no que diz respeito ao período de carência, ao historial de emprego e ao potencial acesso dos empresários (em caso de interrupções repetidas das atividades empresariais). No âmbito do seu PRR, a **Estónia** adotou, em dezembro de 2022, uma reforma das prestações do seguro de desemprego que torna o período de prestações dependente do ciclo económico a partir do final de junho de 2023. O objetivo é melhorar a proteção social dos desempregados em condições mais difíceis no mercado de trabalho, favorecendo simultaneamente um regresso mais rápido ao trabalho quando a situação melhora. Em **França**, a reforma do seguro de desemprego, adotada em dezembro de 2022, reduziu a duração das prestações de desemprego e bloqueou o acesso às prestações de desemprego em caso de abandono do posto de trabalho. A **Finlândia** anunciou uma reforma para proporcionar mais incentivos ao trabalho, que aumentará a duração do emprego precedente e tornará o montante das prestações dependente dos rendimentos anteriores, acompanhados da diminuição da taxa de substituição ao longo do tempo.

---

<sup>271</sup> Ver também o relatório da Comissão sobre a aplicação da recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social, [COM/2023/43 final](#), adotada em janeiro de 2023.

**As medidas tomadas por alguns Estados-Membros destinam-se a reforçar o acesso à proteção social para grupos específicos, como os trabalhadores por conta própria.** Na **Lituânia**, o Governo propôs, em junho de 2023, no âmbito do seu PRR, uma reforma do seguro de desemprego para reduzir a duração das contribuições mínimas exigidas (de 12 para nove meses, nos últimos 30 meses), bem como para incluir os trabalhadores por conta própria. Em **Espanha**, a reforma de julho de 2022 estabeleceu um novo sistema de contribuições para os trabalhadores por conta própria e melhorou a proteção em caso de cessação da atividade. A **Espanha** também regulamentou uma nova prestação para os trabalhadores por conta própria que operam num setor afetado por despedimentos temporários ao abrigo do "mecanismo RED" cíclico, tendo em vista a flexibilidade e estabilização do emprego. Além disso, a reforma do estatuto dos artistas introduziu prestações de desemprego especiais a partir de julho de 2023. Em setembro de 2023, a **Chéquia** introduziu algumas alterações que visam trabalhadores ao abrigo dos "acordos para a execução de trabalho", a fim de assegurar condições de concorrência equitativas, pelo menos em parte, com os contratos de trabalho clássicos (introdução de férias remuneradas e de pagamentos suplementares por trabalho aos fins de semana, noites ou férias). Na **Bélgica**, novos regulamentos aprovados em dezembro de 2022 adaptaram a legislação em matéria de proteção social à situação específica de emprego e às relações laborais dos artistas e técnicos, criando um novo estatuto de "trabalhadores das artes". Além disso, a nova "prestação de trabalho artístico" (desde outubro de 2022) alargou as categorias de trabalhadores das artes abrangidas e melhorou o acesso destes trabalhadores a um tipo especial de prestação de desemprego.

**O acesso a prestações por doença foi facilitado através de várias medidas.** Na **Irlanda**, a lei relativa à licença por doença de 2022 introduziu, a partir de janeiro de 2023, um direito legal a subsídio por doença, que confere aos trabalhadores (nomeadamente os trabalhadores com baixos salários e sem direito a um regime de seguro de doença a nível da empresa) o direito a um período mínimo de férias remuneradas se ficarem doentes ou sofrerem uma lesão que os torne inaptos para o trabalho. A duração da licença por doença remunerada será aumentada gradualmente ao longo dos próximos três anos, a fim de evitar encargos financeiros excessivos para os empregadores. A **Espanha** estabeleceu, desde junho de 2023, três situações não profissionais como novos motivos de licença por doença, sem necessidade de um período mínimo de contribuição. O **Chipre** lançou, em fevereiro de 2023, a plataforma eletrónica para a apresentação de pedidos de prestações por doença, no âmbito da política de digitalização e modernização da comunicação com os cidadãos do Sistema de Segurança Social (SIS).

**Vários Estados-Membros reforçaram as prestações familiares e os serviços de acolhimento de crianças, também em resposta ao custo de vida mais elevado.** Na **Áustria**, o Governo federal atribuiu aos Estados federados um total de 200 milhões de EUR por ano em subvenções para fins especiais nos anos letivos de 2022-23 a 2026-27, a fim de promover a expansão dos serviços de acolhimento de crianças na primeira infância. Na **Bulgária**, os subsídios de matrícula escolar de 300 BGN (154 EUR), inicialmente concedidos a alunos que iniciavam os 1.º e 8.º anos, foram igualmente alargados aos que iniciavam os 2.º, 3.º e 4.º anos. Em **Chipre**, os serviços de acolhimento de crianças até aos quatro anos são subsidiados através de pagamentos diretos aos jardins de infância. O subsídio pode atingir até 80 % do custo mensal dos serviços de acolhimento de crianças, com um montante máximo em função do nível de rendimento. Na **Chéquia**, foi concedido um subsídio único de 5 000 CZK (200 EUR) aos pais com rendimentos anuais inferiores a 1 milhão de CZK (40 000 EUR). Na **Estónia**, os abonos de família foram aumentados para famílias com três ou mais filhos. Na **Alemanha**, a partir de janeiro de 2023, o abono de família foi fixado em 250 EUR por filho por mês, com um aumento para o primeiro e segundo filhos e um incremento ligeiramente inferior para o terceiro filho. As famílias com baixos rendimentos são apoiadas com abonos de família adicionais. Na **Grécia**, foi dado apoio financeiro a 50 empresas médias e a 70 grandes empresas para criar estruturas de acolhimento de crianças entre os 6 meses e os 2,5 anos de idade. No âmbito de uma ação-piloto, são distribuídos vales aos pais com filhos até 2,5 anos de idade para cobrir parte dos serviços de acolhimento por cuidadores certificados. Na **Irlanda**, foram atribuídos 121 milhões de EUR adicionais ao *National Childcare Scheme* (regime nacional de acolhimento de crianças). Nos **Países Baixos**, o reembolso, parcial e em função do rendimento, dos custos dos serviços de acolhimento de crianças já não depende do número de horas que os pais trabalham efetivamente. Na **Polónia**, cerca de 704 milhões de EUR do FSE+ e 380 milhões de EUR do MRR foram afetados à criação de mais de 100 000 novas vagas em estruturas de acolhimento de crianças entre 2022 e 2029, incluindo as adaptadas às necessidades das crianças com deficiência ou que precisam de cuidados especiais. Em **Portugal**, foi introduzida uma nova prestação, a Garantia para a Infância, sujeita a condição de recursos, que é paga para além do abono de família. Os montantes dos abonos de família e de outras prestações familiares foram igualmente atualizados e, desde janeiro de 2023, os filhos nascidos a partir de 1 de setembro de 2021 (inclusive) têm o direito de frequentar gratuitamente estruturas de acolhimento de crianças. Na **Eslováquia**, o subsídio parental foi aumentado. Os progenitores empregados podem utilizar este subsídio para despesas relacionadas com o acolhimento de crianças até aos três anos, ou até aos seis anos, em caso de problema de saúde de longa duração.

Na **Eslovénia**, os beneficiários de assistência social financeira e de apoio ao rendimento receberam um subsídio de energia adicional único, cujo montante dependia da dimensão da família, podendo ser igual ou superior a 200 EUR. Além disso, em outubro, novembro e dezembro de 2022, as famílias receberam um complemento ao abono de família, cujo montante variou entre 21 EUR e 123 EUR. Em **Espanha**, as prestações por filhos a cargo de 100 EUR por mês e por filho com menos de 3 anos foram alargadas para cobrir, para além das mães trabalhadoras, as mulheres que recebem prestações de desemprego contributivas ou não contributivas.

**Os Estados-Membros tomaram medidas em conformidade com a Recomendação do Conselho de 2021 relativa à criação de uma Garantia Europeia para a Infância.** Embora alguns Estados-Membros estejam ainda a trabalhar nos seus planos de ação para implementar a Garantia Europeia para a Infância, foram tomadas várias medidas políticas destinadas, por exemplo, a melhorar a inclusão social das crianças vulneráveis, como a desinstitucionalização de cuidados alternativos na **Grécia** e a gratuidade das refeições escolares na **Croácia** e no **Luxemburgo**. Em **Espanha**, a aplicação da Garantia Europeia para a Infância deu origem a um conjunto mais vasto de reformas, com 11 atos legislativos adotados entre 2021 e 2023, incluindo, no âmbito do PRR, a modernização dos serviços sociais e o reforço do sistema educativo, a fim de garantir uma educação inclusiva para as crianças com necessidades especiais. Foi igualmente estabelecido um sistema de governação a vários níveis para a aplicação da Garantia, com coordenadores a nível regional.

**Vários Estados-Membros adotaram medidas para reforçar as respetivas prestações de invalidez ou o apoio financeiro às famílias e aos cuidadores de um familiar dependente com deficiência.** Alguns países introduziram alterações legislativas que proporcionam uma melhor proteção e apoio financeiro às pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados, por exemplo, concedendo novos direitos aos pais de uma criança com deficiência (**França**) e novas prestações aos membros da família que cuidam de um familiar com deficiência (**Eslováquia**), reduzindo os obstáculos ao acesso a subsídios de cuidador para as pessoas que vivem no mesmo domicílio, ou através de créditos fiscais aos pais de crianças com deficiência (**Malta**). **Malta** e a **Croácia** estão também a desenvolver regimes de assistência pessoal com o objetivo de apoiar uma vida independente das pessoas com deficiência e melhorar a sua participação na educação, no emprego e na sociedade. Vários Estados-Membros estão a reforçar o investimento na melhoria dos serviços sociais e dos cuidados domiciliários para permitir que as pessoas com deficiência continuem a viver em casa, nomeadamente no contexto das reformas dos respetivos sistemas de cuidados de longa duração (por exemplo, a **Bulgária** e a **Eslovénia**).

**O acesso a habitação social e a preços acessíveis ocupa um lugar de destaque na agenda política, legislativa e financeira de muitos Estados-Membros.** Por exemplo, no âmbito do seu PRR, a **Letónia** deu início ao desenvolvimento da estratégia de habitação a preços acessíveis a fim de criar um apoio adequado, incluindo aos agregados familiares vulneráveis, através de habitação social e de habitação municipal de rendas baixas. A **França** adotou medidas específicas de regulação das rendas, enquanto **Portugal** criou um regime de subsídios para ajudar as famílias a pagar a renda e os créditos à habitação (parte do pacote legislativo *Mais Habitação*), juntamente com outras medidas destinadas a atenuar o impacto do aumento das taxas de juro nos empréstimos à habitação. A **Grécia** decidiu concentrar-se nos estudantes, concedendo-lhes um subsídio de habitação mais elevado. **Itália** e a **Letónia** criaram subsídios específicos para fazer face ao impacto do aumento dos preços da energia. Para facilitar o acesso à habitação e tornar os preços mais comportáveis, a **Grécia** introduziu um programa de empréstimos e de assistência à habitação no contexto local, enquanto **Malta** elaborou um programa de apoio a quem compra casa pela primeira vez. A **Polónia** adotou uma lei sobre cooperativas de habitação.

**Foram tomadas medidas em matéria de pensões, destinadas a tornar os sistemas mais resilientes e equitativos.** Estas medidas preveem, nomeadamente, a atualização das pensões (**Bulgária**), a revisão dos mecanismos de indexação das pensões (**Estónia e Itália**) e taxas de aquisição de direitos de pensão, com incidência na promoção do acesso a prestações de velhice de base, no aumento do nível das pensões mínimas (**Bélgica, Croácia e Letónia**), bem como na redução da carga fiscal para as pessoas com pensões baixas (**Alemanha, Malta, Estónia e Itália**). No âmbito do seu PRR, **Espanha** decidiu aumentar gradualmente as bases máximas de contribuição para o regime de pensões e as pensões máximas, e introduziu uma nova via para a aquisição de direitos de modo a que as pensões mínimas e não contributivas aumentem em consonância com a evolução do salário mínimo. Além disso, em março de 2023, foram tomadas várias medidas para reduzir a disparidade entre homens e mulheres nas pensões, incluindo uma melhor cobertura das carreiras e um aumento do complemento relativo às disparidades entre homens e mulheres nas pensões. Por último, a reforma do regime espanhol de pensões em 2023 prevê a igualdade de tratamento entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro para efeitos do cálculo dos períodos contributivos para a aquisição do direito a pensões de reforma; além disso, foi decidido uniformizar gradualmente as contribuições para a segurança social dos trabalhadores independentes com o regime dos trabalhadores por conta de outrem. Foram introduzidos aumentos excepcionais das pensões e um apoio a pensões baixas em **França, Portugal e Dinamarca**, e as pensões públicas aumentaram nos **Países Baixos** e na **Lituânia**.

A generosidade e as condições de acesso às pensões de sobrevivência melhoraram na **Croácia** e em **Malta**, tendo sido tomadas medidas para melhorar a situação das pessoas com capacidade de trabalho reduzida em **Espanha**, em **França**, na **Alemanha** e em **Malta**. Na **Bélgica**, a reforma de julho de 2023 incluiu as licenças de parentalidade e de prestação de cuidados e o desemprego temporário nos períodos contributivos para aceder à pensão mínima. Foram igualmente decididos aumentos das pensões e dos créditos de contribuições para a educação de filhos na **Chéquia** e em **Malta**. Por último, **Itália** decidiu prorrogar temporariamente, em 2023, a possibilidade de antecipação da pensão social (*APE Sociale*) para as pessoas com, pelo menos, 63 anos, sem direito a pensão, que tenham exercido funções difíceis ou que tenham uma deficiência de, pelo menos, 74 %, os desempregados que esgotaram as suas prestações de desemprego e os cuidadores. O aumento adicional das pensões na **Eslováquia** entrou em vigor em julho de 2023, acompanhado da simplificação dos critérios para a concessão de uma pensão de invalidez e do aumento do seu montante. As pensões mínimas aumentaram desde outubro de 2023 para um nível inicial de 145 % do mínimo de subsistência (389,90 EUR).

**As alterações relacionadas com a idade de reforma e o prolongamento da vida ativa foram motivadas tanto por considerações de sustentabilidade orçamental como de adequação.**

A tónica foi colocada na promoção de uma vida ativa mais longa na **Bélgica**, na **Chéquia** e na **Finlândia**, e na conjugação do trabalho com a reforma através de incentivos positivos e de uma maior flexibilidade, como na **Dinamarca**, na **Alemanha** e na **Croácia**. Algumas medidas foram direcionadas para o aumento a idade da reforma, como em **França** e na **Chéquia**, e também para a restrição à reforma antecipada nesta última. A reforma das pensões aprovada na **Irlanda** em setembro de 2022 previa a possibilidade de trabalhar até os 70 anos de idade em troca de pensões mais elevadas, bem como uma transição faseada ao longo de vários anos no quadro de uma "abordagem das contribuições totais", segundo a qual as taxas de pensão serão associadas às contribuições para a segurança social ao longo da vida ativa de uma pessoa. Os cuidadores que prestam cuidados de longa duração também terão o seu período de prestação de cuidados reconhecido no sistema de pensões. **Itália** alargou ainda mais as disposições em matéria de reforma antecipada para pessoas com carreiras longas ou estatutos profissionais específicos, ao mesmo tempo que reforçou os critérios de elegibilidade.

Por último, passou a ser mais proeminente a tendência para reforçar o papel dos regimes de pensões por capitalização e promover os direitos individuais. Em alguns casos, esta tendência refletiu-se num reforço dos direitos coletivos a pensões profissionais, tal como na **Dinamarca**, enquanto noutros os direitos individuais foram reforçados, nomeadamente nos regimes legais de pensões por capitalização. Nos **Países Baixos**, em especial, a extensiva reforma de junho de 2023 visava tornar o segundo pilar mais transparente, justo, resiliente a choques e adequado a um mercado de trabalho dinâmico. Na **Roménia**, foram adotadas medidas para garantir a sustentabilidade do segundo pilar. No âmbito do MRR, a **Eslováquia** adotou uma reforma do sistema de pensões em 2022, que associa a idade de reforma à esperança de vida.

**Os Estados-Membros tomaram medidas para reforçar os cuidados primários e promover a integração dos cuidados de saúde, bem como o acesso a estes cuidados.** Em junho de 2022, **Itália** adotou uma lei para apoiar novos modelos e normas no domínio dos cuidados primários. Na Lituânia, o Parlamento aprovou, em julho de 2022, a reforma da rede de instituições de saúde, com o objetivo de criar centros de cuidados de saúde para reforçar os cuidados primários. O país também reduziu os custos diretos anuais máximos dos produtos farmacêuticos para doentes em regime ambulatorio a partir de meados de 2023. Na **Hungria**, uma reforma adotada em dezembro de 2022 visa favorecer práticas de grupos pluridisciplinares. Em março de 2023, a **Croácia** alterou a sua Lei dos Cuidados de Saúde para promover práticas de cuidados integrados, com destaque para os cuidados primários. Na **Bélgica**, está planeado para 2024 um novo plano interfederal para os cuidados integrados, ao passo que "um novo acordo para os médicos e as práticas de clínica geral" prevê o desenvolvimento de um novo modelo de financiamento para promover práticas de cuidados mais bem integradas. A **Roménia** alargou, para 2023, os serviços cobertos por médicos de clínica geral contratados pelo Estado. Em moldes semelhantes, **Portugal** está a planear a criação de novas Unidades Locais de Saúde no decurso de 2023, a fim de melhorar a integração dos cuidados. Portugal aboliu igualmente a maior parte dos encargos para os doentes do sistema nacional de saúde a partir de junho de 2022. Em janeiro de 2023, a **Eslováquia** adotou uma estratégia geral de cuidados ambulatorios para reforçar os cuidados primários. Em junho de 2023, a **Eslovénia** acordou um aumento significativo dos recursos destinados à digitalização dos cuidados de saúde, que deverá impulsionar as práticas de cuidados integrados. A **Irlanda** aboliu as taxas de internamento no sistema público em abril de 2023. A **Finlândia** alterou a sua lei relativa aos cuidados de saúde em novembro de 2022, a fim de reduzir os tempos máximos de espera para cuidados ambulatorios não urgentes no sistema público de cuidados primários.

**Vários Estados-Membros tomaram medidas para colmatar a escassez de mão de obra nos cuidados de saúde e garantir a retenção dos profissionais de saúde, bem como para melhorar a governação no setor.** **Malta** adotou, no final de 2022, um quadro estratégico mais amplo relativo à mão de obra no setor da saúde, enquanto a **Roménia** adotou um quadro legislativo no âmbito da sua estratégia nacional em 2023. Em dezembro de 2022, o **Luxemburgo** lançou uma campanha para atrair novos estudantes para profissões médicas e tomou medidas para modernizar a formação em enfermagem. **França** adotou uma nova lei em abril de 2023, com vista a promover a profissão de enfermeiro através da partilha de funções. Com a alteração à Lei dos Cuidados de Saúde (de abril de 2023), a **Croácia** visava reforçar a gestão dos hospitais gerais, transferindo a propriedade do nível municipal para o Estado. Em dezembro de 2022, a **Hungria** adotou medidas para reorganizar o sistema de saúde e centralizar a governação em funções como os cuidados primários e a integração com os cuidados de longa duração. A **Finlândia** adotou uma reforma com efeitos a partir de janeiro de 2023 para reorganizar os cuidados de saúde primários e especializados através da criação de 22 órgãos municipais de serviços de bem-estar. A **Suécia**, com o apoio do MRR, prosseguiu a sua iniciativa no domínio dos cuidados a idosos, com a formação do pessoal de enfermagem e de gestão em cuidados a idosos e protegeu juridicamente a categoria de auxiliar de enfermagem para tornar a profissão mais atrativa. A **Eslovénia** adotou alterações legislativas que permitem o emprego mais célere de nacionais de países terceiros nos setores dos cuidados de saúde e da assistência social. Na **Alemanha**, serão introduzidas a partir de 2024 bolsas para os estudos de enfermagem e a formação profissional continuará a ser modernizada.

**Foram tomadas medidas para promover a saúde pública, em especial através da prevenção de doenças e da promoção da saúde, e intensificaram-se as ações em domínios terapêuticos específicos, nomeadamente o cancro e a saúde mental.** A **França** adotou a sua estratégia nacional de prevenção para 2023-27, que visa melhorar o acesso aos cuidados preventivos. Em agosto de 2022, **Espanha** adotou uma nova estratégia de saúde pública como instrumento para instar todas as políticas públicas a terem em conta a saúde e a equidade na saúde. A **Eslováquia** adotou o seu Plano de Ação Nacional para o Controlo do Tabagismo para 2023-30. A **Roménia** adotou um Plano Nacional de Luta contra o Cancro em novembro de 2022, a fim de implementar, a partir de 2023, uma abordagem de tratamento integrada e multidisciplinar, enquanto **Itália** adotou o Plano Oncológico nacional para 2023-27, nomeadamente para completar o Registo Nacional do Cancro e a Rede Regional de Registos Oncológicos, e a **Bulgária** adotou, em janeiro de 2023, um plano nacional de luta contra o cancro. A **França** adotou, em setembro de 2022, medidas para melhorar o acesso a cuidados psiquiátricos e **Espanha** implementou, a partir de meados de 2022, a estratégia de saúde mental para 2022-2026, a fim de melhorar os serviços e o apoio às famílias e promover um modelo de cuidados abrangentes e comunitários. Em **Portugal**, prevê-se a entrada em vigor, em 2023, da nova Lei de Saúde Mental, que reforça as recentes reformas destinadas a promover a desinstitucionalização. A **Alemanha** adotou o Pacto para o Serviço de Saúde Pública para o período 2021-2026, que visa melhorar o emprego e os processos digitais no serviço de saúde pública e modernizar as estruturas deste serviço.

**Vários Estados-Membros estão a realizar reformas e investimentos nos cuidados de longa duração, em conformidade com a recomendação do Conselho relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis.** Estas ações incluem medidas destinadas a melhorar a disponibilidade de serviços na **Bulgária, na Estónia, em Espanha, em Itália, na Lituânia, em Portugal, na Roménia e na Eslovénia**, a acessibilidade dos preços na **Estónia, na Alemanha, em Itália e na Eslovénia**, a qualidade dos serviços na **Estónia, em Espanha, na Lituânia e na Eslovénia**, bem como o apoio à mão de obra **na Bulgária, na Alemanha e na Lituânia**. A **Bulgária** está a utilizar o FSE e o FSE+ para expandir os cuidados domiciliários, incluindo a formação de pessoal para o efeito. A **Estónia** está a prosseguir uma reforma para reduzir os pagamentos diretos no âmbito dos cuidados gerais, expandir os serviços de assistência social para permitir uma vida independente em casa e estabelecer normas de qualidade para os cuidados domiciliários e para os cuidados gerais. A **Espanha** está a utilizar o financiamento do MRR para melhorar a acessibilidade dos cuidados a pessoas com deficiência, testar ações de desinstitucionalização e desenvolver sistemas de teleassistência, e está a preparar-se para modernizar as infraestruturas de cuidados em conformidade com um modelo de cuidados de longa duração orientado para cuidados de proximidade. **Itália** estabeleceu um plano para definir o nível mínimo de serviços sociais para idosos que não são autossuficientes e criou um fundo para investir em ações que fomentem a vida independente e na contratação de pessoal dos serviços sociais para operacionalizar os pontos de acesso único. A **Lituânia** está a preparar um novo modelo de cuidados de longa duração para racionalizar a estrutura administrativa e financeira, estabelecer requisitos mínimos para os prestadores de cuidados de longa duração e expandir os cuidados de proximidade, e pretende utilizar o MRR e o Fundo de Coesão da UE para desenvolver capacidades e melhorar as infraestruturas e os recursos humanos na área dos cuidados de longa duração. A **Roménia** adotou a estratégia nacional para os cuidados de longa duração e o envelhecimento ativo para 2023-30, que inclui medidas para dar resposta às necessidades médicas no domínio dos cuidados de longa duração e melhorar os cuidados de proximidade para os idosos. A **Eslovénia** está a trabalhar numa nova reforma destinada a alargar as opções de cuidados fora de estruturas residenciais, estabelecer normas de qualidade e melhorar a viabilidade financeira do sistema de cuidados de longa duração, estabelecendo os cuidados de longa duração como um novo pilar da segurança social.

## CAPÍTULO 3. PRIMEIRA FASE DA ANÁLISE POR PAÍS

O presente capítulo apresenta fichas por país como parte da primeira fase da análise por país baseada nas características do Quadro de Convergência Social (QCS), como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho COEM-CPS<sup>272</sup>, apoiando igualmente as principais conclusões horizontais apresentadas na secção 1.5 do capítulo 1. Este exercício deverá ser considerado um projeto-piloto que será avaliado. Embora todas as fichas se baseiem nas leituras do painel de indicadores sociais e nas classificações do RCE descritas na caixa da secção 1.5 e no anexo 6, a sua estrutura depende da situação específica de cada país: a ordem dos três domínios de ação abrangidos pelas fichas (emprego; educação e competências; proteção e inclusão sociais) é orientada pela evolução no país em causa, conforme resulta dos quadros do painel de indicadores sociais do anexo 9. Do mesmo modo, o gráfico relativo a cada país ilustra a questão mais pertinente ou uma evolução importante no país em causa.

A primeira fase de análise por país baseia-se no conjunto completo de indicadores principais do painel de indicadores sociais. Cada um dos indicadores<sup>273</sup> é analisado com base na metodologia do RCE, o que determina a posição relativa dos Estados-Membros. Esta posição relativa é 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*), "na 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. Os quadros do anexo 9 apresentam uma breve análise dos indicadores e da respetiva classificação para cada Estado-Membro.

---

<sup>272</sup> Foi criado um grupo de trabalho conjunto específico COEM-CPS para debater a iniciativa, cujos trabalhos decorreram de outubro de 2022 a maio de 2023. O trabalho deste grupo foi integrado nos trabalhos preparatórios do COEM e o CPS para o debate ministerial da reunião do Conselho EPSCO de junho de 2023. O trabalho e os resultados estão documentados nas [Mensagens-chave do COEM-CPS sobre a introdução de um quadro de convergência social no Semestre Europeu](#) e no [relatório subjacente do grupo de trabalho COEM-CPS](#).

<sup>273</sup> Para mais pormenores técnicos sobre os indicadores principais do painel de avaliação, incluindo a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência com base no conceito do GALI, ver anexo 2.

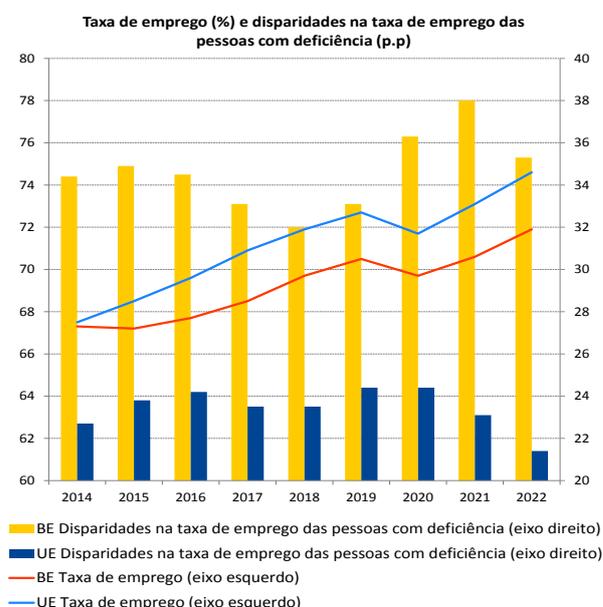
**Cada indicador principal do painel de indicadores sociais é avaliado com base na metodologia acima explicada, a fim de determinar se é necessária uma análise mais aprofundada numa segunda fase.** A qualificação de "situação crítica" aponta para Estados-Membros que apresentam uma pontuação muito inferior à 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. É assinalada uma situação "a vigiar" 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").**

Um motivo adicional para considerar que a situação exige uma análise mais aprofundada numa segunda fase ocorre quando um indicador assinalado a vermelho ou a laranja apresenta duas deteriorações consecutivas na sua classificação segundo a metodologia do RCE. Um exemplo é uma mudança de um desempenho situado "na média" para um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar" na edição de 2023 do RCE, seguida de uma nova deterioração para uma "situação crítica" na edição de 2024. Tal seria contabilizado como mais um "sinal" para o limiar mínimo de seis sinais no total. Por exemplo, se, num determinado ano  $n$ , um país tiver cinco indicadores principais do painel de indicadores sociais assinalados a vermelho ou a laranja e um deles apresentar dois anos consecutivos de deterioração nos anos  $n$  e  $n-1$ , considera-se que o país tem um total de seis sinais nesse ano  $n$  (cinco sinais vermelhos/laranja dos indicadores no ano em causa mais um sinal com duas deteriorações consecutivas). Consequentemente, seria igualmente necessária uma análise mais aprofundada. Quaisquer interrupções nas séries e questões relacionadas com a qualidade e a interpretação dos dados são tidas em conta na avaliação do número total de sinais em relação ao limiar.

## Bélgica

O mercado de trabalho na Bélgica recuperou rapidamente da crise da COVID-19, mas continua a ter um desempenho abaixo da média. As taxas de desemprego e de desemprego de longa duração situam-se "na média". Embora a taxa de emprego tenha aumentado globalmente em consonância com a média da UE desde 2017, atingindo um novo nível recorde de 71,9 %, continua a ser inferior a outros Estados-Membros e a situação é "a vigiar" há três anos consecutivos. Esta evolução deve-se, em grande medida, ao facto de a taxa de atividade da Bélgica ser inferior à média. Embora a disparidade entre homens e mulheres no emprego se situe "na média", com 7,6 p.p., as pessoas com deficiência enfrentam desafios persistentes no acesso ao mercado de trabalho, evidência que tem sido assinalada como "situação crítica" nos últimos três anos. A disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência aumentou de forma constante entre 2018 e 2021 (de 32 p.p. para 38 p.p.) e, apesar da sua diminuição para 35,3 p.p. em 2022, a Bélgica continua a figurar entre os Estados-Membros com pior desempenho neste indicador (contra uma média da UE de 21,4 p.p.). Por último, o crescimento do rendimento disponível bruto das famílias *per capita* não acompanhou a média da UE e continua a configurar uma situação "a vigiar".



Nota: interrupção na série cronológica de BE em 2017.

Fonte: Eurostat [lfsi\_emp\_a], IFT da UE [tepsr\_sp200], EU-SILC

**A Bélgica apresenta um desempenho ligeiramente melhor do que a média no domínio da educação e das competências.** Com mais de metade (52,7 %) de todas as crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais, a Bélgica apresenta um desempenho "melhor do que a média". Além disso, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação é relativamente baixa (6,4 %) e "melhor do que a média", tendo registado uma melhoria em relação ao ano anterior, enquanto a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) se situa "na média", nos 9,2 %. A percentagem da população com, pelo menos, competências digitais básicas, que apoia as transições ecológica e digital, também se situa "na média", com 54,2 % (contra 53,9 % na UE).

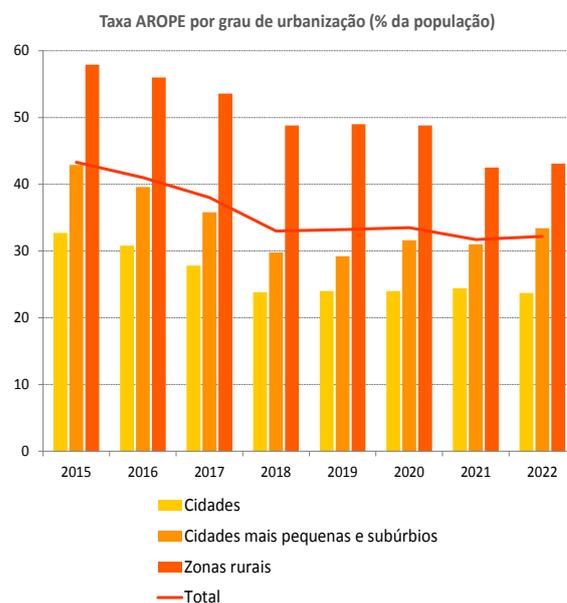
**As políticas sociais são geralmente eficazes na prevenção e na atenuação dos riscos de pobreza e exclusão social, bem como das desigualdades de rendimento.** As percentagens da população total e das crianças em risco de pobreza ou exclusão social tem diminuído desde 2017 e estão, de um modo geral, em consonância com as médias da UE. Além disso, a Bélgica apresenta o "melhor desempenho" em duas dimensões adicionais no domínio social: o impacto das transferências sociais na redução da pobreza, que é muito superior à média da UE (48,8 % contra 35,3 % em 2022); e os baixos níveis de desigualdade, medidos pelo rácio dos quintis de rendimento. As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio apresentam um desempenho "melhor do que a média", com apenas 1 % da população belga a declarar estar nessa situação em 2022.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Bélgica não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Bulgária

### A Bulgária enfrenta desafios significativos relacionados com a pobreza e a inclusão social.

Apesar de recentes diminuições, a percentagem global de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) é de 32,2 % e uma das mais elevadas da UE (a média da UE é de 21,6 %), o que aponta para uma "situação crítica". Do mesmo modo, a taxa AROPE das crianças aumentou 0,9 p.p. entre 2021 e 2022, situando-se em 33,9 % em 2022 (muito acima da média da UE de 24,7 %), registando também uma "situação crítica". Os riscos de pobreza são particularmente elevados para as pessoas com deficiência, as pessoas que vivem em zonas rurais e remotas e a população cigana. Neste contexto, as transferências sociais (excluídas as



Fonte: Eurostat [[luc\\_peps13n](#)], EU-SILC.

pensões) tiveram um impacto limitado na Bulgária, reduzindo a pobreza em apenas 24,4 % (contra 35,3 % na UE), o que é considerado uma situação "a vigiar". Além disso, a desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, é uma das mais elevadas da UE (7,3 contra 4,7 na UE) e, apesar de ligeiras diminuições nos últimos três anos, é considerada uma "situação crítica". A situação é agravada pelas muitas pessoas que vivem em agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação (15,1 % da população total), o que também configura uma "situação crítica".

**Apesar de recentes melhorias, a Bulgária continua a enfrentar desafios relacionados com a aquisição de competências.** A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas mantém-se baixa (31,2 % contra 53,9 % na UE em 2021) e constitui uma "situação crítica". O reforço da aquisição de competências dos adultos, nomeadamente no domínio digital, afigura-se importante para apoiar as transições ecológica e digital. Ao mesmo tempo, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação diminuiu, situando-se atualmente em 10,5 %, ligeiramente acima da média da UE de 9,6 %. No entanto, continua a ser especialmente elevada nas zonas rurais (19,1 %). Por último, a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais foi de apenas 17,4 % em 2022 (contra 35,7 % na UE). Em conjunto com os desafios relacionados com a qualidade dos serviços de acolhimento de crianças, este nível baixo é uma situação "a vigiar", uma vez que é potencialmente prejudicial para as perspetivas de aprendizagem das crianças a longo prazo.

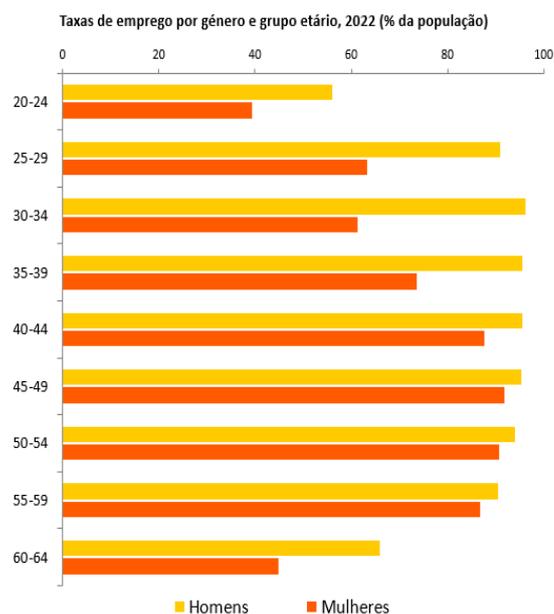
**O mercado de trabalho da Bulgária melhorou recentemente, mas subsistem desafios, em especial para as pessoas com deficiência e para os jovens.** O país apresentou uma forte recuperação do mercado de trabalho, com uma taxa de emprego historicamente elevada (75,7 % em 2022) e uma diminuição constante da taxa de desemprego (para 4,3 % no mesmo ano). O desemprego de longa duração também apresenta uma tendência descendente, ao passo que a disparidade entre homens e mulheres no emprego tem vindo a diminuir (para 7,7 p.p. em 2022, contra 8,4 p.p. no ano anterior). No entanto, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência era ainda significativamente superior à média da UE em 2022 (29,5 p.p. contra 21,4 p.p.), pelo que é uma situação "a vigiar". Além disso, embora tenha diminuído nos últimos anos, a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) foi de 15,1 % em 2022, ainda acima da média da UE (11,7 %), o que resultou numa classificação de desempenho "fraco, mas em vias de melhorar".

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos oito indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **considera-se que a Bulgária enfrenta riscos potenciais para a convergência social ascendente que obrigam a uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Chéquia

**A economia checa recuperou da crise da COVID-19 e da crise energética a um ritmo moderado, ao passo que os resultados globalmente positivos no mercado de trabalho são acompanhados de um aumento da escassez de mão de obra e de condições mais difíceis para determinados grupos, nomeadamente as mulheres.**

Em 2022, a Chéquia estava entre os países com melhores desempenhos no que diz respeito às taxas de emprego e desemprego (81,3 % e 2,2 %, respetivamente). A baixa taxa de desemprego de longa duração (0,6 % em 2022) apresenta também um desempenho "melhor do que a média". No entanto, a taxa de emprego das mulheres continua a ser significativamente inferior à dos homens (uma diferença de 14,9 p.p. em 2022), denotando uma



Fonte: Eurostat [[lfsa\\_ergaed](#)], IFT da UE.

"situação crítica". Embora a taxa de participação das crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (6,8 % em 2022) tenha melhorado 1,9 p.p. em comparação com 2021, mantém-se muito abaixo da média da UE (35,9 %). Esta evolução aponta para uma persistente "situação crítica" que, combinada com desafios em termos de qualidade da oferta de estruturas de acolhimento de crianças, pode ser prejudicial para as perspetivas de aprendizagem das crianças a longo prazo e pode também ser um fator para uma menor participação das mulheres no mercado de trabalho. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) situou-se em 11,4 % em 2022, configurando uma situação "a vigiar"<sup>274</sup>. A disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, em 22,7 p.p. em 2022, permanece "na média". O reforço da participação das mulheres e dos jovens no mercado de trabalho poderia ajudar a atenuar a escassez de mão de obra.

**O desempenho da Chéquia no domínio das competências situa-se na média, mas há margem para apoiar mais eficazmente a capacidade de inovação e facilitar as transições ecológica e digital.** A taxa de jovens que abandonam precocemente a educação a formação melhorou, passando a ser "melhor do que a média" em 2022. Em 2021, a percentagem de adultos que possuíam, pelo menos, competências digitais básicas situou-se "na média", registando 59,7 %, em comparação com 53,9 % na UE. A promoção da educação e do desenvolvimento de competências dos adultos, nomeadamente no domínio das competências digitais, podem contribuir para as atuais tendências de automatização industrial e da robotização.

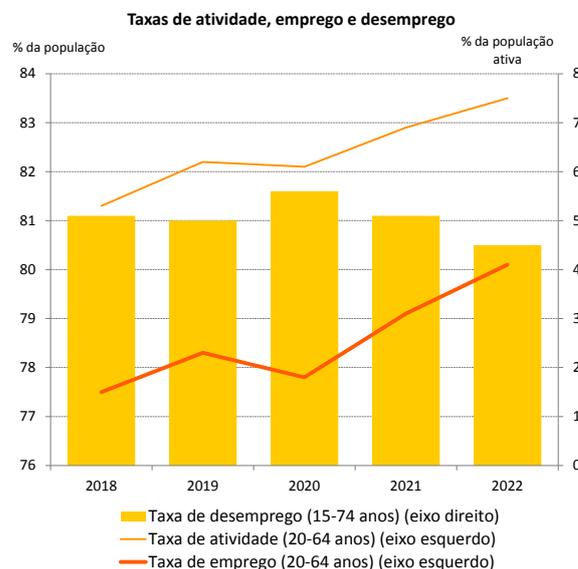
<sup>274</sup> Interrupção nas séries cronológicas em 2021 e 2022.

**A Chéquia dispõe de um sistema de proteção social que funciona adequadamente e se mostra eficaz na redução dos riscos de pobreza e das desigualdades.** O risco global de pobreza ou exclusão social foi de 11,8 % em 2022, o mais baixo da UE, o que faz com que a Chéquia apresente o "melhor desempenho", apesar de um aumento de 1 p.p. em 2022. A situação mantém-se globalmente estável no caso das crianças. A Chéquia apresenta um desempenho notável no que diz respeito ao rácio dos quintis de rendimento (3,5 em 2022). O rendimento disponível bruto real das famílias *per capita* (RDBF) diminuiu de 125,8 em 2021 para 121,2 em 2022 e é uma situação "a vigiar". A sobrecarga dos custos de habitação global aumentou ligeiramente para 6,9 % em 2022, mantendo-se "na média". No entanto, a acessibilidade da habitação nas cidades checas exige um acompanhamento rigoroso, tendo-se registado uma taxa de sobrecarga dos custos de habitação mais elevada (10,6 %) em 2022 (um aumento de 0,3 p.p. em relação a 2021) em comparação com as zonas rurais (4,0 %). A Chéquia apresenta um desempenho "melhor do que a média" no que diz respeito às necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio. No entanto, o rápido envelhecimento da população exerce pressão sobre os sistemas de cuidados de saúde e de cuidados de longa duração, exigindo um acompanhamento rigoroso.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Chéquia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Dinamarca

O mercado de trabalho dinamarquês recuperou rapidamente da crise da COVID-19 e mantém-se resiliente, apesar do abrandamento da atividade económica em 2023 e do aumento da escassez de mão de obra. Regista-se um bom desempenho geral no domínio das "condições de trabalho justas". As elevadas taxas de emprego e as baixas taxas de desemprego em 2022, de 80,1 % e 4,5 %, respetivamente, são "melhores do que a média". A Dinamarca apresenta o "melhor desempenho" relativamente à taxa de desemprego de longa duração (com uma diminuição de 1 % em 2021 para 0,5 % em 2022). No entanto, o país enfrenta uma escassez de mão de obra em vários



setores, nomeadamente nos relacionados com a economia verde e digital. A taxa de recrutamentos infrutíferos por empresas foi de 29 % entre fevereiro de 2021 e 2022<sup>275</sup>. No que diz respeito a grupos específicos da população, a situação dos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) é "melhor do que a média", de forma semelhante à disparidade entre homens e mulheres no emprego, que diminuiu significativamente em 2022 para 5,4 p.p. Apesar de um aumento de 2 p.p. para 9,9 p.p. em 2022, a Dinamarca continua a apresentar o "melhor desempenho" no que diz respeito à disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência.

<sup>275</sup> Agência dinamarquesa para o mercado de trabalho e recrutamento (junho de 2022), *Recruitment Survey Report*.

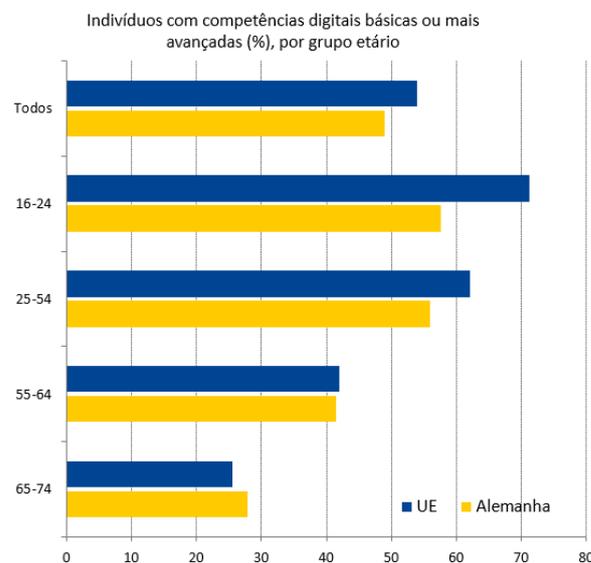
**A Dinamarca tem, de um modo geral, um desempenho forte no domínio da educação e das competências, mas a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação continua a aumentar.** Embora tenha diminuído em vários Estados-Membros, esta percentagem aumentou na Dinamarca para 10 % em 2022, excedendo ligeiramente a média da UE de 9,6 %, correspondendo agora a uma situação "a vigiar". Esta situação merece atenção, tendo em conta a restritividade do mercado de trabalho e a escassez de trabalhadores qualificados. Pelo lado positivo, a Dinamarca apresenta um "melhor desempenho" no que diz respeito à percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais e à percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas, que apoiam as transições ecológica e digital justas.

**A Dinamarca tem um sistema de proteção social que funciona muito bem, mas os custos da habitação continuam a ser um desafio.** No domínio da "proteção e inclusão sociais", a Dinamarca está "melhor do que a média" ou apresenta um dos "melhores desempenhos", nomeadamente em relação ao risco de pobreza ou exclusão social em geral, bem como às crianças e ao impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza. No entanto, com 14,7 %, a grande percentagem de agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação nos últimos três anos é considerada uma "situação crítica" em 2022, o que reflete a oferta limitada de habitação a preços acessíveis nas maiores cidades.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos dois indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Dinamarca não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Alemanha

A Alemanha enfrenta desafios no domínio da educação e das competências aos quais é necessário dar resposta, especialmente à luz das transformações ecológica e digital. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (18-24 anos) foi elevada, situando-se em 12,2 % em 2022 (contra 12,5 % em 2021 e 9,6 % na UE), apontando para uma "situação crítica" nos últimos dois anos. De igual modo, a percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas foi de 48,9 % em 2021 (em comparação com a média da UE de 53,9 %) e é considerada uma situação "a vigiar". O diferencial em relação à média da UE foi significativamente maior no grupo etário mais jovem (16-24 anos), ou seja, 13,5 p.p.



Fonte: Eurostat, [tepsr\_sp410].

O mercado de trabalho alemão recuperou após a crise da COVID-19 e apresenta um bom desempenho global, embora o emprego a tempo parcial das mulheres se mantenha muito elevado e as taxas de participação na educação e acolhimento na primeira infância sejam relativamente baixas. A evolução no domínio das "condições de trabalho justas" é globalmente positiva na Alemanha. A taxa de emprego é elevada, registando 80,7 % em 2022, e continuou a aumentar, embora a um ritmo mais lento. A taxa de desemprego global e a sua componente de longo prazo atingiram novos mínimos (respetivamente 3,1 % e 1,0 %), e a primeira coloca a Alemanha como o país com "melhor desempenho" pelo terceiro ano consecutivo. Em consonância com estas tendências gerais positivas, a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) também diminuiu de 9,5 % em 2021 para 8,6 % em 2022, o que constitui um desempenho "melhor do que a média".

O mesmo se aplica à disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, que diminuiu de 30,5 p.p. em 2021 para 24 p.p. em 2022. Por outro lado, embora a disparidade entre o emprego de homens e mulheres tenha permanecido "na média" nos cerca de 7 p.p. em 2022, a disparidade entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial continuou a ser uma das mais elevadas da UE, com 36,7 p.p. (contra 20,2 p.p. na UE). Esta situação pode estar relacionada, nomeadamente, com os incentivos fiscais e com a percentagem relativamente baixa de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (23,9 % em 2022 contra 35,7 % na UE), o que, conjugado com desafios relacionados com a qualidade da prestação de serviços de acolhimento de crianças, corresponde a uma situação "a vigiar". Por último, o rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) real *per capita* manteve-se globalmente estável (113,6 em 2022) e foi assinalado como estando "na média" nos últimos dois anos.

**Do ponto de vista social, a sobrecarga dos custos da habitação coloca desafios a muitos agregados familiares.** Nos últimos dois anos, esta taxa tem vindo a aumentar e é agora considerada uma situação "a vigiar", com 11,8 % em 2022, em comparação com 9,1 % na UE. Esta evolução reflete, em parte, as necessidades não satisfeitas de novas construções. Pelo lado positivo, o rácio dos quintis de rendimento, que mede o desempenho em termos de desigualdades, voltou a diminuir em 2022, sendo agora "melhor do que a média". O impacto das transferências sociais na redução da pobreza e a percentagem da população que declara necessidades de cuidados médicos não satisfeitas são ambos "melhores do que a média", enquanto as percentagens da população global e das crianças em risco de pobreza ou exclusão social, respetivamente 20,9 % e 24 % (21,6 % e 24,7 % na UE), se situam "na média".

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Alemanha não parece enfrentar riscos potenciais para convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

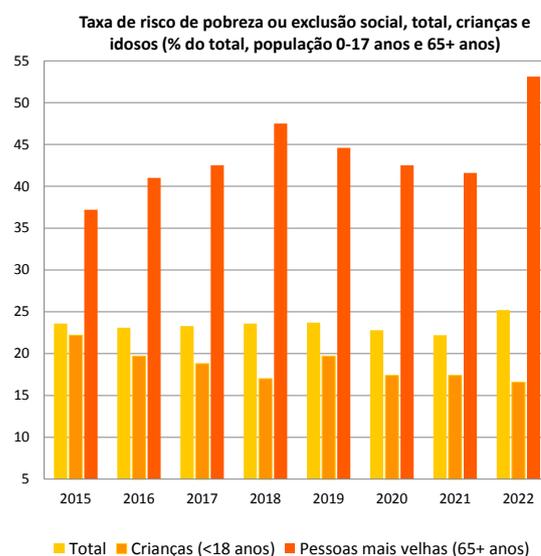
## Estónia

A Estónia enfrenta desafios no domínio da proteção e inclusão sociais. Vários indicadores do painel de indicadores sociais neste domínio apresentam uma "situação crítica" ou "a vigiar". A

percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (ARPE) aumentou 3 p.p. para 25,2 % em 2022, acima da média da UE de 21,6 %, e corresponde a uma situação "a vigiar". Além disso, os riscos de pobreza ou exclusão social das pessoas idosas e das pessoas com deficiência estão entre os mais elevados da UE (registando 53,1 % e 47,8 % contra 20,2 % e 28,8 % na UE, respetivamente), ao passo que o desempenho no que respeita às crianças é "melhor do que a média".

Neste contexto, é de salientar que o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução

da pobreza diminuiu de 31,7 % em 2020 para 28,1 % em 2022, o que é bastante inferior à média da UE de 35,3 % e é, por conseguinte, uma situação "a vigiar". A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, aumentou de 5 em 2021 para 5,4 em 2022 (também uma situação "a vigiar") em comparação com uma média da UE de 4,7 em 2022, interrompendo um declínio forte e constante desde 2014. A Estónia tem um dos níveis mais elevados de necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio na UE (9,1 % contra 2,2 % em 2022), o que configura uma "situação crítica". O acesso aos cuidados de saúde continua a ser um desafio num contexto de escassez crescente de profissionais de saúde, de pagamentos diretos elevados e do rápido envelhecimento da população.



Fonte: Eurostat [[11c\\_peps01n](#)], EU-SILC.

**No domínio da educação e das competências, a Estónia tem ainda margem para reduzir o abandono escolar precoce.** A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação aumentou 1 p.p., alcançando 10,8 % em 2022, e configurando uma situação "a vigiar". É importante fazer progressos nesta dimensão para dotar a mão de obra futura de aptidões e competências transversais essenciais. A participação das crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais é "melhor do que a média" após um aumento significativo de 8 p.p., de 25,7 % em 2021 para 33,7 % em 2022 (35,7 % na UE). A percentagem da população com, pelo menos, competências digitais básicas, o que apoiam as transições ecológica e digital, situa-se "na média", nos 56,4 %.

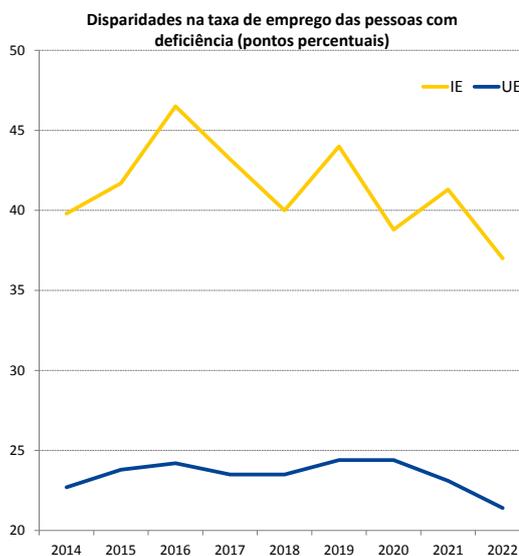
**O mercado de trabalho estónio continuou a registar um forte desempenho em 2022 e 2023.** A maioria dos indicadores do painel de indicadores sociais no domínio das "condições de trabalho justas" revela uma evolução positiva. A taxa de emprego atingiu 81,9 % em 2022 e a taxa de desemprego diminuiu de 6,9 % em 2020 para 5,6 % em 2022, apesar de um abrandamento económico no segundo semestre de 2022. A Estónia regista um dos mais baixos níveis de disparidade entre homens e mulheres no emprego na UE, estando entre os países com "melhor desempenho" nos últimos três anos. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) também se manteve abaixo da média da UE e diminuiu em 2022. Ao mesmo tempo, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência aumentou significativamente (7,5 p.p.) em comparação com 2021, ultrapassando a média da UE pela primeira vez em 2022 (26,2 % contra 21,4 % na UE), sendo uma situação "a vigiar".

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos seis indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **considera-se que a Estónia enfrenta riscos potenciais para a convergência social ascendente que obrigam a uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Irlanda

**O mercado de trabalho irlandês apresenta um bom desempenho, mas os grupos vulneráveis registam um desempenho aquém do necessário.**

Com 78,2 %, a taxa de emprego na Irlanda atingiu um nível recorde em 2022 e a taxa de desemprego registou um nível historicamente baixo de 4,5 %, com um desempenho "melhor do que a média". O mesmo se aplica à taxa de desemprego de longa duração. No entanto, o reforço da ativação e da empregabilidade dos grupos sub-representados, como as pessoas com deficiência, as mulheres, as famílias monoparentais e as pessoas pouco qualificadas, pode ajudar a dar resposta à escassez de mão de obra e de competências. Apesar de uma melhoria até 2022, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com



Nota: diferença entre as taxas de emprego da população total e das pessoas com deficiência.  
Fonte: Eurostat [h1th\_dlm200], EU-SILC

deficiência continua elevada em 37 p.p., contra uma média da UE de 21,4 p.p., colocando a Irlanda entre os países com piores desempenhos e em "situação crítica". Novos métodos de trabalho e a formação de trabalhadores especializados visam reduzir estas disparidades. As pessoas com deficiência tendem a registar elevadas taxas de abandono escolar precoce e níveis de escolaridade mais baixos. Embora a taxa de emprego das mulheres tenha aumentado nos últimos anos, a disparidade na taxa de emprego aumentou para 11,3 p.p. em 2022 (antes de diminuir para 9,8 p.p. no T2-2023), devido ao crescimento mais rápido da taxa de emprego dos homens, e corresponde atualmente a uma situação "a vigiar". Por outro lado, o desempenho é "melhor do que a média" no que respeita à percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), situando-se em 8,7 %, abaixo da média da UE (11,7%).

**O desempenho da Irlanda é forte no domínio da educação e das competências.** O país conta-se entre os que têm "melhor desempenho" no que diz respeito à percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação, com 3,7 %, mesmo após um ligeiro aumento em 2022. A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas é uma das mais elevadas da UE com 70,5 % (contra uma média da UE de 53,9 %), o que apoia as transições digital e ecológica.

**O sistema de proteção social irlandês provou ser eficaz na redução dos riscos de pobreza em geral, embora alguns grupos continuem a enfrentar maiores riscos e existam desafios em matéria de educação e acolhimento na primeira infância (EAPI).** O impacto geral das transferências sociais na redução da pobreza (em 56,4 % contra 35,3 % na UE) coloca a Irlanda entre os países com "melhor desempenho". Os riscos de pobreza ou exclusão social da população global e das crianças situam-se "na média"; no entanto, os grupos vulneráveis e, em especial, as famílias monoparentais, os viajantes e as pessoas com deficiência, bem como as pessoas mais velhas (com mais de 65 anos) enfrentam riscos maiores. A participação das crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais continua a ser uma situação "a vigiar", apesar de uma melhoria de 4 p.p. para 19,1 %. O custo do acesso à EAPI foi um dos mais elevados da UE para a maioria dos tipos de agregados familiares em 2022 e uma das principais razões para este desempenho, mas tem vindo a diminuir recentemente. Os esforços em curso para melhorar os preços e a acessibilidade dos serviços de acolhimento de crianças podem ter um impacto positivo na participação e também no emprego das mulheres. Por último, a percentagem de agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação é "melhor do que a média"; todavia, a oferta de habitação é claramente insuficiente. A falta de habitação social e a baixa acessibilidade dos preços são aspetos particularmente críticos, o que resultou num número recorde de pessoas sem abrigo. A Irlanda está a resolver o problema através de reformas regulamentares e de fortes investimentos públicos no setor da habitação.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Irlanda não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Grécia

**O mercado de trabalho grego melhorou e demonstrou a sua resiliência durante a crise da COVID-19 e a crise energética, embora o país continue a enfrentar desafios significativos.**

Na Grécia, 66,3 % da população em idade ativa estava empregada em 2022, ou seja, mais 8 p.p. do que em 2020, embora este nível permaneça muito abaixo da média da UE de 74,6 %, refletindo os desafios em termos de empregabilidade em determinados grupos da população. O painel de indicadores sociais revela "situações críticas" tanto para os jovens como para as mulheres. Embora a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação tenha diminuído 3,2 p.p. entre 2020 e 2022, continua a ser elevada (15,3 % em 2022 contra 11,7 % na UE). Apesar de ter aumentado 7,2 p.p. entre 2020 e 2022, a taxa de emprego das mulheres (55,9 %) é uma das mais baixas da UE, conduzindo ao nível mais elevado de disparidade entre homens e mulheres no emprego na UE (21,0 p.p.). Por outro lado, a Grécia apresenta um desempenho situado "na média" no que toca à disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, com a taxa de desemprego e o rácio de desemprego de longa duração das pessoas com deficiência a diminuir para 12,5 % e 7,7 %, respetivamente, em 2022. Por último, o rendimento disponível bruto das famílias *per capita*, situado em 79,9 % em 2022, manteve-se abaixo do seu nível de 2008 e exige um acompanhamento rigoroso tendo em conta a sua "situação crítica" e o impacto da elevada inflação.

**O risco de pobreza e desigualdade diminuiu, embora a eficácia do sistema de proteção social e as necessidades médicas não satisfeitas continuem a representar desafios sérios.**

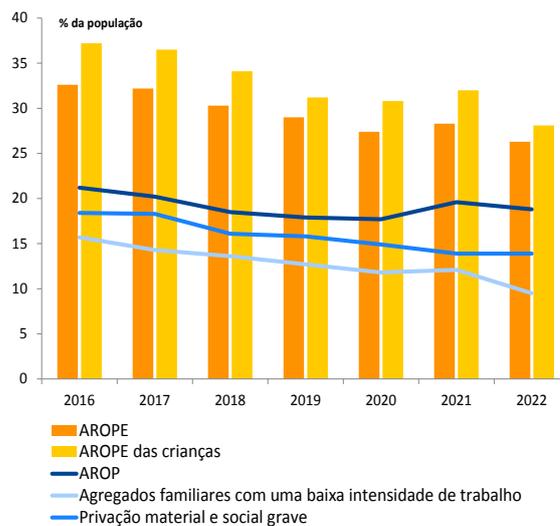
Em 2022, as transferências sociais (excluídas as pensões) reduziram a pobreza na Grécia em 20,3 %, ou seja, 15 p.p. abaixo da média da UE, o que representa uma "situação crítica". A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE), bem como a taxa AROPE das crianças, diminuiu ainda mais de 28,3 % e 32 % em 2021 para 26,3 % e 28,1 %, respetivamente, em 2022. Em ambos os casos, o desempenho melhorou, passando de "situação crítica" para um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar", embora os valores estejam ainda muito acima das respetivas médias

da UE (21,6 % e 24,7 %). A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, também diminuiu de 5,8 em 2021 para 5,3 em 2022, registando praticamente o mesmo nível de 2020. A percentagem das pessoas que vivem em agregados familiares sobrecarregados pelos custos de habitação diminuiu de 33,3 % em 2020 para 26,7 % em 2022, registando-se um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar". Tendo em conta a crise da COVID-19, as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio aumentaram para 9 % (6,8 p.p. acima da média da UE), o que constitui uma "situação crítica".

**A aquisição de competências digitais pelos adultos continua a ser uma prioridade para a Grécia, tendo em conta as transições digital e ecológica.** Em 2021, 52,5 % dos adultos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas, 1,4 p.p. abaixo da média da UE. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação manteve-se muito abaixo da média da UE (4,1 % contra 9,6 % na UE), embora tenha aumentado 0,9 p.p. em 2022, registando, por conseguinte, um desempenho "bom, mas a acompanhar". A percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais diminuiu 3,2 p.p. para 29,1 % em 2022 e situa-se "na média" (35,7 % na UE).

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Grécia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

Taxa de risco de pobreza ou exclusão social (AROP, LWI, SMSD; %)

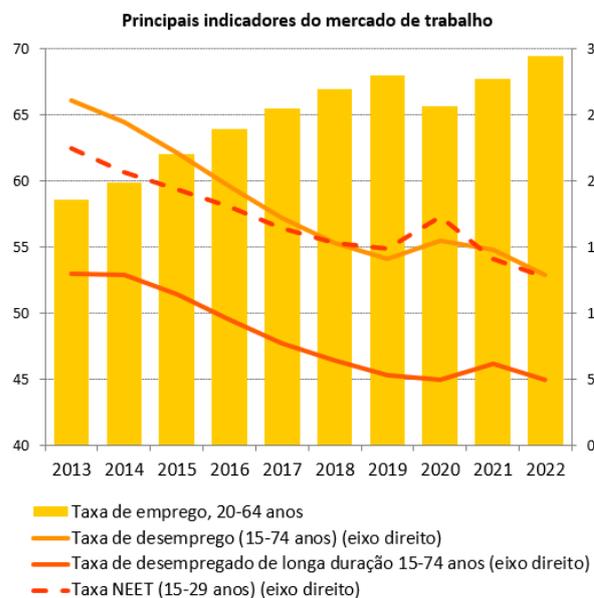


Fonte: Eurostat [ilc\_pecs01], [tepsr\_lm430], [ilc\_li02], [tespm030], EU-SILC.

## Espanha

**O mercado de trabalho espanhol enfrenta desafios substanciais, apesar da recuperação robusta registada.** A taxa de emprego aumentou para 69,5 % em 2022, ultrapassando o nível anterior à crise (2019) de 68 %. No entanto, continua a ser muito inferior à média da UE de 74,6 %, o que constitui uma "situação crítica"<sup>276</sup>.

Em resultado da sua tendência descendente, a taxa de desemprego e a sua componente de longo prazo passaram de uma "situação crítica" para um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar" em 2022, embora se mantenha significativamente acima da média da UE (12,9 % contra 6,2 % e 5 % contra 2,4 %, respetivamente).<sup>1</sup> A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) melhorou para 12,7 % em 2022, mas constitui ainda uma situação "a vigiar". O desemprego dos jovens continua elevado, em 29,8%, atingindo 52,4 % em Melilha, 44,4 % em Ceuta e 43,9 % na região ultraperiférica das Ilhas Canárias, apesar de se ter



Fonte: Eurostat, [lfsi\_emp\_a], [une\_rt\_a], [une\_ltu\_a], [edat\_lfse\_20], IFT da UE.

registado um aumento substancial em anos recentes. Numa nota mais positiva, a disparidade entre homens e mulheres no emprego situa-se "na média" e a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência coloca a Espanha entre os países com "melhor desempenho". Ao mesmo tempo, o crescimento do rendimento disponível bruto das famílias *per capita* continua a apontar para uma "situação crítica", mantendo-se abaixo do nível de referência de 2008.

**A Espanha enfrenta desafios relacionados com o abandono precoce da educação e da formação, embora apresente um desempenho relativamente bom no domínio das competências digitais.** A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação aumentou ligeiramente em 2022 para 13,9 % (contra 9,6 % na UE), registando um agravamento do desempenho de "fraco, mas em vias de melhorar" para "situação crítica". Persistem disparidades regionais, com níveis particularmente elevados a leste e a sul e uma deterioração dos resultados nas regiões oriental e noroeste. Por outro lado, a Espanha apresenta um desempenho "melhor do que a média" em competências digitais, com 64,2 % da população adulta a possuir, pelo menos, competências digitais básicas em 2021 (contra 53,9 % na UE), o que apoia as transições ecológica e digital, juntamente com uma melhoria de competências e requalificação mais geral da mão de obra.

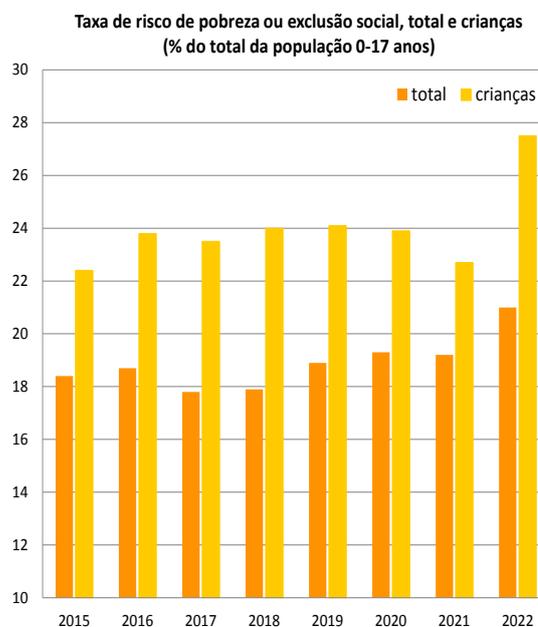
<sup>276</sup> Nota: a definição de taxa de emprego e desemprego de Espanha difere em 2021 e 2022, uma vez que a Espanha inclui na sua definição os trabalhadores com contrato de trabalho suspenso temporariamente (ver [metadados do Eurostat](#)).

**A Espanha enfrenta desafios em relação à proteção e inclusão sociais.** Tanto a taxa global de risco de pobreza ou exclusão social como o rácio dos quintis de rendimento apresentam um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar", apesar dos níveis ainda relativamente elevados, situando-se em 26 % e 5,6 em 2022, respetivamente. Além disso, a percentagem de crianças em risco de pobreza ou exclusão social foi de 32,2 % em 2022 (7,5 p.p. acima da média da UE em 2022) e permaneceu em "situação crítica" nos últimos três anos. Neste contexto, o impacto das transferências sociais na redução da pobreza (em 27,4 % contra 35,3 % na UE em 2022) é relativamente baixo, constituindo uma situação "a vigiar". Pelo lado positivo, a Espanha continua a apresentar um desempenho "melhor do que a média" no que diz respeito às necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio. A percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais regista um desempenho "bom, mas a acompanhar" devido a uma diminuição significativa em 2022 (de 55,3 % para 48,6 %), em parte relacionada com os atuais desafios de acessibilidade dos preços.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos seis indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **identifica-se que a Espanha enfrenta riscos potenciais para a convergência social ascendente que obrigam a uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## França

**França dispõe de um sistema de proteção social forte, mas apresenta riscos de pobreza mais evidentes.** De um modo geral, França apresenta um desempenho "melhor do que a média" em termos do impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, e a percentagem da população em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) manteve-se ligeiramente abaixo da média da UE em 2022 (21,0 % contra 21,6 %). No entanto, a taxa AROPE aumentou 1,8 p.p. em variação homóloga, desviando-se da tendência relativa às pessoas da UE<sup>277</sup>. Num contexto de aumento da inflação, a taxa AROPE das crianças aumentou significativamente (em 4,7 p.p.) para 27,4 % em 2022<sup>278</sup>, bastante acima da média da UE de 24,7 %. Ambos os desenvolvimentos constituem situações "a vigiar". O crescimento do rendimento disponível bruto das famílias manteve-se 1,1 p.p. abaixo da média da UE em 2021. A desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, manteve-se "na média", embora maioritariamente em tendência crescente desde 2018. As regiões ultraperiféricas apresentam um desempenho consideravelmente pior do que a França metropolitana em todos os domínios do painel de indicadores sociais.



Fonte: Eurostat [ilc\_peps01n], EU-SILC; interrupção na série em 2022.

<sup>277</sup> Interrupção na série: o inquérito FR-SILC inclui em 2022, pela primeira vez, quatro departamentos ultramarinos (Guiana Francesa, Reunião, Martinica e Guadalupe).

<sup>278</sup> Este aumento parece elevado, apesar da inclusão dos departamentos ultramarinos acima referidos.

**O desempenho do mercado de trabalho francês continuou a melhorar, apesar do abrandamento da economia no segundo semestre de 2022, do aumento dos estrangulamentos da oferta e dos elevados preços da energia.** Entre 2021 e 2022, a taxa de desemprego caiu 0,6 p.p. para 7,3 % (7,2 % no T2-2023), o nível mais baixo desde 2008, constituindo, no entanto, uma situação "a vigiar", uma vez que o desempenho em relação à média da UE se deteriorou pela segunda vez<sup>279</sup>. O desemprego dos jovens e a percentagem de pessoas que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) também melhoraram, mas mantendo-se elevados nas regiões ultraperiféricas. A integração no mercado de trabalho de alguns grupos vulneráveis continua a ser um desafio, em especial para as pessoas nascidas fora da UE e para as pessoas com baixos níveis de escolaridade. A disparidade entre homens e mulheres no emprego é "melhor do que a média" (5,8 p.p. em 2022 contra 9,1 p.p. na UE). A disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência diminuiu entre 2021 e 2022 em 3,3 p.p., mas continua a ser significativa em 20,8 p.p.

**De um modo geral, a França apresenta um bom desempenho no que diz respeito aos indicadores do painel de indicadores sociais relativos à igualdade de oportunidades.**

A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas e a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e formação situam-se ambas "na média" (62 % em 2021 e 7,6 % em 2022, respetivamente). A França regista um "melhor desempenho" no que diz respeito à percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais. No entanto, o sistema de ensino é caracterizado por uma percentagem significativa de alunos com fraco aproveitamento e por elevadas desigualdades.

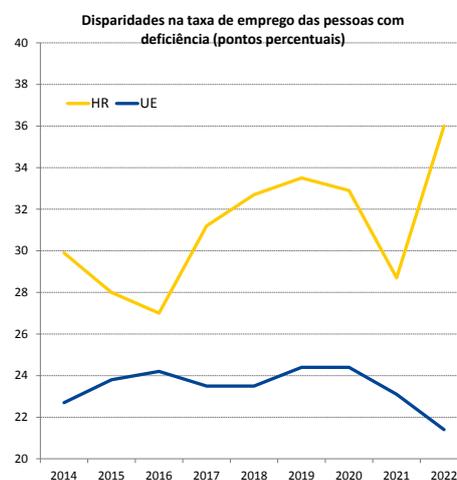
À luz das conclusões da análise da primeira fase acima referidas, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a França não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

---

<sup>279</sup> A definição de taxa de emprego e desemprego de França difere em 2021 e 2022, uma vez que a França inclui na sua definição os trabalhadores com contrato de trabalho suspenso temporariamente (ver [metadados do Eurostat](#)).

## Croácia

**A Croácia registou uma recuperação robusta em 2021 e 2022, mas continua a enfrentar desafios substanciais no mercado de trabalho.** Apesar de algumas melhorias desde 2021, a taxa de emprego foi ainda significativamente inferior à média da UE em 2022 (69,7 % contra 76,4 %) e está em situação "crítica" há dois anos consecutivos. Embora as taxas de desemprego e de desemprego de longa duração estejam próximas da média da UE (7 % e 2,4 % em 2022, respetivamente), a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continua a ser uma situação "a vigiar", com 13,3 % em 2022 contra 11,7 % na UE, mesmo após uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior. A disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência corresponde a uma "situação crítica", com um dos níveis mais elevados (36 p.p. contra uma média de 24,4 %p.p. na UE) e tendência de deterioração.



Fonte: Eurostat, [tepsr\_sp200], EU-SILC

**A Croácia enfrenta desafios significativos no domínio da proteção e inclusão sociais.** Embora a taxa de risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) continue a ser inferior à média da UE, tanto para a população total (19,9 % contra 21,6 %) como para as crianças (18,1 % contra 24,7 %), o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza tem configurado uma "situação crítica" desde 2020, sendo significativamente mais baixo (20,4 %) do que a média da UE (35,3 %) em 2022. Esta situação deve ser acompanhada de perto, tendo também em conta o possível impacto do atual elevado custo de vida nos riscos de pobreza.

**A Croácia apresenta um desempenho relativamente bom no que diz respeito ao abandono escolar precoce e às competências digitais.** O país mantém-se entre os que apresentam "melhor desempenho" no que diz respeito à percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação, que se situou em 2,3 % em 2022, em comparação com uma média da UE de 9,6 %. A percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas situou-se também "acima da média" em 63,3 %, em comparação com a média da UE de 53,9 % em 2021, o que é importante para apoiar as transições ecológica e digital. Por outro lado, a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais apresentou uma deterioração significativa recentemente (de 33,3 % em 2021 para 27,5 % em 2022), que a coloca 8,2 p.p. abaixo da média da UE, em situação "a vigiar".

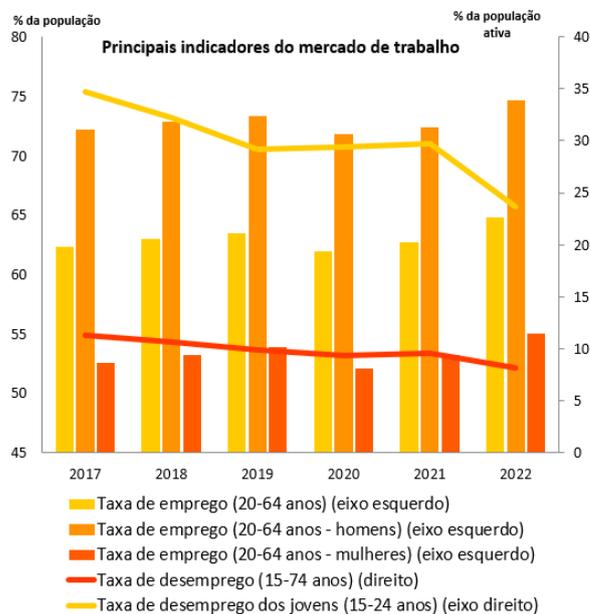
À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Croácia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Itália

### Apesar da recuperação robusta do emprego, Itália enfrenta desafios importantes no mercado de trabalho.

Alguns indicadores do painel de indicadores sociais no domínio das "condições de trabalho justas" apontam para uma "situação crítica". Embora a taxa de emprego tenha atingido um nível recorde de 64,8 % em 2022, situa-se quase 9,8 p.p. abaixo da média da UE, colocando a Itália entre os países com pior desempenho na UE. A disparidade entre homens e mulheres no emprego situava-se em 19,7 p.p. em 2022; e tem-se mantido estável desde 2020. Em comparação com a média da UE, representa quase o dobro (10,7 %), apontando para uma "situação crítica". A incidência do trabalho a tempo parcial involuntário também

continua a ser elevada, em especial para os jovens e os homens. Além disso, o crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita*, em 94,6 % em 2021, situou-se ainda significativamente abaixo da média da UE de 109,9 %, em comparação com 2008, e diminuiu para 93,8 % em 2022 devido à elevada inflação, o que também configura uma "situação crítica". Por outro lado, o desempenho de Itália melhorou no que diz respeito ao desemprego e à sua componente de longo prazo, com o desempenho em ambos os indicadores "fraco, mas em vias de melhorar" em 2022. Por último, no que diz respeito à disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, Itália está sistematicamente entre os países com "melhor desempenho".



Fonte: Eurostat [lfsi\_emp\_a], [une\_rt\_a], IFT da UE.

**Embora a situação dos jovens apresente sinais de melhoria, o sistema de educação e formação de Itália continua a enfrentar desafios.** Nomeadamente, a percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas em Itália situou-se em 45,6 % em 2021, muito abaixo da média da UE (53,9 %), mantendo-se assim em situação "a vigiar", designadamente à luz do seu potencial para apoiar as transições digital e ecológica. A situação dos jovens que abandonam precocemente a educação e a formação, bem como dos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), melhorou ligeiramente em relação ao ano anterior e tem agora um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar". No entanto, com 19 %, a Itália continua a registar uma das taxas NEET mais elevadas na UE (média da UE: 11,7 %).

**No que diz respeito à proteção e inclusão sociais, há ainda margem para melhorias, apesar dos recentes progressos.** Três indicadores no domínio da "proteção e inclusão sociais" apontam para situações "a vigiar" e todos os indicadores, à exceção das necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio, apresentam um desempenho pior do que a média da UE. Em 2022, a percentagem global de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) diminuiu ligeiramente para 24,4 %, embora permaneça elevada, e a taxa de risco de pobreza manteve-se inalterada em relação a 2021. Do mesmo modo, a taxa AROPE das crianças também diminuiu de 29,7 % em 2021 para 28,5 % em 2022. Além disso, em 2022, as transferências sociais reduziram a pobreza em apenas 25,8 % em Itália (em comparação com 35,3 % na UE) e a sua eficácia aponta para uma situação "a vigiar". Por último, as desigualdades de rendimento, medidas pelo rácio dos quintis de rendimento, apresentam a mesma dinâmica que a pobreza: embora tenham diminuído ligeiramente em 2022, o rácio (5,6 %) corresponde a um desempenho "a vigiar".

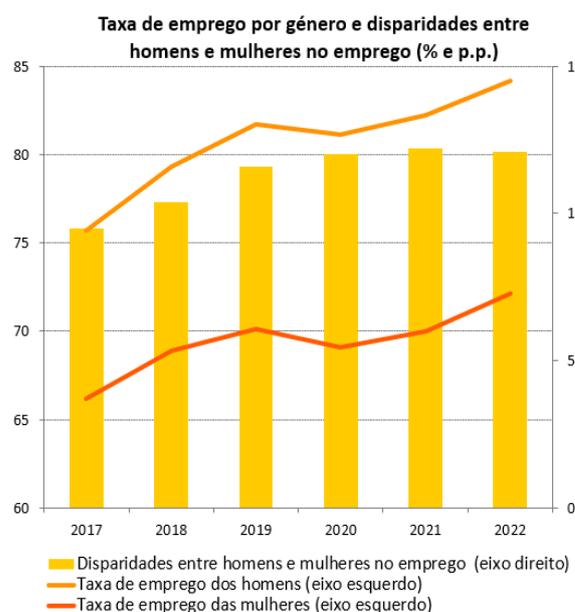
À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos oito indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **considera-se que a Itália enfrenta riscos potenciais para a convergência social ascendente que obrigam a uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Chipre

De um modo geral, o mercado de trabalho cipriota apresenta um desempenho consentâneo com a média da UE, embora alguns grupos da população ainda enfrentem desafios. A taxa de emprego atingiu 77,9 % em 2022 e aumentou ainda mais para 79,0 %, próximo do máximo alguma vez alcançado, no segundo trimestre de 2023 (contra 75,4 % na UE). Ao mesmo tempo, o desemprego foi relativamente baixo, situando-se em 6,8 % em 2022, embora ainda ligeiramente acima da média da UE de 6,2 %, enquanto a sua

componente de longo prazo, em 2,3 %, esteve em consonância com a média da UE (2,4 %), após um ligeiro aumento em 2021. A disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência em Chipre está próxima da média da UE (25,7 p.p.) e diminuiu em relação ao ano anterior. Ao mesmo tempo, a integração dos jovens e das mulheres no mercado de trabalho mantém-se fraca. A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continua a ser elevada, situando-se em 14,7 % (contra 11,7 % na UE), com uma deterioração relativamente à média da UE em comparação com o anterior (apesar da diminuição em

termos absolutos), verificando-se assim uma alteração do desempenho de "a vigiar" para "situação crítica". Embora as taxas de emprego tenham aumentado tanto para os homens como para as mulheres, a disparidade entre homens e mulheres no emprego continua a corresponder a uma situação "a vigiar" pelo segundo ano consecutivo, devido ao seu nível relativamente elevado e crescente (12,1 p.p. contra 10,7 p.p. na UE). Em Chipre, a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais foi de 24,4 %, muito abaixo da média da UE (35,7 %), após uma queda substancial em relação ao ano anterior. Uma vez que os serviços formais de acolhimento de crianças são importantes para a participação no mercado de trabalho das pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados, esta é uma situação "a vigiar". Por último, o rendimento disponível bruto das famílias real *per capita* mantém-se ainda abaixo do nível de 2008 depois de uma ligeira deterioração a partir de 2021, configurando uma situação "a vigiar".



**O desenvolvimento de competências revela melhorias, mas subsistem alguns desafios.** A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação diminuiu de 10,2 % em 2021 para 8,1 % em 2022, e é agora "melhor do que a média". A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas é relativamente baixa, tendo registando 50,2 % em 2021 (contra 53,9 % na UE), e continua a ser uma situação "a vigiar", num domínio que apoia as transições digital e ecológica.

**O sistema de proteção social parece ser eficaz em Chipre.** O risco de pobreza ou exclusão social situou-se em 16,7 % em 2022 (contra 21,6 % na UE), inclusive para as crianças (18,1 % contra 24,7 % na UE), e o país apresenta um desempenho "melhor do que a média" em ambas as dimensões. Estes resultados refletem, entre outros aspetos, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, que se situa "na média" (31,2 % contra 35,3 % 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 são, com 0,1 %, uma das mais baixas da UE, classificando novamente o país como um "melhor desempenho".

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **Chipre não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Letónia

**Embora apresente um desempenho médio em algumas áreas, a Letónia enfrenta, de um modo geral, desafios significativos no domínio social.** Embora apresente um desempenho médio em relação aos riscos de pobreza para as crianças, a percentagem global de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE), em 26 % em 2022, é uma das mais elevadas da UE, bastante acima da média da UE de 21,6 %. Depois de uma deterioração do desempenho relativo do país neste indicador durante dois anos consecutivos, este

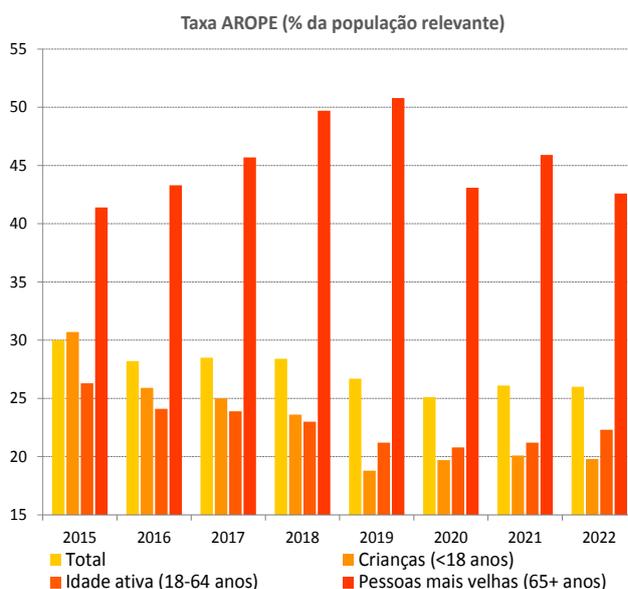
corresponde agora a uma "situação crítica".

Além disso, 42,6 % das pessoas mais velhas encontram-se em risco de pobreza ou exclusão social, uma percentagem significativamente mais elevada do que a da população total. Além disso, a desigualdade de rendimentos tem persistentemente configurado uma "situação crítica" nos últimos três anos, com um dos rácios dos quintis de rendimento mais elevados (6,3 em 2022 contra 4,7 na UE).

A reforma do rendimento mínimo<sup>280</sup> e o aumento do salário mínimo (para, pelo menos,

620 EUR em 2023 e, pelo menos, 700 EUR a

partir de 2024) destinam-se a dar resposta aos desafios relacionados com a pobreza e a desigualdade. No entanto, as elevadas taxas de inflação na Letónia nos primeiros meses de 2023 e no final de 2022, ainda que em queda, afetaram, até à data, o efeito destas medidas. Registou-se uma deterioração das necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, que afetaram 5,4 % da população em 2022 (contra 2,2 % na UE), o que constitui uma "situação crítica". Esta classificação surge na sequência do desempenho "fraco, mas em vias de melhorar" registado em 2021, que coincidiu com investimentos temporários adicionais nos cuidados de saúde para atenuar os efeitos da pandemia de COVID-19. Espera-se que a reforma dos cuidados de saúde pendente proporcione- uma cobertura mais abrangente e serviços médicos de maior qualidade à população.



Fonte: Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)], EU-SILC.

<sup>280</sup> A reforma associa ao rendimento mínimo mediano por consumidor equivalente os limiares de rendimento mínimo para o rendimento mínimo garantido, as prestações de segurança social do Estado, a pensão mínima, e o apoio material aos órfãos e aos filhos privados de cuidados parentais depois de atingirem a maioridade.

**O mercado de trabalho letão recuperou rapidamente da crise COVID-19.** Em 2022, a taxa de emprego aumentou para 77,0 % (de 75,3 % em 2021), mantendo-se apenas ligeiramente abaixo dos níveis anteriores à pandemia, situando-se "na média". A Letónia é um dos países com "melhor desempenho" no que diz respeito à disparidade entre homens e mulheres no emprego e situa-se "na média" em relação aos jovens NEET. No passado, foi um dos países com "melhor desempenho" no que diz respeito à disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência, mas encontra-se atualmente "na média" devido a um aumento recente, mantendo-se ainda assim ligeiramente abaixo da média da UE (20,8 p.p. contra 21,4 p.p. em 2022).

**O desempenho da Letónia situa-se "na média" no domínio da educação e das competências.**

A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação foi de 6,7 % em 2022 (contra 9,6 % na UE), tendo diminuído ainda mais dos 7,3 % registados em 2021. Prevê-se que a tendência positiva registada desde 2016 se mantenha com a recente introdução de reformas no ensino e formação profissionais, assegurando uma maior flexibilidade. A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas foi de 50,8 % (contra 53,9 % na UE), um desempenho que se situa também "na média" num domínio que apoia as transições digital e ecológica.

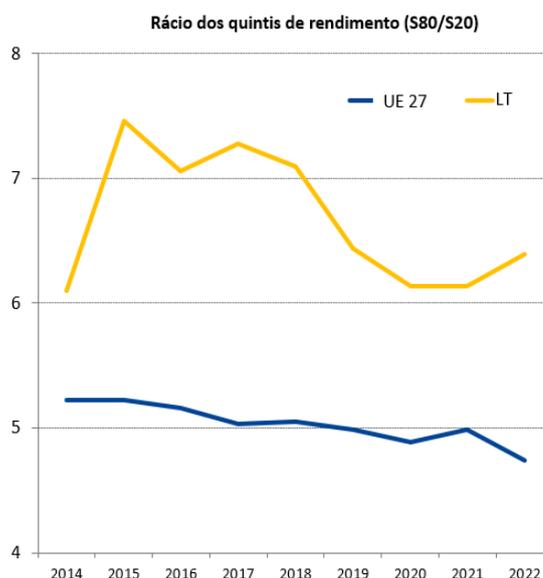
À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Letónia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Lituânia

A Lituânia enfrenta desafios relacionados com a inclusão social e a proteção social. A adequação da rede de segurança social continua a ser baixa. A tendência decrescente observada na

percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) para 23,5 % em 2021 inverteu-se recentemente com um aumento para 24,6 % em 2022 e um desempenho "a vigiar". Além disso, a desigualdade, medida pelo rácio dos quintis de rendimento, é uma das mais elevadas da UE e manteve-se em "situação crítica" nos últimos dois anos. Em 2022, o rendimento dos 20 % mais ricos da população era mais de seis vezes superior ao dos 20 % mais pobres e aumentou ligeiramente desde 2021, num contexto de diminuição na UE. Pelo lado

positivo, a Lituânia está entre os países com "melhor desempenho" no que diz respeito ao crescimento do rendimento disponível das famílias pelo terceiro ano consecutivo, mostrando que continua a recuperar, e a taxa de sobrecarga dos custos de habitação é "melhor do que a média".



Fonte: Eurostat [tessi180], IFT da UE.

**Subsistem desafios em relação ao desenvolvimento de competências.** A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas (48,8 % em 2021) situou-se muito abaixo da média da UE (53,9 %) e corresponde a uma situação "a vigiar", designadamente à luz do seu potencial para apoiar as transições digital e ecológica. Embora se tenha observado uma melhoria significativa na percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais entre 2020 e 2022 (de 16,2 % para 22,8 %), essa taxa continua a ser uma das mais baixas da UE e inferior ao nível anterior à pandemia (2019) de 26,6 %, estando em situação "a vigiar" nos últimos três anos. Em contrapartida, o desempenho da Lituânia em matéria de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação melhorou, passando de "bom, mas a acompanhar", em 2020, para "melhor desempenho" em 2022.

**Após a crise da COVID-19, o mercado de trabalho em geral recuperou de forma assinalável, enquanto a situação das pessoas com deficiência se agravou, de acordo com o indicador principal do painel de indicadores sociais.** A taxa de emprego global situou-se em 79,0 % em 2022 (contra 77,4 % em 2021), valor que é "melhor do que a média" (76,2 % na UE), à semelhança dos anos anteriores. Ao mesmo tempo, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência aumentou de 23,9 p.p. em 2021 para 35 p.p. (contra 21,4 p.p. na UE) – a segunda deterioração em dois anos consecutivos (de "acima da média" para "crítica") –, não refletindo ainda os recentes esforços políticos<sup>281</sup>. Tanto a taxa de desemprego de longa duração como a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) melhoraram (esta última de 13 % em 2020 para 10,7 % em 2022), passando de uma situação "a vigiar" em 2020 para uma situação situada "na média" em 2021 e 2022. Por último, a Lituânia apresenta tradicionalmente um "melhor desempenho" no que toca à disparidade entre homens e mulheres no emprego, com um valor do indicador de 0,8 p.p. e uma taxa de emprego relativamente elevada tanto para os homens como para as mulheres (respetivamente 79,4 % e 78,6 % em 2022).

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos cinco indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", considera-se que a **Lituânia enfrenta riscos potenciais para a convergência social ascendente** (ver caixa na secção 1.5).

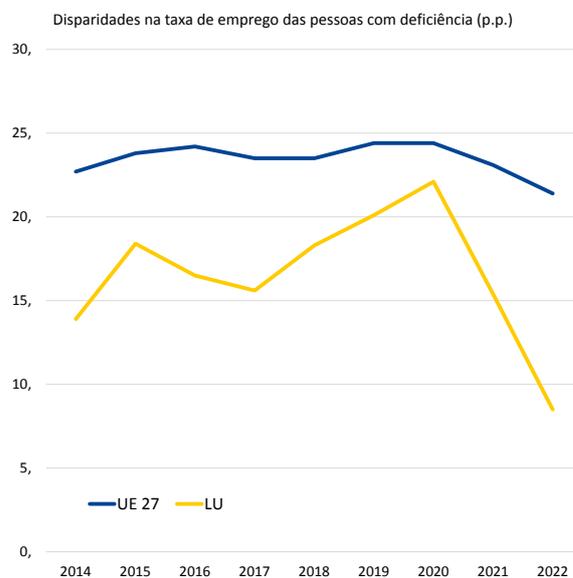
---

<sup>281</sup> Os dados administrativos do Fundo Nacional de Segurança Social revelam um aumento de 4,2 % do número de pessoas com deficiência empregadas.

## Luxemburgo

**O mercado de trabalho recuperou rapidamente da crise da COVID-19 e mantém-se resiliente, apesar do recente abrandamento da atividade económica.** Esta evolução reflete-se no bom

desempenho geral no domínio das "condições de trabalho justas". A taxa de emprego atingiu um novo máximo (74,8 %) em 2022, ligeiramente acima da média da UE, enquanto a taxa de desemprego diminuiu para 4,6 %. O desemprego de longa duração aumentou em 2020 e 2021, mas recuperou, em 2022, para o seu nível baixo registado antes da pandemia (1,3 %), sendo agora "melhor do que a média". O mesmo se aplica à disparidade entre homens e mulheres no emprego, que diminuiu significativamente de 7,4 p.p. em 2021 para 6,5 p.p. em 2022. Além disso, o Luxemburgo



Fonte: Eurostat [[tepsr\\_sp200](#)], EU-SILC.

apresenta, pelo segundo ano, um dos melhores desempenhos relativamente à disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência<sup>282</sup> (8,5 p.p. contra 21,4 p.p. na UE). Embora permaneça muito abaixo da média da UE, a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) aumentou em 2020 e 2021, mas diminuiu significativamente para 6,8 % em 2022, sendo agora "melhor do que a média". No entanto, embora o índice real do rendimento disponível bruto das famílias *per capita* (2008 = 100) se situe em 111,9 perto da média da UE (109,5), continua a ser uma situação "a vigiar" devido à sua ligeira diminuição numa altura em que outros Estados-Membros registaram um aumento.

<sup>282</sup> Há uma interrupção nas séries cronológicas em todos os indicadores baseados nas EU-SILC para o Luxemburgo em 2021, 2022 e 2023.

**O Luxemburgo apresenta um forte desempenho no domínio da educação e das competências.** O desempenho do país é, maioritariamente, "melhor do que a média" neste domínio de intervenção. De salientar, em particular, que enquanto a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação aumentou durante a pandemia, diminuiu significativamente em 2022, passando a ser "melhor do que a média". Em 2021, 63,8 % dos adultos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas, quase 10 p.p. acima da média da UE, o que apoia as transições digital e ecológica. O Luxemburgo continua também a ser um dos Estados-Membros com a percentagem mais elevada de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais, embora, devido a uma deterioração substancial em 2022 (de 62 % em 2021 para 54,7 %), tenha agora um desempenho "bom, mas a acompanhar".

**A situação social é globalmente boa no Luxemburgo, mas existem desafios relacionados com os custos de habitação.**<sup>1</sup> O país registou melhorias significativas em 2022 na percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) em geral e, em especial, no caso das crianças, com um desempenho "melhor do que a média" em ambos os casos. O impacto das transferências sociais na redução da pobreza e as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio apresentam um desempenho "na média" e "melhor do que a média", respetivamente. Pelo contrário, a taxa de sobrecarga dos custos de habitação deteriorou-se significativamente, passando de um desempenho "melhor do que a média" para uma "situação crítica", refletindo o impacto de aumentos muito elevados dos preços da habitação.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente de um indicador assinalado como "situação crítica" ou "a vigiar", **o Luxemburgo não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

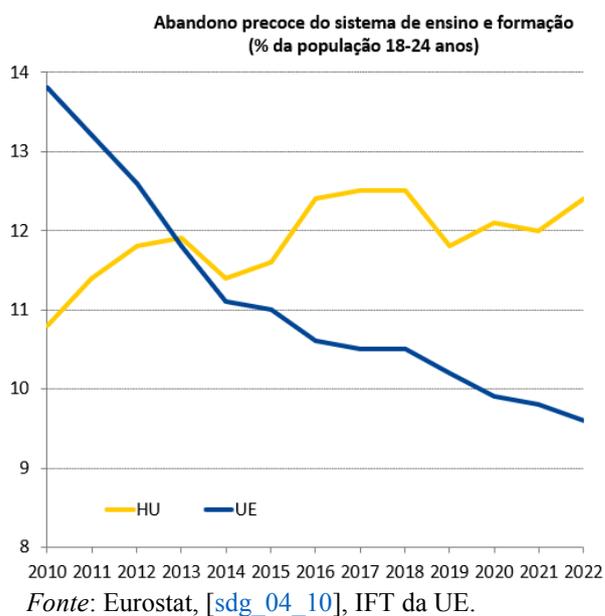
## Hungria

### A Hungria enfrenta desafios significativos relacionados com a educação e o desenvolvimento de competências.

Em particular, a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais é baixa (12,9 % em 2022 contra 35,9 % na UE) e diminuiu desde 2021,

apresentando uma "situação crítica" durante os últimos dois anos. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação também se manteve em "situação crítica", aumentando de 12,0 % em 2021 para 12,4 % em 2022, contra uma tendência decrescente na UE. Para os ciganos, esta taxa foi seis vezes mais elevada que no resto da população em 2022 (64,3 % contra 9,4 %). Além disso, na Hungria, a percentagem de adultos que possuem,

pelo menos, competências digitais básicas (49,1 %) é inferior à média da UE (53,9 % em 2021) e um desempenho "a vigiar", com taxas particularmente baixas entre as pessoas pouco qualificadas, os desempregados e as pessoas com mais de 55 anos. Dar resposta a estes desafios no domínio da educação e das competências pode ajudar a resolver a escassez de mão de obra e de competências e apoiar as transições ecológica e digital justas.



**A Hungria enfrenta desafios no domínio da política social, que são exacerbados pela elevada inflação.** Na Hungria, as transferências sociais reduzem a pobreza monetária em 36,7 %, o que está globalmente em linha com a média da UE, mas com uma situação "a vigiar" dada a queda substancial do indicador em comparação com o ano anterior<sup>283</sup>. Embora o risco de pobreza e exclusão social na Hungria se situe "na média" para a população total e seja "melhor do que a média" para as crianças (18,4 % e 18,1 %, respetivamente), a taxa de privação material e social grave é uma das mais elevadas da UE (9,1 % em 2022). A taxa de sobrecarga dos custos de habitação aumentou acentuadamente, passando de 2,4 % em 2021 ("melhor do que a média") para 8,1 % em 2022 ("a vigiar"), acentuando o elevado custo de vida para muitos agregados familiares com rendimentos mais baixos.

**O mercado de trabalho húngaro resistiu bem à crise da COVID-19, embora os resultados para alguns grupos vulneráveis ainda estejam aquém do necessário.** O mercado de trabalho recuperou rapidamente com um desempenho "melhor do que a média" no domínio das "condições de trabalho justas" (ou "melhor desempenho" no crescimento do rendimento disponível bruto das famílias), tendo a taxa de emprego atingido um nível recorde de 80,2 % em 2022. No entanto, alguns grupos vulneráveis continuam a enfrentar obstáculos significativos no que respeita ao acesso e à progressão no mercado de trabalho. Embora a disparidade entre homens e mulheres no emprego se situe em 9,8 p.p. em 2022 e permaneça na "média", a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência aumentou 3,6 p.p. para um nível muito elevado de 32,4 p.p. (contra 21,4 p.p. na UE), o que constitui uma "situação crítica" depois da classificação anterior de desempenho "a vigiar". Além disso, as taxas de emprego das pessoas pouco qualificadas e dos ciganos são substancialmente inferiores à média (38,7 % e 47,3 %, respetivamente, para o grupo etário 15-64 anos, contra 74,4 %, em média, em 2022).

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos seis indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a considera-se que a Hungria enfrenta riscos potenciais para a convergência social ascendente que obrigam a uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

---

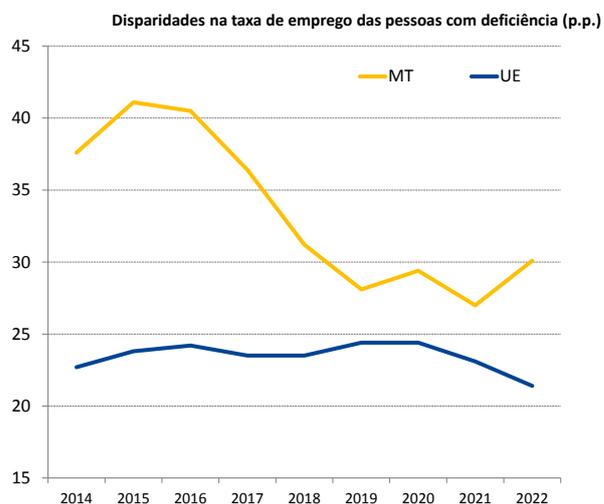
<sup>283</sup> Embora se verifique uma interrupção nas séries deste indicador em 2022 para todos os Estados-Membros, exceto a Finlândia, mas incluindo a Hungria, devido a uma alteração metodológica, os valores (não publicados) dos indicadores calculados pelo Eurostat com base na anterior metodologia revelam uma queda semelhante em 2022 e continuam a apontar para uma situação "a vigiar", pelo que a avaliação permanece inalterada.

## Malta

O mercado de trabalho maltês apresenta um forte desempenho global, embora alguns grupos da população ainda enfrentem desafios. A taxa de emprego em Malta foi uma das mais elevadas da UE, situando-se em 81,1 % em 2022 (82,7 % no T2-2023), o que revela, a par da evolução do rendimento disponível bruto das famílias *per capita*, uma situação "melhor do que a média". A taxa de desemprego atingiu um nível historicamente

baixo de 2,9 % em 2022, enquanto a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) diminuiu rapidamente de 9,5 % em 2021 para 7,2 % em 2022 (contra 11,7 % na UE), fazendo de Malta um dos países com "melhor desempenho" em ambos os domínios. Com um ligeiro aumento para 1 % em 2022, o desempenho da taxa de desemprego de longa duração é "bom, mas a acompanhar", embora permaneça muito abaixo da média da UE (2,4 %). A disparidade entre

homens e mulheres no emprego mantém um nível "fraco, mas em vias de melhorar", situando-se em 13,1 p.p. em 2022 e ultrapassando a média da UE de 10,7 p.p., embora tenham diminuído 3,3 p.p. em relação a 2021. Por último, as pessoas com deficiência enfrentam desafios em termos de integração no mercado de trabalho, tal como revela a disparidade relativamente acentuada e crescente na taxa de emprego das pessoas com deficiência, configurando uma situação "a vigiar". Depois da estabilização em 2019 num nível relativamente elevado, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência continuou a aumentar em 2022 (em 3,1 p.p.), atingindo 30,1 p.p., acima da média da UE (21,4 p.p.).



Fonte: Eurostat, [tepsr\_sp200], EU-SILC.

**O sistema de educação e formação de Malta apresenta, de um modo geral, um bom desempenho, embora persistam alguns desafios para os jovens.** A percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais foi de 43,1 % em 2022 (contra 35,7 % na UE), o que é "melhor do que a média". A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação tem vindo a diminuir, mas continua a ser ligeiramente superior à média da UE (10,1 % contra 9,6 % em 2022) e corresponde a uma situação "a vigiar", em contraste acentuado com o bom desempenho no que diz respeito à taxa de jovens NEET. Em 2021, 61,2 % dos adultos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas em Malta (embora com grandes diferenças entre os níveis de competências), o que é superior à média da UE de 53,9 % e apoia as transições digital e ecológica.

**A situação social em Malta é globalmente boa, embora se registem desafios relativamente ao impacto das transferências sociais na redução da pobreza.** Em Malta, os riscos de pobreza e a desigualdade de rendimentos situam-se "na média". Em 2022, a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social da população total e das crianças, foi de 20,1 % e 23,1 %, respetivamente (contra 21,6 % e 24,7 % na UE). Malta tem um desempenho "melhor do que a média" no que diz respeito à sobrecarga dos custos de habitação, com uma taxa de 2,9 % (contra 9,1 % na UE), e às necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (0,3 % contra 2,2 % na UE). Contudo, o impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza em Malta é baixo, situando-se em 26,4 %, muito abaixo da média da UE de 35,3 % e em situação "a vigiar".

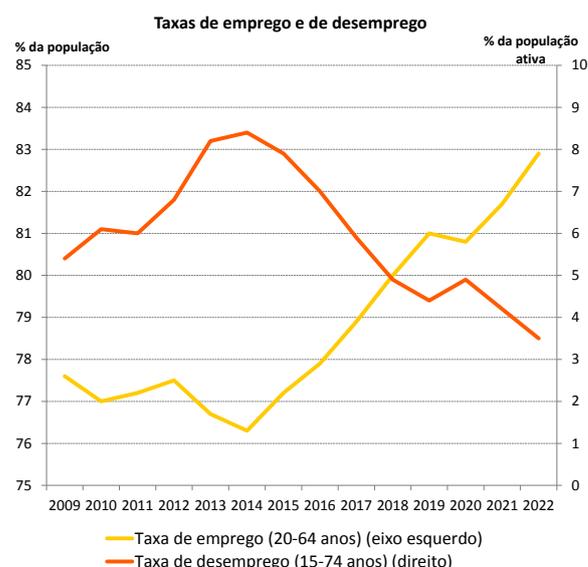
À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos três indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **Malta não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Países Baixos

A economia neerlandesa recuperou rapidamente da crise da COVID-19 e continua a apresentar um desempenho relativamente bom em todos os indicadores do painel de indicadores sociais relacionados com o mercado de trabalho. A taxa de emprego atingiu 82,9 %

em 2022 (83,6 % no T2-2023), uma das mais elevadas da UE, enquanto o desemprego se manteve muito baixo (3,5 % em 2022). A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação continua a ser uma das mais baixas da UE, apesar de ter aumentado marginalmente em 2022 (em 0,3 p.p. para 4,2 %), contra uma tendência decrescente na UE (que resultou numa deterioração de "melhor desempenho" para um desempenho "bom, mas a acompanhar"). No contexto deste desempenho globalmente muito bom, a pandemia de COVID-19

exacerbou os riscos de um mercado de trabalho altamente segmentado, que continua a ser um dos maiores desafios estruturais nos Países Baixos. Embora a disparidade entre homens e mulheres no emprego se tenha mantido muito abaixo da média da UE (7,9 p.p. contra 10,7 p.p.) em 2022, o emprego a tempo parcial é generalizado, em especial no caso das mulheres, dando origem a uma das maiores disparidades entre homens e mulheres no emprego a tempo parcial na UE (42,3 p.p. contra a média da UE de 20,4 p.p. em 2022) e a uma disparidade substancial nas pensões de reforma entre homens e mulheres (37,9 % contra 26,0 % na UE em 2022).



Fonte: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[une\\_rt\\_a](#)], IFT da UE.

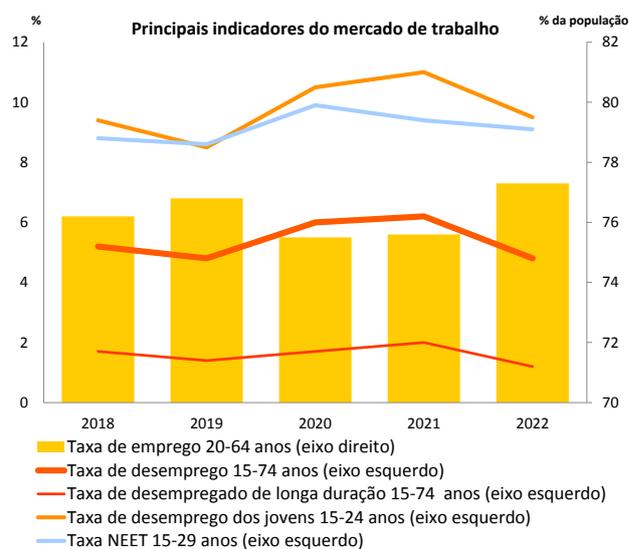
**Os Países Baixos continuam a apresentar um forte desempenho em relação à aquisição de competências.** A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação continua a apresentar um desempenho "melhor do que a média" (5,6 % em 2022), apesar de um ligeiro aumento em relação ao ano anterior (0,5 p.p.). Em 2021, 78,9 % da população adulta possuía, pelo menos, competências digitais básicas, que é uma das percentagens mais elevadas na UE. No entanto, continua a ser importante chegar com maior eficácia 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). Em particular, em consequência da implementação descentralizada, é possível que os grupos vulneráveis nem sempre sejam apoiados da mesma forma e adequadamente.

**A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social nos Países Baixos mantém-se relativamente estável e muito abaixo da média da UE.** Subsistem desafios para grupos específicos, como as pessoas com antecedentes migratórios e as pessoas com deficiência. A taxa de sobrecarga dos custos de habitação aumentou de 8,3 % em 2020 para 10,0 % em 2022, ligeiramente acima da média da UE de 9,1 %. As pessoas em risco de pobreza são particularmente afetadas, com uma taxa de sobrecarga dos custos de habitação de 41,2 %.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente da inexistência de indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **os Países Baixos não parecem enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitarão de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Áustria

A Áustria registou uma recuperação robusta do mercado de trabalho, apesar dos sinais de abrandamento económico. Em 2022, a taxa de emprego situou-se "na média" em 77,3 %, após uma melhoria, mas manteve-se também nesse nível no T2-2023, depois de uma estagnação do crescimento do PIB no T4-2022. Tanto a taxa de desemprego como a sua componente de longo prazo diminuíram acentuadamente (de 4,5 % para 1,2 %, respetivamente), apresentando um desempenho "melhor do que a média". Neste contexto, a taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) diminuiu ainda mais para 9,1 % em 2022. Embora a disparidade entre homens e mulheres no emprego tenha diminuído para 7,8 p.p. em 2022, permanecendo "na média", a Áustria registou uma das mais elevadas taxas de



emprego a tempo parcial entre as mulheres na UE, com 50,3 % em 2022, e uma das maiores e crescentes disparidades entre homens e mulheres neste indicador (39,7 p.p.). A percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais diminuiu significativamente (em 5,5 p.p.) para 23 % em 2022 (contra 35,9 % na UE) e configura agora uma situação "a vigiar". Esta taxa baixa e a oferta limitada de estruturas de acolhimento de crianças de elevada qualidade e a preços acessíveis podem ser prejudiciais para as perspetivas de aprendizagem das crianças a longo prazo e continuam a ser um fator importante que contribui para a elevada taxa de emprego a tempo parcial das mulheres. Por último, o rendimento disponível bruto real das famílias *per capita* (RDBF) situou-se abaixo do seu nível de 2008 (com 97,9 % em 2021) e significativamente abaixo da média da UE (109,9). Embora tenha recuperado ligeiramente da diminuição em 2020 durante a crise da COVID-19, o RDBF *per capita* tem um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar".

**A Áustria continua a apresentar um forte desempenho no domínio das competências e da formação, mas persistem desafios para as pessoas pouco qualificadas e para as pessoas com antecedentes migratórios.** A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas foi elevada, com 63,3 % em 2021, e "melhor do que a média" (54 % na UE). No entanto, é possível promover ainda mais as competências necessárias para as transições ecológica e digital, a fim de fazer face à escassez associada. Enquanto a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação foi de 8,4 % em 2022, situando-se, assim, "na média", cerca de 45 % dos desempregados de longa duração apenas completaram o ensino básico na Áustria. A melhoria das competências básicas das pessoas desfavorecidas pode permitir explorar o seu potencial e melhorar a sua participação no mercado de trabalho. Em 2021, 23,6 % das pessoas com antecedentes migratórios com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos tinham apenas o ensino básico e a participação no ensino das pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 19 anos que não nasceram na Áustria foi de 61,2 % em 2020, muito abaixo da dos nacionais austríacos (80,7 %).

**A Áustria apresenta um desempenho relativamente bom no domínio da proteção e inclusão sociais.** A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) está estável, nos 17,5% em 2022, e a taxa AROPE das crianças diminuiu para 21.6%. No entanto, a privação material e social grave aumentou 0,5 p.p. para 2,3 % em 2022 e a taxa de pessoas em risco de pobreza monetária (14,8 %) manteve-se acima dos níveis anteriores à pandemia. O forte impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (41,2 % em 2022 contra 35,3 % na UE) e o baixo nível de necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio continuam a assinalar níveis "melhores do que a média".

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente de um indicador assinalado como "situação crítica" ou "a vigiar", a Áustria **não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

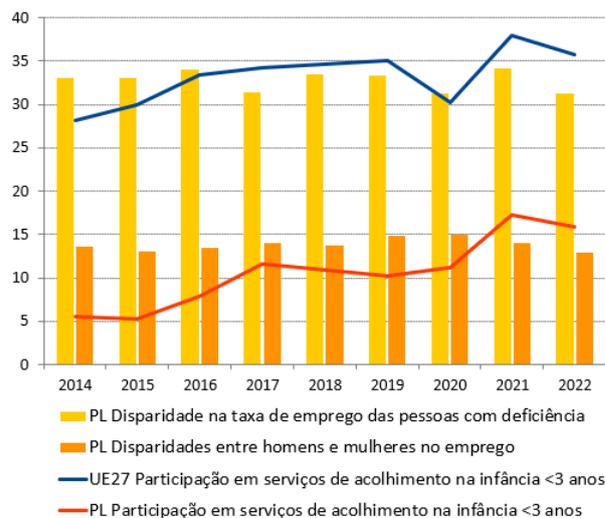
## Polónia

O mercado de trabalho polaco apresenta um bom desempenho geral, mas as mulheres e as pessoas com deficiência enfrentam desafios significativos. Tanto as taxas de emprego como de desemprego atingiram níveis melhores do que os anteriores à pandemia e registaram os seus melhores desempenhos das últimas três décadas. Com uma das taxas de desemprego mais baixas da UE, de 2,9 % em 2022, a Polónia apresenta um "melhor desempenho", enquanto a sua taxa de emprego se situa "na média" em 76,7 % (contra 74,6 % na UE). Ao mesmo tempo, a escassez de

mão de obra é notória e exacerbada pelo declínio da população em idade ativa e pela menor participação de alguns grupos da população no mercado de trabalho. A disparidade entre homens e mulheres no emprego continua a configurar uma situação "a vigiar", com um nível de 12,9 p.p. (contra 10,7 p.p. na UE) em 2022 e apenas regista uma lenta melhoria. Entre as principais razões para a inatividade das mulheres contam-se as responsabilidades de prestação de cuidados aos filhos e a pessoas que necessitam de cuidados de longa duração. Esta situação reflete-se na percentagem de crianças com menos de três anos

em estruturas de acolhimento formais, que se situa em apenas 15,9 % e constitui uma situação "a vigiar", uma vez que permanece muito abaixo da média da UE (35,7 %) e também se deteriorou ligeiramente em 2022, desviando-se da sua tendência ascendente registada desde 2019. Esta baixa taxa, combinada com desafios associados à qualidade, pode ser prejudicial para as perspetivas de aprendizagem das crianças a longo prazo e para a participação das mulheres no mercado de trabalho. Entre outros fatores com incidência negativa na taxa de emprego das mulheres estão a baixa frequência do trabalho a tempo parcial na Polónia em comparação com a UE e a idade de reforma relativamente precoce das mulheres. A participação mais elevada das mulheres jovens no ensino superior, em comparação com os homens, também influencia a sua taxa de emprego com efeitos benéficos a longo prazo. As pessoas com deficiência continuam a enfrentar obstáculos significativos no acesso ao mercado de trabalho, o que pode constituir outra razão para a inatividade<sup>284</sup>. Apesar de uma diminuição em 2022 em comparação com 2021 (31,3 p.p. contra 34,2 p.p.), a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência não tem diminuído com a rapidez suficiente e continua a ser significativamente superior à média da UE de 21,4 p.p., correspondendo a uma situação "a vigiar".

Disparidades entre homens e mulheres no emprego e percentagem de crianças <3 anos em estruturas formais de acolhimento 2014-2022 (p.p. e %)



Fonte: Eurostat [tepsr\_sp200], [tesem060], [tepsr\_sp210], EU-SILC

<sup>284</sup> OCDE, "*Regional Economic Inactivity Trends in Poland*", OECD Reviews on Local Job Creation, Publicações da OCDE, Paris, 2021.

**A Polónia apresenta alguns progressos positivos relativamente aos jovens no ensino, mas o nível de competências digitais continua a ser muito baixo.** A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas é de 42,9 % na Polónia, situando-se muito abaixo da média da UE (53,9 % em 2021) e constituindo uma "situação crítica". O reforço da aquisição de competências digitais pode apoiar as transições ecológica e digital. Em contrapartida, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação é apenas metade da média da UE (4,8 % contra 9,6 %) e a Polónia apresenta um desempenho "melhor do que a média" no que diz respeito à percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET).

**A situação social é relativamente boa na Polónia.** A taxa de risco de pobreza ou exclusão social (15,9 %) e a desigualdade de rendimentos (rácio dos quintis de rendimento, 3,9 %) continuam a ser "melhores do que a média" da UE (21,6 % e 4,7 %, respetivamente). Esta situação poderá dever-se, pelo menos em parte, a um impacto "melhor do que a média" das transferências sociais na redução da pobreza (redução de 38,6 % da taxa de risco de pobreza contra 35,3 %, em média, na UE).

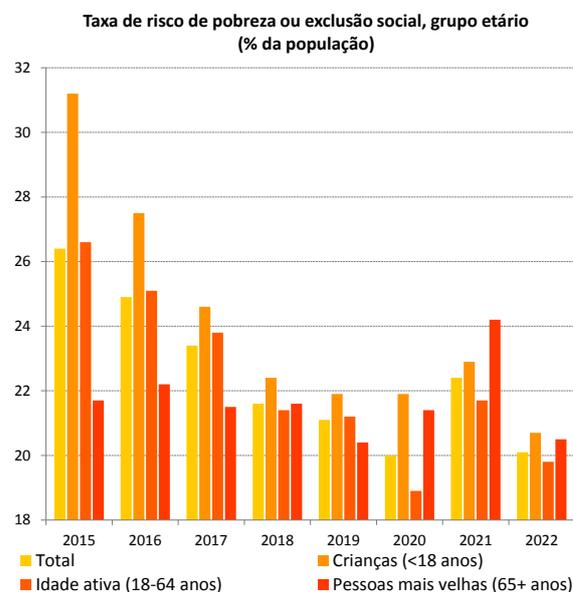
À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Polónia não parece enfrentar potenciais riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Portugal

**A eficácia do sistema de proteção social português na redução dos riscos de pobreza e das desigualdades de rendimento aumentou.** Foram registadas melhorias significativas na

percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) e no rácio dos quintis de rendimento, compensando as deteriorações em 2021, com ambos os indicadores em níveis agora "melhores do que a média". A taxa AROPE diminuiu 2,3 p.p. desde 2021 e regressou a um nível inferior à média da UE em 2022 (20,1 % contra 21,6 %), enquanto o rácio dos quintis de rendimento se mantém ligeiramente acima da média da UE (5,1 contra 4,7). No entanto, a percentagem de pessoas AROPE continua a ser

muito elevada nos Açores e na Madeira (30,3 % e 30,2 %, respetivamente) e continua a aumentar, o que aponta para crescentes disparidades entre Portugal continental e as suas regiões ultraperiféricas. O impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza aumentou 3,7 p.p. em 2022 (mais do que em qualquer outro Estado-Membro), passando de uma "situação crítica" para um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar"<sup>285</sup>. Apesar desta evolução recente, o desempenho de Portugal neste indicador continua muito aquém da média da UE (23,7 % contra 35,3 %) e ainda não recuperou para os níveis anteriores à pandemia.



Fonte: Eurostat [[ilc\\_peps01n](#)], EU-SILC.

<sup>285</sup> Interrupção nas séries cronológicas em 2022.

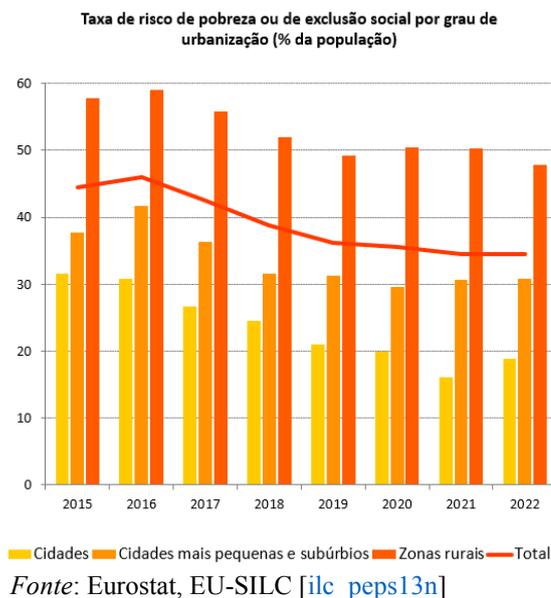
**Portugal apresenta melhorias no domínio da educação e das competências.** A maioria dos indicadores do painel de indicadores sociais neste domínio apresenta desempenhos "melhores do que a média" em 2022. A taxa de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação aumentou ligeiramente de 2021 para 2022 (0,1 p.p.) e mantém-se "melhor do que a média" depois de diminuições significativas nos últimos cinco anos. A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas era de 55,3 % em 2021 (contra 53,9 % na UE), situando-se assim "na média". Garantir a sustentabilidade destes resultados pode ajudar Portugal a enfrentar os seus desafios no domínio das competências, tendo em conta a evolução das necessidades do mercado de trabalho, bem como as transições ecológica e digital.

**O mercado de trabalho português revelou-se resiliente apesar do abrandamento da recuperação económica da crise COVID-19** Todos os indicadores do painel de indicadores sociais no domínio das "condições de trabalho justas" permanecem inalterados em comparação com o ano anterior e "na média". Em 2022, as taxas de emprego e desemprego eram melhores que as médias da UE respetivas (77,5 % contra 74,6 % e 6,0 % contra 6,2 %, respetivamente), com melhorias ligeiramente abaixo da média em relação ao ano passado. Após um aumento de 2,3 % para 2,9 % entre 2020 e 2021, a taxa de desemprego de longa duração melhorou de forma moderada em 2022 (2,7 %).

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente da inexistência de indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **Portugal não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Roménia

**Apesar dos progressos significativos, os riscos de pobreza na Roménia são persistentemente elevados, especialmente para os grupos vulneráveis e nas zonas rurais.** Embora a taxa AROPE tenha diminuído desde 2015, de 44,5 % para 34,4 % em 2022, continua a ser significativamente superior à média da UE (21,6 %), o mesmo acontecendo com a taxa AROPE das crianças. Estas taxas e o impacto das transferências sociais na redução da pobreza correspondem a "situações críticas". Os riscos de pobreza afetam 41,5 % de todas as crianças, sem melhorias em comparação com 2021. O sistema de proteção social demonstrou uma eficácia limitada, uma vez que as transferências sociais (excluídas as pensões) resultaram numa redução da pobreza de apenas 16,5 % (em comparação com 35,3 % na UE). Embora o rácio dos quintis de rendimento tenha diminuído consideravelmente mais do que na maioria dos outros Estados-Membros entre 2021 e 2022 (de 7,14 para 6,0), continua a ser um dos mais elevados da UE. As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio situaram-se em 4,9 % em 2022 e correspondem a um desempenho "a vigiar". Os grupos vulneráveis, as pessoas que vivem em zonas rurais e as comunidades marginalizadas, como os ciganos, enfrentam maiores dificuldades no acesso a serviços essenciais e sociais.



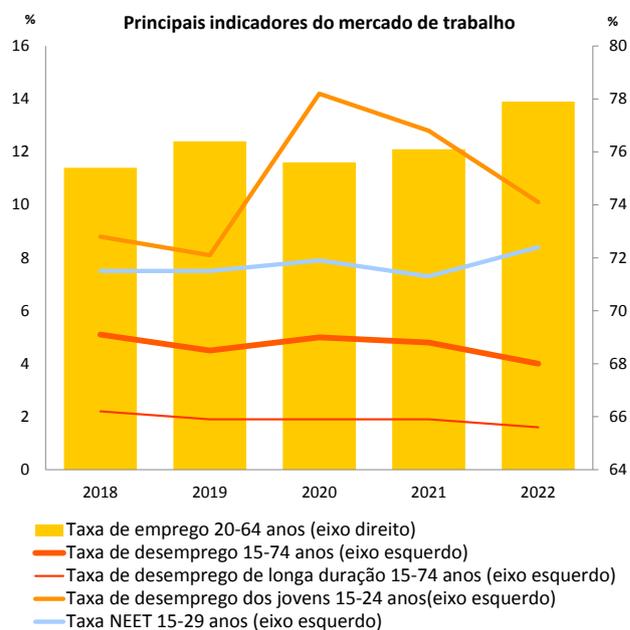
**Desafios persistentes no domínio da educação e do desenvolvimento de competências põem em risco a convergência socioeconómica sustentável.** Os indicadores do painel de indicadores sociais relacionados com a aquisição de competências continuam a apresentar "situações críticas". Em especial, a percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (15,6 %) é uma das mais elevadas da UE e não revela melhorias claras nos últimos anos, contrariamente à tendência decrescente na UE. Apesar das recentes melhorias, a percentagem de crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais apresenta persistentemente uma "situação crítica" e mantém-se entre as mais baixas em 2022 (12,3 % contra 35,7 % na UE). Esta baixa taxa, combinada com desafios associados à qualidade, pode ser prejudicial para as perspetivas de aprendizagem das crianças a longo prazo, mas também para a participação das mulheres no mercado de trabalho. As pessoas com, pelo menos, competências digitais básicas representavam 27,8 % da população adulta em 2021, muito abaixo da média da UE de 53,9 %, encontrando-se também numa "situação crítica". A fim de reforçar a competitividade e assegurar o potencial de crescimento inclusivo, há margem para continuar a melhorar a qualidade, a acessibilidade e a relevância da educação e da formação para o mercado de trabalho, bem como para impulsionar a aquisição de competências, em especial por parte dos grupos desfavorecidos, tendo em conta a escassez de mão de obra e de competências, a dupla transição e os desafios demográficos.

**O mercado de trabalho mostrou resiliência face à crise da COVID-19, mas continua a enfrentar desafios substanciais.** Em 2022, a taxa de emprego era ainda bastante inferior à média da UE (68,5 % contra 74,6 %) e manteve-se em "situação crítica", refletindo, em parte, fortes diferenças nos resultados do mercado de trabalho dos grupos da população. A taxa de desemprego de longa duração aumentou (em 0,2 p.p. para 2,2 %), contrariamente a uma tendência de melhoria na UE, e é agora uma situação "a vigiar". Os jovens NEET diminuíram para 19,8 % (ainda entre os mais elevados da UE), continuando a apresentar uma "situação crítica" devido ao ritmo lento das melhorias observadas. Numa nota positiva, a disparidade entre homens e mulheres no emprego, que correspondia a uma "situação crítica", aproximou-se da média da UE em 2020 e 2021 e, com 18,6 p.p. em 2022, passou a um desempenho "fraco, mas em vias de melhorar". Do mesmo modo, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência diminuiu em 2022 (em 0,6 p.p.), passando de "situação crítica" para situação "a vigiar".

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos onze indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **considera-se que a Roménia enfrenta riscos potenciais para a convergência social ascendente que obrigam a uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Eslovénia

A Eslovénia apresentou uma forte recuperação do mercado de trabalho na sequência da pandemia da COVID-19. Em 2022, as taxas de emprego, desemprego e desemprego de longa duração continuaram a melhorar, em consonância com a tendência geral na UE, tendo atingido máximos históricos, e mínimos sem precedentes no caso do desemprego (77,9 %, 4 % e 1,6 %, respetivamente). Todos estes indicadores do mercado de trabalho revelaram desempenhos situados "na média" ou "melhores do que a média". 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.



A Eslovénia enfrenta alguns desafios relacionados com o seu sistema de educação e formação, nomeadamente no que diz respeito às competências digitais. Em 2021, 49,7 % dos adultos possuíam, pelo menos, competências digitais básicas, uma percentagem abaixo da média da UE (53,9 %) e "a vigiar", em especial à luz do apoio às transições ecológica e digital. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação aumentou 0,9 p.p., contrariamente a uma tendência de melhoria na maioria dos Estados-Membros. Esta situação conduziu a uma deterioração de "melhor desempenho" para "bom, mas a acompanhar", embora a Eslovénia ainda apresente uma das percentagens mais baixas na UE. Do mesmo modo, enquanto a percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) também aumentou (em 1,1 p.p.), situando-se em 8,4 % em 2022, manteve-se abaixo da média da UE de 11,7 %, e é também um desempenho "bom, mas a acompanhar".

**A Eslovénia dispõe, em geral, de um sistema de proteção social que funciona bem.** Quase todos os indicadores do painel de indicadores sociais no domínio "proteção e inclusão sociais" revelam desempenho "melhor do que a média" ou destacam a Eslovénia como um dos países com "melhor desempenho" em 2022. À semelhança de anos anteriores, a Eslovénia apresentou uma das percentagens mais baixas da população e das crianças em risco de pobreza ou exclusão social, com 13,3 % e 10,3 %, respetivamente. No entanto, alguns grupos vulneráveis, em especial as pessoas com baixas habilitações, os desempregados, as mulheres idosas e as pessoas com deficiência enfrentam riscos muito mais elevados de pobreza, o que justifica um reforço dos esforços políticos orientados para estes grupos. Apesar de a Eslovénia ter apresentado um impacto relativamente elevado ("melhor do que a média") das transferências sociais na redução da pobreza nos anos anteriores, em 2022 este efeito diminuiu muito mais do que na maioria dos Estados-Membros e configura uma situação "a vigiar"<sup>286</sup>. Em especial, as transferências sociais são as menos eficazes na redução do risco de pobreza dos mais velhos (idade igual ou superior a 65 anos), com as mulheres com mais de 75 anos a registarem uma taxa AROPE de quase o dobro (26,1 %) em 2022 da da população em geral. Por último, as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio mantiveram um nível relativamente elevado em comparação com a média da UE (2,2 %), apesar da melhoria significativa de 4,8 % em 2021 para 3,7 % em 2022.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos dois indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Eslovénia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

---

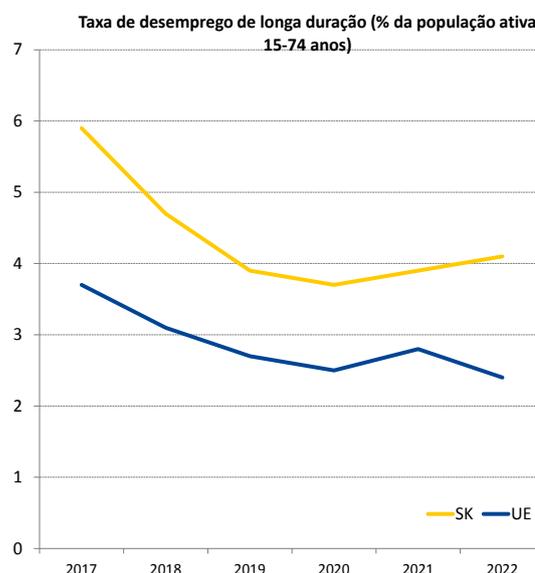
<sup>286</sup> Interrupção nas séries cronológicas em 2022.

## Eslováquia

**O mercado de trabalho na Eslováquia apresenta um bom desempenho em geral, mas o desemprego de longa duração continua a ser um desafio.** Após uma recuperação robusta da crise

da COVID-19, a taxa de emprego atingiu um nível recorde de 76,7 % e a taxa de desemprego foi de 6,1 % em 2022 (melhor do que as médias da UE de 74,6 % e 6,2 %, respetivamente). A percentagem de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) também melhorou, diminuindo de 14,2 % em 2021 para 12,3 % em 2022. Ainda assim, a taxa de desemprego de longa duração é considerada uma "situação crítica", ao registar um agravamento de 3,9 % em 2021 para 4,1 % em 2022

(contra 2,4 % na UE). Além disso, observam-se grandes disparidades regionais entre as regiões ocidental e oriental.



Fonte: Eurostat [une\_ltu\_a], IFT da UE.

**A participação na educação e acolhimento na primeira infância é insuficiente e constitui uma "situação crítica".** Em 2022, a Eslováquia registou o valor mais baixo da UE para a participação das crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (2,3 % contra 35,7 % na UE). A participação na educação e acolhimento na primeira infância de crianças com mais de 3 anos também continua a ser uma das mais baixas da UE (77,4 % contra 91,8 % na UE em 2021), com uma percentagem de apenas 33 % entre as crianças ciganas (embora tenha melhorado em relação aos 27 % registados em 2016). Por outro lado, a Eslováquia situa-se "na média" no que diz respeito aos jovens que abandonam precocemente a educação e a formação e à percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas.

**A Eslováquia apresenta riscos globais baixos de pobreza e tem um "melhor desempenho" no que diz respeito à desigualdade de rendimentos, mas os riscos de pobreza das crianças são considerados uma situação "a vigiar".** A Eslováquia enfrenta grandes disparidades regionais, com a parte oriental do país a registar níveis mais elevados de pobreza e exclusão social. O país tem uma das maiores populações ciganas da UE, com milhares de pessoas a viver em zonas isoladas sem acesso a serviços essenciais. Em resultado do aumento acentuado em 2022 (para 24,7 % de 19,7 % em 2021), a taxa AROPE das crianças é uma situação "a vigiar", apresentando uma deterioração em dois anos consecutivos. O mesmo se aplica ao impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza<sup>287</sup>.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Eslováquia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

---

<sup>287</sup> Observa-se uma interrupção na série em 2022 para este indicador.

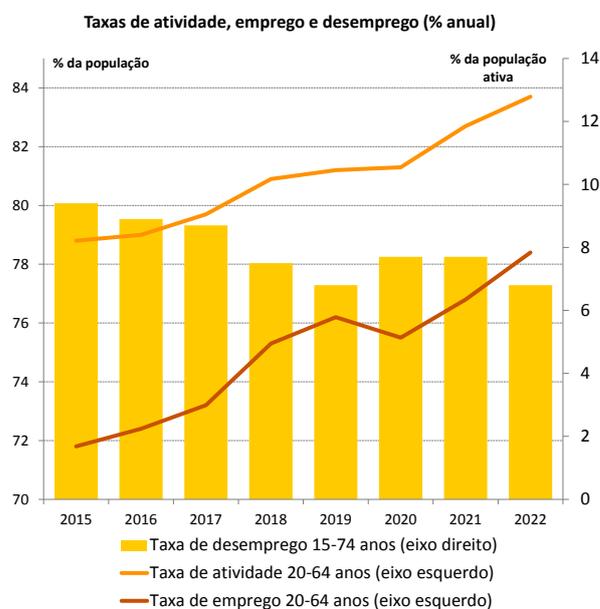
## Finlândia

**O mercado de trabalho finlandês recuperou rapidamente da crise COVID-19 e mantém-se restritivo.** A Finlândia continua a apresentar um desempenho consentâneo com a média da UE nos

indicadores do painel de indicadores sociais no domínio das "condições de trabalho justas". Em 2022, as taxas de emprego e desemprego de longa duração melhoraram e foram melhores do que as médias da UE respetivas (78,4 % contra 74,6 % e 1,5 % contra 2,4 %, respetivamente), num contexto de condições restritivas do mercado de trabalho. Em 2022, a Finlândia registou um dos níveis mais baixos no que diz respeito à disparidade entre homens e mulheres no emprego na UE (1,2 p.p. contra 10,7 p.p. para a média da UE) e continua a apresentar um "melhor desempenho". A percentagem de jovens que não

trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) mantém-se inferior à média da UE, mas agravou-se ligeiramente em 2022 (de 9,2 % para 9,3 %), contrariamente a uma tendência de melhoria na maioria dos Estados-Membros, e é uma situação "a vigiar".

**A Finlândia continua a apresentar um desempenho bom no domínio da educação e das competências.** Em 2021, 79 % da população adulta possuía, pelo menos, competências digitais básicas, que é uma das percentagens mais elevadas na UE. Os jovens que abandonam precocemente a educação e a formação representavam 8,4 % em 2022 (contra 9,6 % na UE), sem deterioração significativa em comparação com o ano anterior. A promoção de oportunidades de aprendizagem e a aquisição de competências em consonância com este forte desempenho pode ajudar a assegurar o potencial de crescimento da economia a longo prazo, tendo em conta o envelhecimento da população, as transições ecológica e digital e a escassez de mão de obra qualificada em alguns setores, como os serviços sociais e de saúde.



Fonte: Eurostat [[lfsi\\_emp\\_a](#)], [[une\\_rt\\_a](#)], IFT da UE.

**A Finlândia dispõe de um sistema de proteção social eficaz e inclusivo que proporciona uma cobertura adequada, mas inclui também alguma complexidade e armadilhas em termos de incentivos, que estão a ser resolvidas no contexto de uma reforma global.** Esta evolução refletiu-se no bom desempenho global da maioria dos indicadores do painel de indicadores sociais no domínio da "proteção e inclusão sociais", embora as necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio continuem a corresponder a uma "situação crítica". Neste indicador, a tendência é de forte aumento, de 2,1 p.p. para 6,5 % em 2022, significativamente acima da média da UE (2,6 %). Os longos tempos de espera para os cuidados primários e especializados devem-se, nomeadamente, ao atraso na prestação de cuidados devido à pandemia de COVID-19 e à escassez de cuidados e de pessoal médico. A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) aumentou em 2,1 p.p. em 2022 (para 16,3 %), ainda muito abaixo da média da UE (24,7 %). O impacto das transferências sociais na redução da pobreza mantém-se muito acima da média da UE (49,8 % contra 35,3 %), apesar do agravamento de 7,9 p.p. desde 2021<sup>288</sup>. Em ambos os casos, verifica-se uma deterioração de "melhor desempenho" para "bom, mas a acompanhar"<sup>289</sup>.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos dois indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", a **Finlândia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

---

<sup>288</sup> Interrupção nas séries cronológicas em 2022.

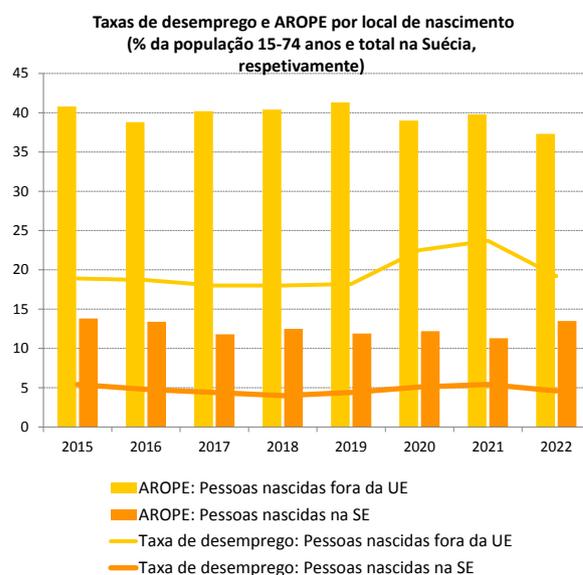
<sup>289</sup> Para os indicadores AROPE e AROPE das crianças, existe uma interrupção nas séries cronológicas em 2022.

## Suécia

**O mercado de trabalho sueco recuperou rapidamente da crise da COVID-19, mas alguns grupos da população ainda enfrentam obstáculos na integração no mercado de trabalho.**

O forte crescimento do emprego conduziu a uma taxa de emprego recorde de 82,2 % em 2022. O país também apresenta uma das mais baixas percentagens de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) na UE. No entanto, com 7,5 % em 2022 (contra 6,2 % na UE), a taxa de desemprego continua a ser uma situação "a vigiar" e oculta grandes diferenças entre grupos da população em função do país onde nasceram. Enquanto a taxa de desemprego das pessoas nascidas na UE se situou nos 4,6 %, as pessoas nascidas fora da UE apresentavam uma taxa de desemprego de 19,2 %.

Existe também uma diferença acentuada entre a taxa de desemprego das pessoas nascidas fora da UE em função do género, que em 2022 se situou em 22,3 % para as mulheres e em 16,7 % para os homens. Além disso, a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência constitui uma situação "a vigiar", devido a um aumento acentuado de 5,8 p.p. para 25,7 p.p. em 2022. No mesmo ano, a disparidade entre homens e mulheres no emprego aumentou e corresponde agora a um desempenho "bom, mas a acompanhar".



Fonte: Eurostat, [lfsq\_urgacob], IFT da UE, [ilc\_peps06n], EU-SILC.

**Os riscos de pobreza ou exclusão social e as desigualdades de rendimento acentuaram-se na Suécia, com outros aspetos do domínio social a apresentar resultados bons ou médios.** A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social (AROPE) aumentou ligeiramente em 1,4 %, para 18,6 % em 2022 (contra 21,6 % na UE), correspondendo agora a uma situação "a vigiar" depois de ter sido "melhor do que a média" em 2021. Do mesmo modo, o rácio dos quintis de rendimento aumentou acentuadamente de 4,0 em 2021 para 4,4 em 2022, o nível mais elevado alguma vez registado na Suécia (contra 4,7 na UE) e é também uma situação "a vigiar". Tal como no caso dos resultados do mercado de trabalho, a disparidade entre as taxas AROPE das pessoas nascidas na UE (13,5 % em 2022) e das pessoas nascidas fora da UE (37,3 %) é acentuada. O impacto das transferências sociais na redução da pobreza é "melhor do que a média", ao passo que os resultados associados à sobrecarga dos custos de habitação e às necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio se encontram na "média".

**A Suécia apresenta um desempenho muito bom no que diz respeito às competências, mas persistem desigualdades no sistema de ensino.** O país tem um "melhor desempenho" no que diz respeito à percentagem de crianças com menos de três anos em estruturas de acolhimento formais. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (grupo etário dos 18-24 anos) tem estado a aumentar desde 2020, atingindo 8,8 % em 2022. A percentagem de jovens que abandonam precocemente a educação e a formação é duas vezes mais elevada (17,3 %) entre os jovens nascidos fora da UE em comparação com os estudantes nativos (6,7 %). A percentagem de adultos que possuem, pelo menos, competências digitais básicas tem sido sistematicamente "melhor do que a média", com 66,5 % em 2021 (contra 53,9 % na UE), apoiando assim as transições digital e ecológica.

À luz das conclusões da análise da primeira fase acima apresentada, e nomeadamente dos quatro indicadores assinalados como "situação crítica" ou "a vigiar", **a Suécia não parece enfrentar riscos potenciais para a convergência social ascendente e, por conseguinte, não necessitará de uma análise mais aprofundada numa segunda fase** (ver caixa na secção 1.5).

## Anexo 1: Grandes metas da UE e metas nacionais para 2030 por Estado-Membro

	<b>Emprego (%)</b>	<b>Educação de adultos (%)</b>	<b>Redução da pobreza (AROPE, milhares)</b>
<b>Grande meta da UE</b>	<b>78,0</b>	<b>60,0</b>	<b>-15000</b>
<b>Conjunto dos Estados-Membros</b>	<b>78,5</b>	<b>57,6</b>	<b>-15600*</b>
<b>BE</b>	80,0	60,9	-279
<b>BG</b>	79,0	35,4	-787
<b>CZ</b>	82,2	45,0	-120
<b>DK</b>	80,0	60,0	-30 <sup>(1)</sup>
<b>DE</b>	83,0	65,0	-1200 <sup>(2)</sup>
<b>EE</b>	81,3	52,3	-39
<b>IE</b>	78,2	64,2	-90
<b>EL</b>	71,1	40,0	-860
<b>ES</b>	76,0	60,0	-2815
<b>FR</b>	78,0	65,0	-1100
<b>HR</b>	75,0	55,0	-298
<b>IT</b>	73,0	60,0	-3200
<b>CY</b>	80,0	61,0	-10
<b>LV</b>	80,0	60,0	-95
<b>LT</b>	80,7	53,7	-223
<b>LU</b>	77,6	62,5	-4
<b>HU</b>	85,0	60,0	-292 <sup>(3)</sup>
<b>MT</b>	84,6	57,6	<sup>(4)</sup>
<b>NL</b>	82,5	62,0	-163
<b>AT</b>	79,9	62,0	-204
<b>PL</b>	78,3	51,7	-1500
<b>PT</b>	80,0	60,0	-765
<b>RO</b>	74,7	17,4	-2532
<b>SI</b>	79,5	60,0	-9
<b>SK</b>	76,5	50,0	-70
<b>FI</b>	80,0	60,0	-100
<b>SE</b>	82,0	60,0	-15

*Nota:* (\*) O valor agregado da meta de redução da pobreza para todos os Estados-Membros é de, pelo menos, 15,6 milhões, excluindo os Estados-Membros que não exprimem a sua meta em termos de níveis AROPE. (1) A Dinamarca define a sua meta nacional de redução da pobreza como uma diminuição em 30 000 do número de pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa (VLWI). (2) A Alemanha define a sua meta nacional de redução da pobreza como uma diminuição em 1,2 milhões do número de pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa (VLWI), usando 2020 como ano de referência e não 2019. (3) A Hungria define a sua meta nacional de redução da pobreza como uma diminuição da taxa de privação material e social das famílias com filhos para 13 % e, por conseguinte, uma diminuição do número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social em 292 000. (4) Malta define a sua meta nacional de redução da pobreza como uma diminuição em 3,1 pontos percentuais da taxa AROPE.

## Anexo 2. Indicadores principais do painel de indicadores sociais

1. A análise do Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2024 assenta nos indicadores principais do painel de indicadores sociais aprovados pelo Conselho<sup>290</sup>. Os indicadores principais cumprem os princípios da parcimónia, disponibilidade, comparabilidade e solidez estatística. Os indicadores, associados a cada um dos três capítulos do Pilar, são os seguintes:

- *Igualdade de oportunidades*
  - Participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses (25-64 anos)
  - Jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (% da população 18-24 anos)
  - Percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas (% da população 16-74 anos)
  - Taxa de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) (% da população 15-29 anos)
  - Disparidades entre homens e mulheres no emprego (p.p., população 20-64 anos)
  - Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)
- *Condições de trabalho justas*
  - Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)<sup>291</sup>
  - Taxa de desemprego (% da população ativa 15-74 anos)
  - Taxa de desemprego de longa duração (% da população ativa 15-74 anos)
  - Crescimento do rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) *per capita* (2008=100)<sup>292</sup>

---

<sup>290</sup> O parecer do COEM e do CPS relativamente ao acordo alcançado sobre os indicadores principais do painel de indicadores sociais revisto foi [aprovado pelo Conselho \(Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores\) de 14 de junho de 2021](#).

<sup>291</sup> A partir de 2021, na sequência da [entrada em vigor do Regulamento Estatísticas Sociais Europeias Integradas](#), o Eurostat, através dos institutos nacionais de estatística dos Estados-Membros, recolhe dados para o IFT da UE segundo uma metodologia revista. Esta mudança visa melhorar os dados sobre o mercado de trabalho, mas tem de ser tida em conta aquando da interpretação de variações nos indicadores perto do momento da mudança, a 1 de janeiro de 2021. São também afetados os seguintes indicadores principais: Taxa de jovens NEET, Taxa de desemprego, Taxa de desemprego de longa duração e Disparidades entre homens e mulheres no emprego.

<sup>292</sup> O RDBF é medido em termos reais. A pedido do Comité da Proteção Social, este indicador utiliza o "rendimento não ajustado" (ou seja, excluindo as transferências sociais em espécie) sem referência ao uso de unidades de poder de compra padrão (PPS), utilizadas na versão original do painel de indicadores sociais, a fim de assegurar a coerência com os indicadores baseados nas EU-SILC.

- *Proteção e inclusão sociais*

- Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social (AROPE) (% da população total)<sup>293</sup>
- Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social (AROPE) das crianças (% da população 0-17 anos)<sup>294</sup>
- Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (% redução da AROP)<sup>295</sup>
- Disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência (p.p. 20-64 anos)<sup>296</sup>
- Sobrecarga dos custos de habitação (% da população total)<sup>297</sup>

---

<sup>293</sup> Juntamente com as suas três componentes: risco de pobreza, toda a população (AROP 0+), privação material e social grave, toda a população (SMSD 0+) e percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa (agregados familiares quase sem emprego), 0-64 anos (QJ 0-64). Em 2021, o indicador AROPE foi alterado tendo em conta a nova grande meta da UE para 2030 relativa à redução do número de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social. Neste contexto, foram revistas duas das suas componentes (privação e agregados familiares quase sem emprego). A componente "privação material e social grave" substitui a anterior componente "privação material grave". O grupo etário de referência para os agregados familiares quase sem emprego passou de 0-59 para 0-64 anos. Para todos os indicadores que dependem do rendimento nas EU-SILC, o período de referência do rendimento é definido como um período de 12 meses. Por conseguinte, as variáveis de rendimento envolvidas no cálculo dos indicadores AROP e QJ referem-se ao ano civil anterior ao ano do inquérito, exceto no caso da Irlanda (12 meses anteriores ao inquérito). O cálculo do indicador da privação material e social grave não inclui qualquer variável de rendimento; por conseguinte, todas as variáveis EU-SILC utilizadas para o seu cálculo se referem ao ano do inquérito.

<sup>294</sup> Juntamente com os seus três subindicadores: risco de pobreza, crianças (AROP 0-17), privação material e social grave, crianças (SMSD 0-17) e percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa (agregados familiares quase sem emprego), crianças (QJ 0-17). A SMSD referente às crianças é uma versão modificada da SMSD relativa a toda a população que dá menor peso aos bens destinados a adultos, a fim de evitar que o indicador das crianças seja demasiado sensível às privações sentidas pelos adultos. Os anos de referência são idênticos aos dos indicadores para toda a população.

<sup>295</sup> Este indicador é medido como a redução percentual, para a população total, da taxa de risco de pobreza (AROP) após comparação com a taxa anterior às transferências sociais monetárias (excluindo as pensões). Não inclui, por exemplo, as transferências em espécie relacionadas com os cuidados de saúde.

<sup>296</sup> O indicador de disparidade 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 índice global de limitações para a realização de atividades (*Global Activity Limitation Index*, GALI). Os inquiridos respondem às seguintes perguntas: 1) "Tem limitações na realização de atividades normais devido a um problema de saúde? Diria ... que tem limitações graves; que tem limitações, mas não graves; ou que não tem limitações?" Se a resposta à pergunta 1) for "limitações graves" ou "tem limitações, mas não graves", os inquiridos respondem à pergunta 2) "Tem limitações há, pelo menos, seis meses? Sim ou Não?". Considera-se que o inquirido é uma "pessoa com deficiência" se a resposta à segunda pergunta for "Sim". Segundo os dados das EU-SILC, observa-se uma correlação entre a prevalência de deficiência baseada no conceito do GALI e a disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência assente nesse índice em 2022 nos Estados-Membros da UE (coeficiente de correlação de Pearson = -0.5).

<sup>297</sup> O indicador mede a percentagem da população que vive em agregados familiares em que os custos totais de habitação representam mais de 40 % do rendimento disponível (ambos "líquidos" de ajudas à habitação). As [orientações metodológicas e a descrição das variáveis EU-SILC \(versão de abril de 2020\)](#) descrevem as ajudas (apenas as que estão sujeitas a condição de recursos) como incluindo os subsídios de renda e os subsídios para os proprietários-ocupantes, mas excluindo os benefícios fiscais e as transferências de capital. O documento define os custos de habitação como os custos mensais e efetivamente pagos, relacionados com o direito do agregado familiar a viver no alojamento. Tais custos incluem os seguros estruturais (para os inquilinos: se pagos), os serviços e taxas (esgotos, remoção de resíduos, etc.; obrigatórios para os proprietários, para os inquilinos: se pagos), a manutenção e reparações regulares, os impostos (para os inquilinos: na habitação, se aplicável) e o custo dos serviços de utilidade pública (água, eletricidade, gás e aquecimento). Para os proprietários que pagam uma hipoteca, são incluídos os pagamentos de juros conexos (deduzidos de qualquer redução fiscal, ajudas à habitação não deduzidas). Para os inquilinos que pagam rendas a preço de mercado ou a preço reduzido, inclui-se também o pagamento da renda. Para os inquilinos que não pagam renda, as ajudas à habitação não devem ser deduzidas do custo total da habitação.

- Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (% da população 0-3 anos)
- Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (% da população 16+ anos)<sup>298</sup>

i) **O parecer do COEM e do CPS aponta outras medidas para a plena aplicação do painel de indicadores sociais revisto**<sup>299</sup>. O indicador principal "Disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência" utiliza temporariamente as EU-SILC como fonte estatística, mas deverá passar a usar a partir de 2022, para maior exatidão, o IFT da UE, disponibilizando dados em 2023. Os serviços da Comissão, incluindo o Eurostat, continuam a acompanhar a qualidade do indicador e a revê-lo, à medida que ficam disponíveis dados baseados no IFT, e apoiarão novas medidas para melhorar a comparabilidade entre países e analisarão a possibilidade de desenvolver indicadores adicionais neste domínio. O indicador principal "Participação de adultos em aprendizagens nos últimos 12 meses" deverá também usar o IFT da UE a partir de 2022, após ter usado apenas dados recolhidos através do Inquérito à Educação de Adultos (última edição em 2016). Está a ser realizada uma análise exaustiva dos dados provenientes dos dois inquéritos, a fim de garantir a sua qualidade e comparabilidade. A publicação dos dados relativos à educação de adultos do IFT (período de referência de 12 meses) está prevista para a primavera de 2024. Para garantir o acompanhamento das Orientações para o Emprego 6 e 7, nomeadamente no que diz respeito às políticas ativas do mercado de trabalho, o presente Relatório Conjunto sobre o Emprego utiliza excecionalmente o indicador relativo à participação de adultos em aprendizagens nas últimas quatro semanas (25-64 anos).

---

<sup>298</sup> As necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio dizem respeito às situações em que uma pessoa que, segundo a sua própria avaliação subjetiva, necessitava de submeter-se a um exame ou receber um tratamento para um tipo específico de cuidados de saúde, não o fez ou não o tentou fazer pelas seguintes três razões: "razões financeiras", "lista de espera" e "distância a percorrer demasiado longa". Por cuidados médicos entende-se os serviços de cuidados de saúde individuais (exames ou tratamentos médicos, excluindo tratamentos dentários) prestados por ou sob a supervisão direta de médicos ou profissionais equivalentes de acordo com os sistemas nacionais de saúde (definição do Eurostat). Os problemas que as pessoas declaram na obtenção de cuidados quando estão doentes podem refletir obstáculos à prestação de cuidados de saúde.

<sup>299</sup> Ver [Parecer do Comité do Emprego e do Comité da Proteção Social sobre um painel de indicadores sociais revisto](#).

### Anexo 3. Indicadores principais do painel de indicadores sociais, níveis

	Igualdade de oportunidades													
	Jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (% da população 18-24 anos)			Percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas (% da população 16-74 anos)		Taxa de jovens NEET (% da população 15-29 anos)			Disparidades entre homens e mulheres no emprego (p.p.)			Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)		
Ano	2020	2021	2022	2019	2021	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE27	9,9	9,8 b	9,6	:	53,9	13,8	13,1 b	11,7	11,1	10,9	10,7	4,9 b	5,0	4,7
AE19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	4,9 b	5,0	:
UEnp	8,7	8,2 b	8,1	:	56,3	12,7	12,0 b	10,9	9,7	9,6	9,1	4,7	4,8	4,7
AEnp	8,5	7,9 b	7,8	:	58,5	12,6	11,6 b	10,5	9,0	8,8	8,4	4,7	4,7	4,7
BE	8,1	6,7 b	6,4	:	54,2	12,0	10,1 b	9,2	8,1	7,7	7,6	3,7	3,4	3,6
BG	12,8	12,2 b	10,5	:	31,2	18,1	17,6 b	15,1	8,3	8,4	7,7	8,0	7,5	7,3
CZ	7,6	6,4 b	6,2	:	59,7	11,0	10,9 b	11,4 b	15,3	15,4	14,9	3,3	3,4	3,5
DK	9,3	9,8 b	10,0	:	68,7	10,2	8,3 b	7,9	7,0	6,9	5,4	4,0 b	3,9	4,0
DE	10,1 b	12,5 b	12,2	:	48,9	9,1 b	9,5 b	8,6	7,5 b	7,4	7,8	4,9 b	5,0	4,4
EE	8,5	9,8 b	10,8	:	56,4	11,9	11,2 b	10,6	4,4	3,7	2,9	5,0	5,0	5,4
IE	5,0	3,3 b	3,7	:	70,5	14,2	9,8 b	8,7	12,7	10,0	11,3	4,1 b	3,8	4,1
EL	3,8	3,2 b	4,1	:	52,5	18,7	17,3 b	15,4	19,4	19,8	21,0	5,2	5,8	5,3
ES	16,0	13,3 b	13,9	:	64,2	17,3	14,1 bd	12,7	11,4	10,6 d	10,9 d	5,8	6,2	5,6
FR	8,0	7,8 b	7,6	:	62,0	14,0	12,8 bd	12,0	5,7	6,2 d	5,8 d	4,4 b	4,4	4,6 p
HR	2,2 u	2,4 bu	2,3 u	:	63,4	14,6	14,9 b	13,3	11,2	10,5	9,5	4,6	4,8	4,6
IT	13,1	12,7 b	11,5	:	45,6	23,3	23,1 b	19,0	19,7	19,2	19,7	5,8	5,9	5,6
CY	11,5	10,2 b	8,1	:	50,2	15,3	15,4 b	14,7	12,0	12,2	12,1	4,3	4,2	4,3 p
LV	7,2	7,3 b	6,7	:	50,8	11,9	12,1 b	11,3	3,7	4,8	3,1	6,3	6,6	6,3
LT	5,6	5,3 b	4,8	:	48,8	13,0	12,7 b	10,7	1,7	1,4	0,8	6,1	6,1	6,4
LU	8,2	9,3 b	8,2	:	63,8	7,7	8,8 b	7,4	7,1	7,4	6,5	5,0 b	4,6 b	4,7 b
HU	12,1	12,0 b	12,4	:	49,1	14,7	11,7 b	10,8	11,2	10,6	9,8	4,2	4,2	4,0
MT	12,6	10,7 b	10,1	:	61,2	9,5	9,5 b	7,2	17,8	16,4	13,1	4,7	5,0	4,8
NL	7,0	5,1 b	5,6	:	78,9	5,7	3,9 b	4,2	8,4	8,2	7,9	4,2	3,9	3,9
AT	8,1	8,0 b	8,4	:	63,3	9,5	9,4 b	9,1	8,4	8,6	7,8	4,1	4,1	4,3
PL	5,4	5,9 b	4,8	:	42,9	12,9	13,4 b	10,9	15,0	14,0	12,9	4,1	4,0	3,9
PT	8,9	5,9 b	6,0	:	55,3	11,0	9,5 b	8,4	5,7	5,9	5,6	5,0	5,7	5,1
RO	15,6	15,3 b	15,6	:	27,8	16,6	20,3 b	19,8	19,3	20,1	18,6	6,6	7,1	6,0
SI	4,1	3,1 bu	4,0	:	49,7	9,2	7,3 b	8,4	5,9	6,7	6,9	3,3	3,2	3,3
SK	7,6	7,8 b	7,4	:	55,2	15,2	14,2 b	12,3	7,3	8,5	8,1	3,0	3,2	3,1
FI	8,2	8,2 b	8,4	:	79,2	10,3	9,3 b	9,5	3,3	2,0	1,2	3,7	3,6	3,8
SE	7,7	8,4 b	8,8	:	66,5	7,2	6,0 b	5,7	5,4	5,3	5,8	4,1	4,0	4,4

*Nota:* UEnp e AEnp referem-se às médias não ponderadas para a UE e a área do euro. Devido a alterações substanciais na definição do indicador "percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas" em 2021, não está disponível um valor comparável para 2019, e a análise deste indicador no relatório assenta, excecionalmente, apenas nos níveis de 2021 (no pressuposto de que não houve alteração nos valores de nenhum Estado-Membro nem na média da UE).

*Códigos* – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

*Fonte:* Eurostat.

### Anexo 3 (continuação). Indicadores principais do painel de indicadores sociais, níveis

	Condições de trabalho justas											
	Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)			Taxa de desemprego (% da população ativa 15-74 anos)			Taxa de desemprego de longa duração (% da população ativa 15-74 anos)			Crescimento do RDBF <i>per capita</i> (2008=100)		
Ano	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE27	71,7	73,1	74,6	7,2	7,1	6,2	2,5	2,8	2,4	107,9	109,9	109,6
AE19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	73,4	74,6	76,4	7,0	6,6	5,8	2,3	2,5	2,1	114,6	116,8	116,3
AEnp	73,1	74,4	76,2	7,7	7,2	6,2	2,6	2,8	2,4	109,8	112,8	111,5
BE	69,7	70,6	71,9	5,8	6,3	5,6	2,1	2,6	2,3	103,7	105,6	102,9
BG	72,7	73,2	75,7	6,1	5,3	4,3	2,7	2,6	2,3			
CZ	79,7	80,0	81,3	2,6	2,8	2,2	0,6	0,8	0,6	120,6	125,8	121,2
DK	77,8	79,1	80,1	5,6	5,1	4,5	0,9	1,0	0,5	117,1	116,9	118,8
DE	78,2 b	79,4	80,7	3,7 b	3,7	3,1	1,1 b	1,2	1,0	113,8	113,9	113,6
EE	79,1	79,3	81,9	6,9	6,2	5,6	1,2	1,6	1,3	128,1	133,6	125,6
IE	72,1	74,9	78,2	5,9	6,2	4,5	1,4	1,8	1,3	108,5	110,8	
EL	58,3	62,6	66,3	17,6	14,7	12,5	10,5	9,2	7,7	73,3	78,5	79,9
ES	65,7	67,7 d	69,5 d	15,5	14,8 d	12,9 d	5,0	6,2 d	5,0 d	96,5	98,7	95,9
FR	72,1	73,2 d	74,0 d	8,0	7,9 d	7,3 d	1,9	2,3 d	2,0 d	106,1	108,6	108,8
HR	66,9	68,2	69,7	7,5	7,6	7,0	2,1	2,8	2,4	111,9	120,4	126,9
IT	61,9	62,7	64,8	9,3	9,5	8,1	5,1	5,4	4,6	92,4	95,7	94,4
CY	74,9	75,9	77,9	7,6	7,5	6,8	2,1	2,6	2,3	98,3	104,9	104,1
LV	76,9	75,3	77,0	8,1	7,6	6,9	2,4	2,3	2,0	120,9	126,4	123,6
LT	76,7	77,4	79,0	8,5	7,1	6,0	2,5	2,6	2,3	145,0	149,4	141,4
LU	72,1	74,1	74,8	6,8	5,3	4,6	1,7	1,8	1,3	111,9	111,2	111,2
HU	77,5	78,8	80,2	4,1	4,1	3,6	1,1	1,3	1,2	132,8	142,9	145,5
MT	77,3	79,1	81,1	4,4	3,4	2,9	1,1	0,9	1,0	130,1	133,1	133,4
NL	80,8	81,7	82,9	4,9	4,2	3,5	0,7	0,8	0,7	108,6	110,7	111,9
AT	74,8	75,6	77,3	6,0	6,2	4,8	1,7	2,0	1,2	95,7	97,2	99,4
PL	72,7	75,4	76,7	3,2	3,4	2,9	0,6	0,9	0,9	150,8	148,1	149,9
PT	74,2	75,9	77,5	7,0	6,6	6,0	2,3	2,9	2,7	105,9	109,2	109,9
RO	65,2	67,1	68,5	6,1	5,6	5,6	1,8	2,0	2,2	142,8		
SI	74,8	76,1	77,9	5,0	4,8	4,0	1,9	1,9	1,6	114,3	118,7	118,4
SK	74,6	74,6	76,7	6,7	6,8	6,1	3,7	3,9	4,1	124,1	126,9	124,4
FI	75,5	76,8	78,4	7,7	7,7	6,8	1,5	1,8	1,5	109,5	111,0	108,9
SE	80,1	80,7	82,2	8,5	8,8	7,5	1,8	2,0	1,9	118,4	122,4	121,5

Nota: UEnp e AEnp referem-se às médias não ponderadas para a UE e a área do euro. O RDBF real *per capita* é medido pelo "rendimento não ajustado" (sem incluir as transferências sociais em espécie) e sem correção pelo poder de compra padrão (PPS).

Códigos – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Fonte: Eurostat.

### Anexo 3 (continuação). Indicadores principais do painel de indicadores sociais, níveis

	Proteção e inclusão sociais											
	Taxa de risco de pobreza ou exclusão social (% da população total)			Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças (% da população 0-17 anos)			Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (% redução da AROP)			Disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência (pontos percentuais)		
Ano	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE27	21,6 b	21,7	21,6	24,0 b	24,4	24,7	33,2 b	37,1	35,3	24,4	23,1	21,4
AE19	:	:	:	:	:	:	33,6 b	37,7	:	23,2	22,1	:
UEnp	20,6	20,7	20,7	22,0	22,2	21,8	35,0	37,6	34,0 b	25,6	24,2	24,4
AEnp	20,3	20,5	20,5	21,8	22,1	21,7	35,2	37,6	34,2 b	24,2	23,9	23,1
BE	20,3	18,8	18,7	22,0	20,5	19,6	44,9	53,3	48,8 b	36,3	38,0	35,3
BG	33,5	31,7	32,2	35,5	33,0	33,9	20,4	29,8	24,4 b	33,0	22,1	29,5
CZ	11,5	10,8	11,8	12,9	13,7	13,4	40,6	46,6	40,0 b	25,6	25,9	22,7
DK	16,8 b	17,3	17,1	13,4 b	14,0	13,8	52,4 b	53,9	50,4 b	18,1	7,9	9,9
DE	20,4 b	21,0	20,9	22,3 b	23,7	24,0	34,6 b	40,3	42,1 b	32,4 b	30,5	24,0
EE	22,8	22,2	25,2	17,4	17,4	16,6	31,7	30,6	28,1	20,6	18,7	26,2
IE	20,1 b	20,0	20,7	23,5 b	22,8	22,7	54,0 b	60,7	56,4 b	38,8	41,3	37,0
EL	27,4	28,3	26,3	30,8	32,0	28,1	24,7	20,7	20,3 b	27,7	23,8	25,9
ES	27,0	27,8	26,0	31,6	33,4	32,2	23,4	30,5	27,4 b	21,6	15,9	14,6
FR	19,3 b	19,2	21,0 p	23,9 b	22,8	27,5 p	46,2 b	46,4	42,01 p	23,7 b	24,1	20,8 p
HR	20,5	20,9	19,9	18,4	18,6	18,1	23,1	20,7	20,4 b	32,9	28,7	36,0
IT	24,9	25,2	24,4	28,9	29,7	28,5	21,0	29,5	25,8 b	14,9	14,9	14,0
CY	17,6	17,3	16,7 p	19,0	19,2	18,1 p	34,7	37,6	30,9 p	23,5	27,0	25,7 p
LV	25,1	26,1	26,0	19,7	20,1	19,8	23,4	23,5	25,0 b	16,7	16,6	20,8
LT	24,5	23,5	24,6	23,1	21,6	22,4	29,4	35,3	30,3 b	22,7	23,9	35,0
LU	19,9 b	21,1 b	19,4 b	24,2 b	29,4 b	24,0 b	39,4 b	34,2 b	33,6 b	22,1 b	15,4 b	8,5 b
HU	19,4	19,4	18,4	21,7	23,3	18,1	44,1	50,6	36,7 b	31,2	28,8	32,4
MT	19,9	20,3	20,1	22,3	23,2	23,1	21,0	26,2	26,4 b	29,4	27,0	30,1
NL	16,0	16,6	16,5	15,8	14,9	13,9	36,8	36,6	33,8 b	25,4	25,8	25,2
AT	16,7	17,3	17,5	21,9	22,8	21,6	41,1	44,1	42,0 b	20,5	26,3	23,8
PL	17,0	16,8	15,9	16,1	16,5	16,7	36,8	35,7	38,6 b	31,3	34,2	31,3
PT	20,0	22,4	20,1	21,9	22,9	20,7	26,0	20,0	23,7 b	18,2	16,2	13,1
RO	35,6	34,5	34,4	40,7	41,7	41,5	15,8	17,9	16,5 b	30,4	32,6	32,0
SI	14,3	13,2	13,3	12,1	11,0	10,3	44,6	44,8	37,3 b	21,7	21,1	18,8
SK	13,8	15,6	16,5	18,4	19,7	24,7	40,0	43,1	33,8 b	23,6	25,3	21,0
FI	14,9	14,2	16,3 b	14,5	13,2	14,9 b	51,4	57,7	49,8	19,8	22,2	19,0
SE	17,7	17,2	18,6	20,2	19,7	19,9	42,7	44,5	39,9	28,9	19,9	25,7

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

Códigos – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Fonte: Eurostat.

**Anexo 3 (continuação). Indicadores principais do painel de indicadores sociais, níveis**

	Proteção e inclusão sociais (cont.)								
	Sobrecarga dos custos de habitação (% da população total)			Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (% da população com menos de 3 anos)			Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio (% da população com 16 anos ou mais)		
Ano	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
UE27	7,8	8,9	9,1	30,2e	37,9	35,7	1,9 e	2,0	2,2
AE19	8,0	8,7 e	:	:	:	:	1,8 e	1,9	:
UEnp	7,2	7,2	7,9	29,7	34,2	34,5	2,3	2,2	2,6
AEnp	6,9	6,9	7,4	32,5	36,9	37,3	2,6	2,4	2,8
BE	7,8	7,5	7,7	54,6	51,7	52,7	1,5	1,7	1,0
BG	14,4	11,6	15,1	15,0	18,7	17,4	1,4	1,0	1,0
CZ	6,5	6,2	6,9	4,8	4,9	6,8	0,4	0,3	0,2
DK	14,1 b	15,5	14,7	67,7	69,1	74,7	1,7	1,3	2,1
DE	9,0 b	11,0	11,8	16,4 b	31,4	23,9	0,1 b	0,1	0,3
EE	4,4	4,4	4,9	26,7	25,7	33,7	13,0	8,1	9,1
IE	4,5 b	2,5	3,9	19,4 b	15,1	19,1	2,0 b	2,0	2,6
EL	33,3	28,8	26,7	21,5	32,3	29,1	6,5	6,4	9,0
ES	8,2	9,9	9,2	45,5	55,3	48,6	0,4	1,1	1,2
FR	5,6 b	:	6,5 p	:	57,1	56,2 p	2,7 b	2,8	3,2 p
HR	4,2	4,5	3,8	20,4	33,3	27,5	1,5	1,7	1,3
IT	7,2	7,2	6,6	:	33,4	30,9	:	1,8	1,8
CY	1,9	2,5	2,5 p	18,5	27,4	24,4	0,4	0,1	0,1 p
LV	4,8	4,9	5,4	24,2	29,2	32,7	5,3	4,0	5,4
LT	2,7	2,7	3,5	16,2	21,4	22,8	1,7	2,4	2,9
LU	8,5 b	5,1 b	15,3 b	63,2 b	62,0	54,7 b	0,1 b	1,0 b	0,5 b
HU	4,9	2,4	8,1	10,5	13,8	12,9	0,7	1,1	1,4
MT	2,8	2,7	2,9	29,7	24,0	43,1	0,0 n	0,1	0,3
NL	8,3	8,3	10,0	67,6	74,2	72,3	0,2	0,2	0,2
AT	6,3	6,1	7,4	21,1	28,5	23,0	0,1	0,3	0,5
PL	4,9 b	5,7	5,6	11,2	17,2	15,9	1,9	2,7	2,3
PT	4,1	5,9	5,0	43,5	43,3	47,6	1,6	2,3	2,9
RO	7,1	7,6	8,5	6,8	9,5	12,3	4,7	4,4	4,9
SI	4,4	4,1	4,1	44,3	47,5	52,3	2,7	4,8	3,7
SK	3,2	7,1	2,5	4,4	2,3	2,3	3,2	2,9	2,8
FI	4,1	4,3	5,4	35,8	39,1	40,0	5,4	4,4	6,5
SE	8,3	8,5	9,1	54,1	55,8	54,4	1,5	1,3	1,8

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

Códigos – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Fonte: Eurostat.

## Anexo 4. Indicadores principais do painel de indicadores sociais, variações e distância em relação à UE

Ano	Igualdade de oportunidades														
	Jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (% da população 18-24 anos)			Percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas (% da população 16-74 anos)			Taxa de jovens NEET (% da população 15-29 anos)			Disparidades entre homens e mulheres no emprego (pontos percentuais)			Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)		
	2022			2021			2022			2022			2022		
	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE
UE27	-0,2 b	1,5	-0,1	:	-2,4	:	-1,4b	0,8	-0,3	-0,2	1,6	0,3	-0,3	0,1	-0,2
AE19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	-0,1 b	0,0	0,0	:	0,0	:	-1,1b	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	-0,1	0,0	0,0
AEnp	-0,1 b	-0,3	0,0	:	2,2	:	-1,1b	-0,4	0,0	-0,3	-0,6	0,1	-0,1	0,0	0,0
BE	-0,3 b	-1,7	-0,2	:	-2,1	:	-0,9 b	-1,7	0,2	-0,1	-1,5	0,4	0,2	-1,1	0,2
BG	-1,7 b	2,4	-1,6	:	-25,1	:	-2,5 b	4,2	-1,4	-0,7	-1,4	-0,2	-0,2	2,6	-0,1
CZ	-0,2 b	-1,9	-0,1	:	3,4	:	0,5 b	0,5	1,6	-0,5	5,8	0,0	0,0	-1,2	0,1
DK	0,2 b	1,9	0,3	:	12,4	:	-0,4 b	-3,0	0,7	-1,5	-3,7	-1,0	0,1	-0,6	0,2
DE	-0,3 b	4,1	-0,2	:	-7,4	:	-0,9 b	-2,3	0,2	0,4	-1,3	0,9	-0,6	-0,3	-0,5
EE	1,0 b	2,7	1,1	:	0,1	:	-0,6 b	-0,3	0,5	-0,8	-6,2	-0,3	0,4	0,7	0,5
IE	0,4 b	-4,4	0,5	:	14,2	:	-1,1 b	-2,2	0,0	1,3	2,2	1,8	0,2	-0,6	0,3
EL	0,9 b	-4,0	1,0	:	-3,8	:	-1,9 b	4,5	-0,8	1,2	11,9	1,7	-0,5	0,6	-0,4
ES	0,6 b	5,8	0,7	:	7,9	:	-1,4 bd	1,8	-0,3	0,3 d	1,8	0,8	-0,6	1,0	-0,5
FR	-0,2 b	-0,5	-0,1	:	5,7	:	-0,8 bd	1,1	0,3	-0,4 d	-3,3	0,1	0,2 p	-0,1	0,3
HR	-0,1 bu	-5,8	0,0	:	7,1	:	-1,6 b	2,4	-0,5	-1,0	0,4	-0,5	-0,2	-0,1	-0,1
IT	-1,2 b	3,4	-1,1	:	-10,7	:	-4,1 b	8,1	-3,0	0,5	10,6	1,0	-0,2	0,9	-0,1
CY	-2,1 b	0,0	-2,0	:	-6,1	:	-0,7 b	3,8	0,4	-0,1	3,0	0,4	0,1 p	-0,4	0,2
LV	-0,6 b	-1,4	-0,5	:	-5,5	:	-0,8 b	0,4	0,3	-1,7	-6,0	-1,2	-0,3	1,7	-0,2
LT	-0,5 b	-3,3	-0,4	:	-7,5	:	-2,0 b	-0,2	-0,9	-0,6	-8,3	-0,1	0,3	1,7	0,3
LU	-1,1 b	0,1	-1,0	:	7,5	:	-1,4 b	-3,5	-0,3	-0,9	-2,6	-0,4	0,1 b	0,1	0,2
HU	0,4 b	4,3	0,5	:	-7,2	:	-0,9 b	-0,1	0,2	-0,8	0,7	-0,3	-0,2	-0,7	-0,1
MT	-0,6 b	2,0	-0,5	:	4,9	:	-2,3 b	-3,7	-1,2	-3,3	4,0	-2,8	-0,3	0,1	-0,2
NL	0,5 b	-2,5	0,6	:	22,6	:	0,3 b	-6,7	1,4	-0,3	-1,2	0,2	0,1	-0,7	0,2
AT	0,4 b	0,3	0,5	:	7,0	:	-0,3 b	-1,8	0,8	-0,8	-1,3	-0,3	0,2	-0,4	0,3
PL	-1,1 b	-3,3	-1,0	:	-13,4	:	-2,5 b	0,0	-1,4	-1,1	3,8	-0,6	-0,1	-0,8	0,0
PT	0,1 b	-2,1	0,2	:	-1,0	:	-1,1 b	-2,5	0,0	-0,3	-3,5	0,2	-0,5	0,5	-0,4
RO	0,3 b	7,5	0,4	:	-28,5	:	-0,5 b	8,9	0,6	-1,5	9,5	-1,0	-1,1	1,3	-1,0
SI	1,0 bu	-4,0	1,1	:	-6,6	:	1,2 b	-2,4	2,2	0,2	-2,2	0,7	0,0	-1,4	0,1
SK	-0,4 b	-0,7	-0,3	:	-1,1	:	-1,9 b	1,4	-0,8	-0,4	-1,0	0,1	-0,1	-1,6	0,0
FI	0,2 b	0,3	0,3	:	22,9	:	0,2 b	-1,4	1,3	-0,8	-7,9	-0,3	0,2	-0,9	0,3
SE	0,4 b	0,7	0,5	:	10,2	:	-0,3 b	-5,2	0,8	0,5	-3,3	1,0	0,3	-0,3	0,4

*Nota:* UEnp e AEnp referem-se às médias não ponderadas para a UE e a área do euro. A distância em relação à média da UE é calculada com base na média não ponderada. Devido a alterações substanciais na definição do indicador "percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas" em 2021, não está disponível um valor comparável para 2019. Por conseguinte, não foram calculadas variações e a análise deste indicador no relatório baseia-se, excepcionalmente, apenas nos níveis de 2021 (no pressuposto de que não houve alteração nos valores de nenhum Estado-Membro nem na média da UE).

Códigos – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

*Fonte:* Eurostat.

**Anexo 4 (continuação). Indicadores principais do painel de indicadores sociais, variações e distância em relação à UE**

Ano	Condições de trabalho justas											
	Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)			Taxa de desemprego (% da população ativa 15-74 anos)			Taxa de desemprego de longa duração (% da população ativa 15-74 anos)			Crescimento do RDBF <i>per capita</i> (2008=100)		
	2022			2022			2022			2022		
	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE
	UE27	1,5	-1,8	-0,2	-0,9	0,4	0,0	-0,4	0,3	-0,1	-0,3	-6,8
AE19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	1,7	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0
AEnp	1,8	-0,2	0,1	-1,0	0,4	-0,1	-0,4	0,3	-0,1	-1,1	-4,8	-0,5
BE	1,3	-4,5	-0,4	-0,7	-0,2	0,2	-0,3	0,2	0,0	-2,6	-13,4	-2,0
BG	2,5	-0,7	0,8	-1,0	-1,5	-0,1	-0,3	0,2	0,0	:	:	:
CZ	1,3	4,9	-0,4	-0,6	-3,6	0,3	-0,2	-1,5	0,1	-3,6	4,9	-3,1
DK	1,0	3,7	-0,7	-0,6	-1,3	0,3	-0,5	-1,6	-0,2	1,6	2,5	2,2
DE	1,3	4,3	-0,4	-0,6	-2,7	0,3	-0,2	-1,1	0,1	-0,2	-2,7	0,4
EE	2,6	5,5	0,9	-0,6	-0,2	0,3	-0,3	-0,8	0,0	-6,0	9,3	-5,4
IE	3,3	1,8	1,6	-1,7	-1,3	-0,8	-0,5	-0,8	-0,2	:	:	:
EL	3,7	-10,1	2,0	-2,2	6,7	-1,3	-1,5	5,6	-1,2	1,8	-36,4	2,4
ES	1,8 d	-6,9	0,1	-1,9 d	7,1	-1,0	-1,2 d	2,9	-0,9	-2,9	-20,5	-2,3
FR	0,8 d	-2,4	-0,9	-0,6 d	1,5	0,3	-0,3 d	-0,1	0,0	0,1	-7,6	0,7
HR	1,5	-6,7	-0,2	-0,6	1,2	0,3	-0,4	0,3	-0,1	5,3	10,6	5,9
IT	2,1	-11,6	0,4	-1,4	2,3	-0,5	-0,8	2,5	-0,5	-1,3	-21,9	-0,7
CY	2,0	1,5	0,3	-0,7	1,0	0,2	-0,3	0,2	0,0	-0,8	-12,2	-0,2
LV	1,7	0,6	0,0	-0,7	1,1	0,2	-0,3	-0,1	0,0	-2,2	7,3	-1,6
LT	1,6	2,6	-0,1	-1,1	0,2	-0,2	-0,3	0,2	0,0	-5,3	25,1	-4,8
LU	0,7	-1,6	-1,0	-0,7	-1,2	0,2	-0,5	-0,8	-0,2	0,0	-5,1	0,5
HU	1,4	3,8	-0,3	-0,5	-2,2	0,4	-0,1	-0,9	0,2	1,9	29,2	2,4
MT	2,0	4,7	0,3	-0,5	-2,9	0,4	0,1	-1,1	0,4	0,3	17,1	0,8
NL	1,2	6,5	-0,5	-0,7	-2,3	0,2	-0,1	-1,4	0,2	1,1	-4,4	1,7
AT	1,7	0,9	0,0	-1,4	-1,0	-0,5	-0,8	-0,9	-0,5	2,2	-16,9	2,8
PL	1,3	0,3	-0,4	-0,5	-2,9	0,4	0,0	-1,2	0,3	1,2	33,6	1,8
PT	1,6	1,1	-0,1	-0,6	0,2	0,3	-0,2	0,6	0,1	0,6	-6,4	1,2
RO	1,4	-7,9	-0,3	0,0	-0,2	0,9	0,2	0,1	0,5	:	:	:
SI	1,8	1,5	0,1	-0,8	-1,8	0,1	-0,2	-0,4	0,0	-0,2	2,1	0,3
SK	2,1	0,3	0,4	-0,7	0,3	0,2	0,2	2,0	0,5	-1,9	8,1	-1,4
FI	1,6	2,0	-0,1	-0,9	1,0	0,0	-0,3	-0,6	0,0	-1,9	-7,4	-1,3
SE	1,5	5,8	-0,2	-1,3	1,7	-0,4	-0,1	-0,2	0,2	-0,7	5,1	-0,2

*Nota:* UEnp e AEnp referem-se às médias não ponderadas para a UE e a área do euro. A distância em relação à média da UE é calculada com base na média não ponderada. O RDBF real *per capita* é medido pelo "rendimento não ajustado" (sem incluir as transferências sociais em espécie) e sem correção pelo poder de compra padrão (PPS).

Códigos – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

*Fonte:* Eurostat, OCDE.

**Anexo 4 (continuação). Indicadores principais do painel de indicadores sociais, variações e distância em relação à UE**

Ano	Proteção e inclusão sociais											
	Taxa de risco de pobreza ou exclusão social (% da população total)			Taxa de risco de pobreza ou exclusão social das crianças (% da população 0-17 anos)			Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (% redução da AROP)			Disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência (pontos percentuais)		
	2022			2022			2022			2022		
	Varição homóloga	Distância em relação à média da UE	Varição homóloga EM / variação homóloga UE	Varição homóloga	Distância em relação à média da UE	Varição homóloga EM / variação homóloga UE	Varição homóloga	Distância em relação à média da UE	Varição homóloga EM / variação homóloga UE	Varição homóloga	Distância em relação à média da UE	Varição homóloga EM / variação homóloga UE
UE27	-0,1	0,9	-0,1	0,3	2,9	0,8	-1,8	1,1	1,5	-1,7	-3,0	-1,9
AE19	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	0,0	0,0	0,0	-0,5	0,0	0,0	-3,3	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0
AEnp	0,0	-0,1	0,0	-0,4	-0,1	0,1	-3,0	0,4	0,3	-0,8	-1,3	-1,0
BE	-0,1	-2,0	-0,1	-0,9	-2,2	-0,4	-4,5 b	14,8	-1,1	-2,7	10,9	-2,9
BG	0,5	11,5	0,5	0,9	12,1	1,4	-5,4 b	-9,6	-2,1	7,4	5,1	7,2
CZ	1,0	-8,9	1,0	-0,3	-8,4	0,2	-6,6 b	5,8	-3,2	-3,2	-1,7	-3,4
DK	-0,2	-3,6	-0,2	-0,2	-8,0	0,3	-3,5 b	16,4	-0,2	2,0	-14,5	1,8
DE	-0,1	0,2	-0,1	0,3	2,2	0,8	1,8 b	8,1	5,2	-6,5	-0,4	-6,7
EE	3,0	4,5	3,0	-0,8	-5,2	-0,3	-2,6	-6,0	0,8	7,5	1,8	7,3
IE	0,7	0,0	0,7	-0,1	0,9	0,4	-4,3 b	22,4	-1,0	-4,3	12,6	-4,5
EL	-2,0	5,6	-2,0	-3,9	6,3	-3,4	-0,3 b	-13,7	3,0	2,1	1,5	1,9
ES	-1,8	5,3	-1,8	-1,2	10,4	-0,7	-3,1 b	-6,6	0,3	-1,3	-9,8	-1,5
FR	1,8 p	0,3	1,8	4,7 p	5,6	5,2	-4,4 p	8,0	-1,1	-3,3 p	-3,6	-3,5
HR	-1,0	-0,8	-1,0	-0,5	-3,7	0,0	-0,3 b	-13,7	3,0	7,3	11,6	7,1
IT	-0,8	3,7	-0,8	-1,2	6,7	-0,7	-3,6 b	-8,2	-0,3	-0,9	-10,4	-1,1
CY	-0,6 p	-4,0	-0,6	-1,1 p	-3,7	-0,6	-6,4 p	-2,8	-3,0	-1,3 p	1,3	-1,5
LV	-0,1	5,3	-0,1	-0,3	-2,0	0,2	1,5 b	-9,0	4,8	4,2	-3,6	4,0
LT	1,1	3,9	1,1	0,8	0,6	1,3	-5,0 b	-3,7	-1,6	11,1	10,6	10,9
LU	-1,7 b	-1,3	-1,7	-5,4 b	2,2	-4,9	-0,6 b	-0,4	2,7	-6,9 b	-15,9	-7,1
HU	-1,0	-2,3	-1,0	-5,2	-3,7	-4,7	-13,9 b	2,6	-10,6	3,6	8,0	3,4
MT	-0,2	-0,6	-0,2	-0,1	1,3	0,4	0,2 b	-7,6	3,6	3,1	5,7	2,9
NL	-0,1	-4,2	-0,1	-1,0	-7,9	-0,5	-2,8 b	-0,2	0,6	-0,6	0,8	-0,8
AT	0,2	-3,2	0,2	-1,2	-0,2	-0,7	-2,2 b	7,9	1,2	-2,5	-0,6	-2,7
PL	-0,9	-4,8	-0,9	0,2	-5,1	0,7	2,9 b	4,5	6,2	-2,9	6,9	-3,1
PT	-2,3	-0,6	-2,3	-2,2	-1,1	-1,7	3,7 b	-10,3	7,0	-3,1	-11,3	-3,3
RO	-0,1	13,7	-0,1	-0,2	19,7	0,3	-1,3 b	-17,5	2,0	-0,6	7,6	-0,8
SI	0,1	-7,4	0,1	-0,7	-11,5	-0,2	-7,5 b	3,3	-4,2	-2,3	-5,6	-2,5
SK	0,9	-4,2	0,9	5,0	2,9	5,5	-9,2 b	-0,2	-5,9	-4,3	-3,4	-4,5
FI	2,1 b	-4,4	2,1	1,7 b	-6,9	2,2	-7,9	15,8	-4,5	-3,2	-5,4	-3,4
SE	1,4	-2,1	1,4	0,2	-1,9	0,7	-4,7	5,6	-1,3	5,8	1,3	5,6

Nota: UEnp e AEnp referem-se às médias não ponderadas para a UE e a área do euro. A distância em relação à média da UE é calculada com base na média não ponderada.

Códigos – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações).

Fonte: Eurostat.

**Anexo 4 (continuação). Indicadores principais do painel de indicadores sociais, variações e distância em relação à UE**

Ano	Proteção e inclusão sociais (cont.)								
	Sobrecarga dos custos de habitação (% da população total)			Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (% da população com menos de 3 anos)			Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio (% da população com 16 anos ou mais)		
	2022			2022			2022		
	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE	Variação homóloga	Distância em relação à média da UE	Variação homóloga EM / variação homóloga UE
	UE27	0,2	1,2	-0,6	-2,2	1,2	-2,5	0,2	-0,4
AE19	:	:	:	:	:	:	:	:	:
UEnp	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0
AEnp	0,5	-0,5	-0,2	0,4	2,8	0,1	0,4	0,3	0,1
BE	0,2	-0,6	-0,8	1,0	18,2	0,7	-0,7	-1,6	-1,0
BG	3,5	6,8	2,5	-1,3	-17,1	-1,6	0,0	-1,6	-0,3
CZ	0,6	-1,4	-0,4	1,9	-27,7	1,6	-0,1	-2,4	-0,4
DK	-0,8	6,4	-1,8	5,6	40,2	5,3	0,8	-0,5	0,5
DE	0,8	3,5	-0,2	-7,5	-10,6	-7,8	0,2	-2,3	-0,1
EE	0,5	-3,4	-0,5	8,0	-0,8	7,7	1,0	6,5	0,7
IE	1,4	-4,4	0,4	4,0	-15,4	3,7	0,6	0,0	0,3
EL	-2,1	18,4	-3,1	-3,2	-5,4	-3,5	2,6	6,4	2,3
ES	-0,7	0,9	-1,7	-6,7	14,1	-7,0	0,1	-1,4	-0,2
FR	:	-1,8	:	-0,9 b	21,7	-1,2	0,4 p	0,6	0,1
HR	-0,7	-4,5	-1,7	-5,8	-7,0	-6,1	-0,4	-1,3	-0,7
IT	-0,6	-1,7	-1,6	-2,5	-3,6	-2,8	0,0	-0,8	-0,3
CY	0,0 p	-5,8	-1,0	-3,0	-10,1	-3,3	0,0 p	-2,5	-0,3
LV	0,5	-2,9	-0,5	3,5	-1,8	3,2	1,4	2,8	1,1
LT	0,8	-4,8	-0,2	1,4	-11,7	1,1	0,5	0,3	0,2
LU	10,2 b	7,0	9,2	-7,3 b	20,2	-7,6	-0,5 b	-2,1	-0,8
HU	5,7	0,2	4,9	-0,9	-21,6	-1,2	0,3	-1,2	0,0
MT	0,2	-5,4	-0,8	19,1	8,6	18,8	0,2	-2,3	-0,1
NL	1,7	2,1	0,9	-1,9	37,8	-2,2	0,0	-2,4	-0,3
AT	1,3	-0,9	0,3	-5,5	-11,5	-5,8	0,2	-2,1	-0,1
PL	-0,1	-2,7	-1,1	-1,3	-18,6	-1,6	-0,4	-0,3	-0,7
PT	-0,9	-3,3	-1,9	4,3	13,1	4,0	0,6	0,3	0,3
RO	0,9	0,2	-0,1	2,8	-22,2	2,5	0,5	2,3	0,2
SI	0,0	-4,2	-1,0	4,8	17,8	4,5	-1,1	1,1	-1,4
SK	-4,6	-5,4	-5,4	0,0	-32,2	-0,3	-0,1	0,2	-0,4
FI	1,1	-2,9	0,1	0,9	5,5	0,6	2,1	3,9	1,8
SE	0,6	0,8	-0,4	-1,4	19,9	-1,7	0,5	-0,8	0,2

*Nota:* UEnp e AEnp referem-se às médias não ponderadas para a UE e a área do euro. A distância em relação à média da UE é calculada com base na média não ponderada.

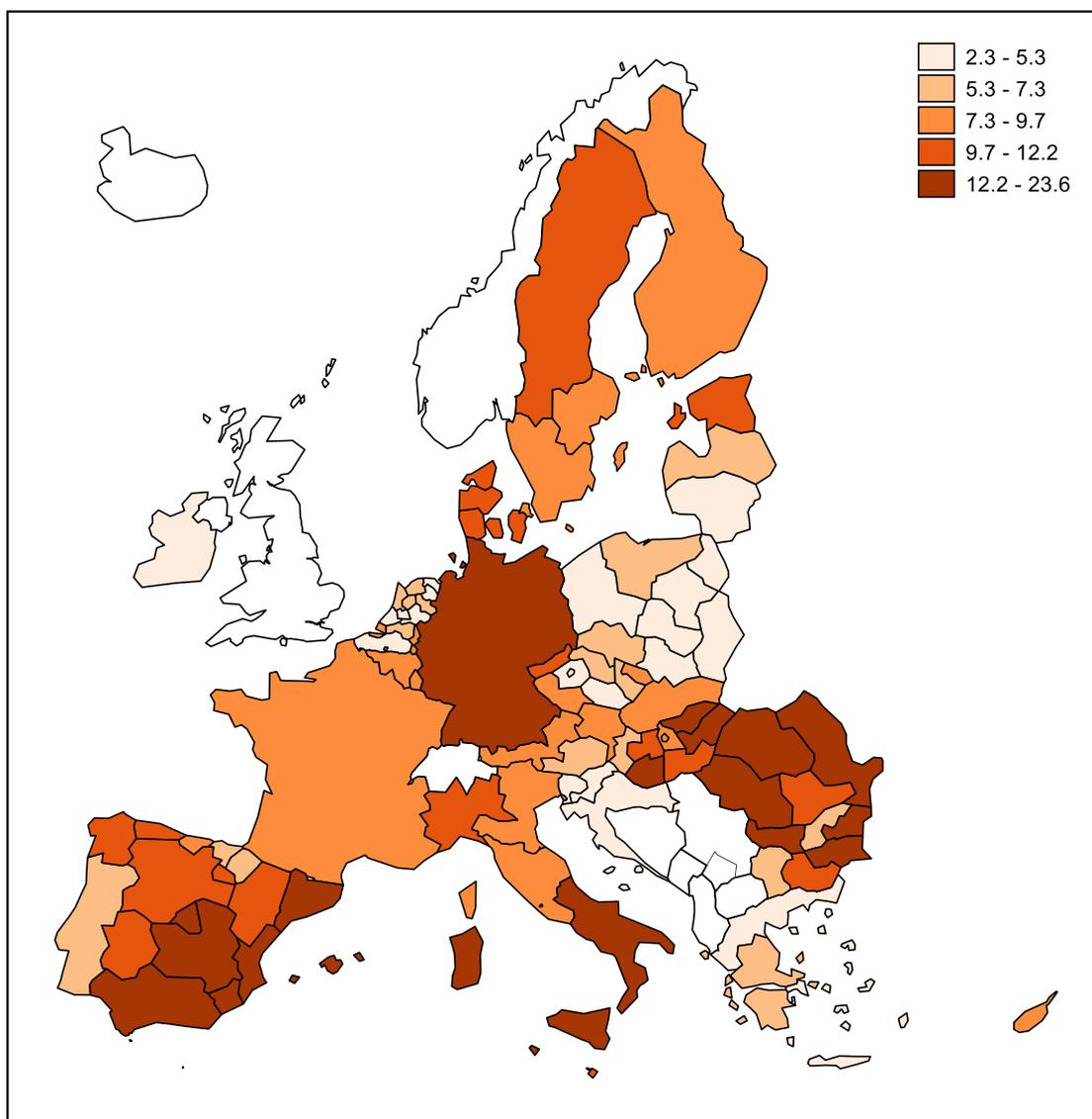
*Códigos* – b: interrupção nas séries cronológicas; d: a definição difere; e: estimativa; p: dados provisórios; u: baixa fiabilidade (número reduzido de observações); n: em termos estatísticos, não difere significativamente de zero.

*Fonte:* Eurostat.

## Anexo 5. Repartição regional de uma seleção dos indicadores principais do painel de indicadores sociais<sup>300</sup>

### Figura 1: Jovens que abandonam precocemente a educação e a formação, 2022

(% de pessoas no grupo etário 18-24, por regiões NUTS 2; média da UE: 9,6 %).

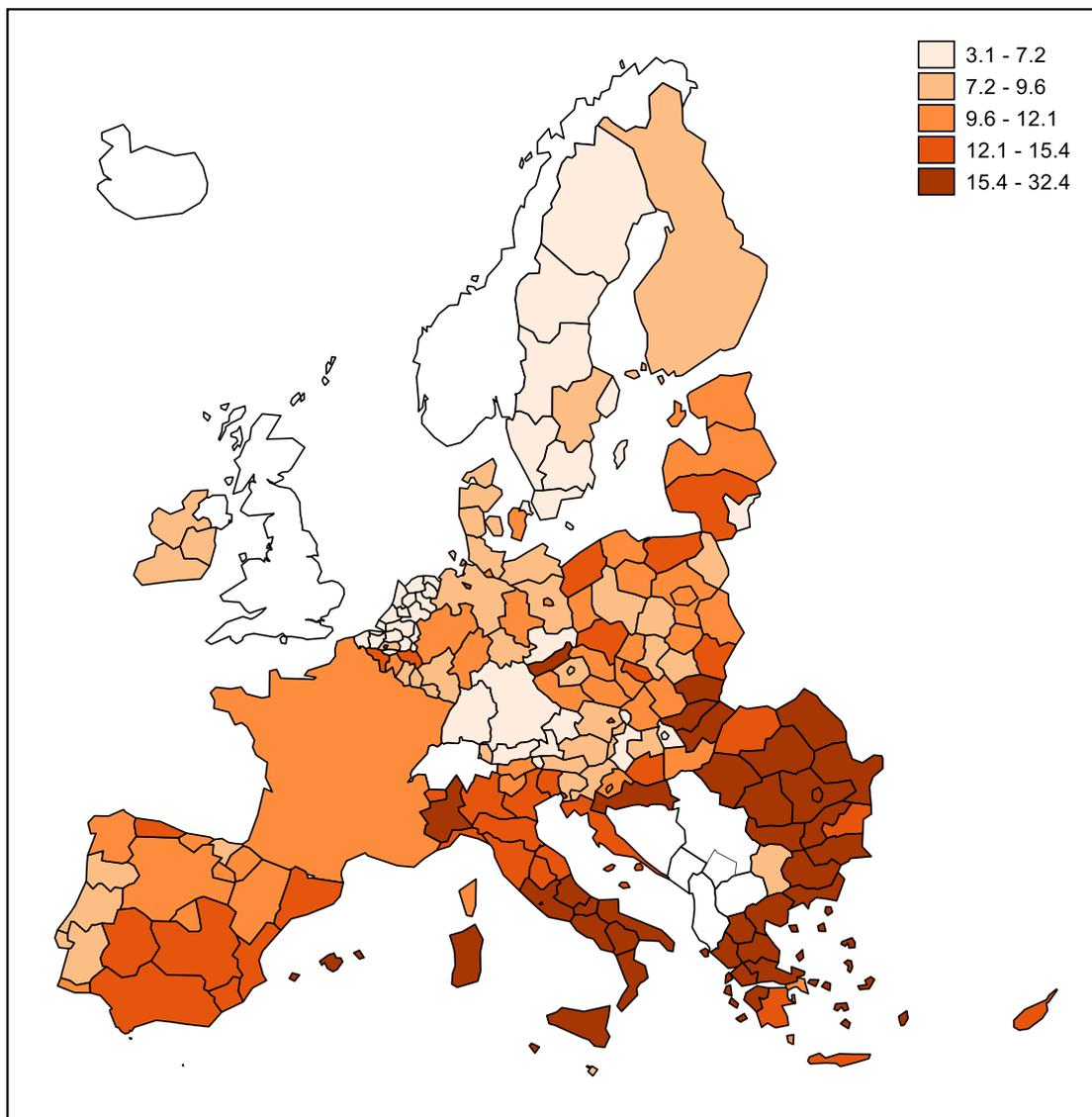


*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para a Finlândia, a França, a Alemanha e Portugal. Dados de nível NUTS 1 para a Áustria, a Bélgica, a Croácia, a Grécia, a Irlanda, a Itália, a Lituânia, a Polónia, a Roménia, a Eslováquia e a Suécia. Dados de baixa fiabilidade para a Bulgária (Severen tsentralen e Severozapaden); Croácia (Hrvatska); Chéquia (Praha); Grécia (Nicsia Aigaiou, Kriti); Hungria (Nyugat-Dunántúl); Países Baixos (Drenthe e Groningen); Polónia (Makroregion Centralny, Makroregion południowo-zachodni, Makroregion południowy, Makroregion województwo mazowieckie e Makroregion wschodni); Eslovénia (Vzhodna Slovenija e Zahodna Slovenija) e Espanha (Cantábria, Ciudad de Ceuta, Ciudad de Melilla, Comunidad Foral de Navarra e La Rioja). Interrupção das séries cronológicas para a Eslováquia.

*Fonte:* Eurostat [[edat lfse 16](#)], IFT da UE. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

<sup>300</sup> Nota: Repartições ao nível regional (NUTS 2). Se a repartição regional (NUTS 2) não estiver disponível, o nível NUTS 1 ou nacional é apresentado nos mapas.

**Figura 2: Jovens que não trabalham, não estudam nem seguem uma formação (NEET), 2022**  
(% de pessoas no grupo etário 15-29, por regiões NUTS 2; média da UE: 11,7 %).

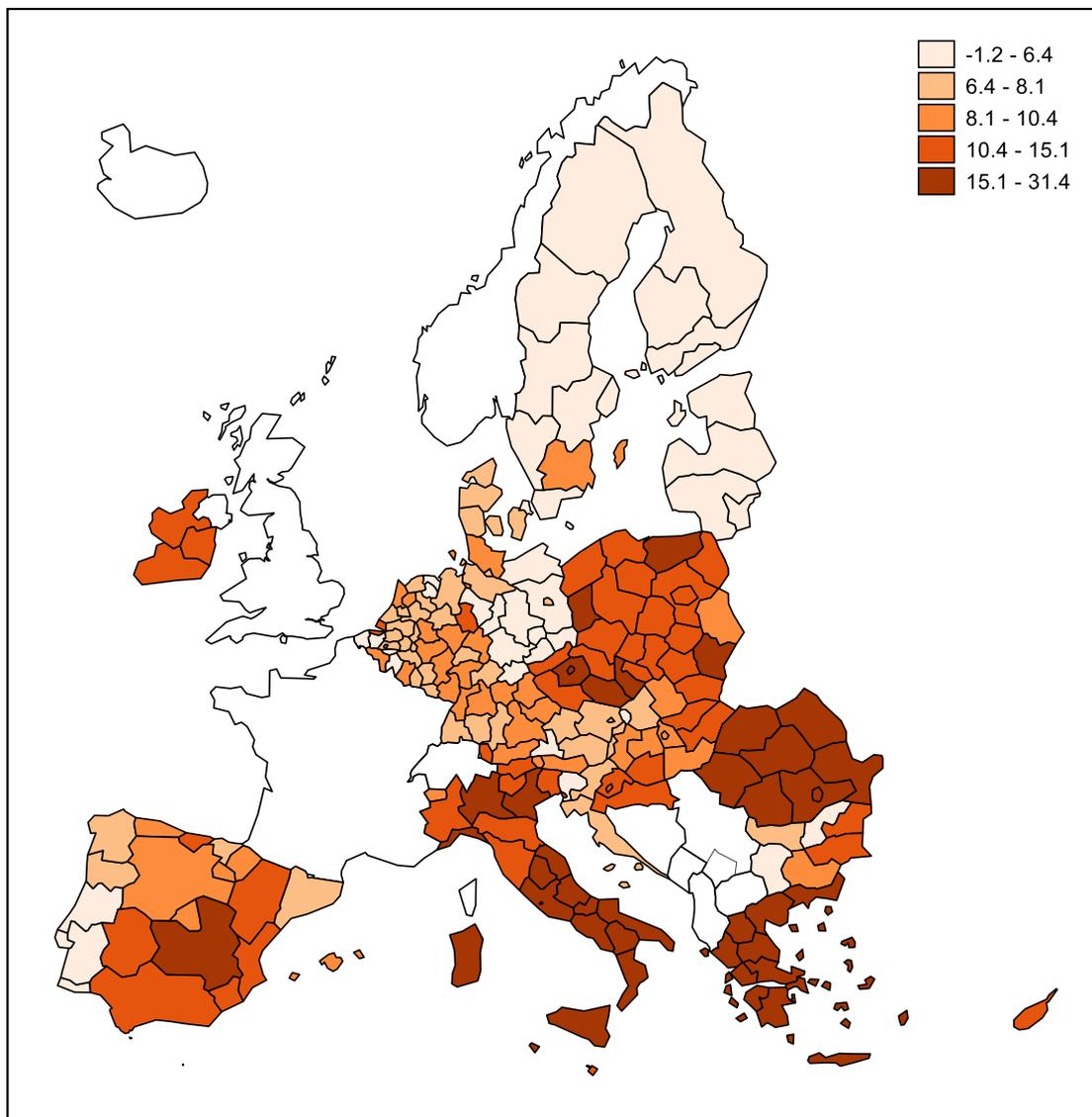


*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para a Finlândia e a França. Dados de nível NUTS 1 para a Alemanha. Dados de baixa fiabilidade para a Áustria (Burgenland e Vorarlberg); Bélgica [Prov. Brabant Wallon e Prov. Luxembourg (BE)]; Alemanha (Brandenburg, Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Saarland e Thüringen); Itália (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Polónia (Lubuskie, Opolskie e Podlaskie); Portugal (Algarve, Região Autónoma da Madeira e Região Autónoma dos Açores); Eslováquia (Bratislavský kraj); Espanha (Ciudad de Ceuta e Ciudad de Melilla) e Suécia (Mellersta Norrland, Småland med öarna e Övre Norrland). Interrupção das séries cronológicas para a Chéquia e a Eslováquia.

*Fonte:* Eurostat [[edat\\_ifse\\_22](#)], IFT da UE. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

### Figura 3: Disparidades entre homens e mulheres no emprego, 2022

(diferença em pontos percentuais, taxa de emprego dos homens menos taxa de emprego das mulheres, grupo etário 20-64, por regiões NUTS 2; média da UE: 10,7 p.p.)

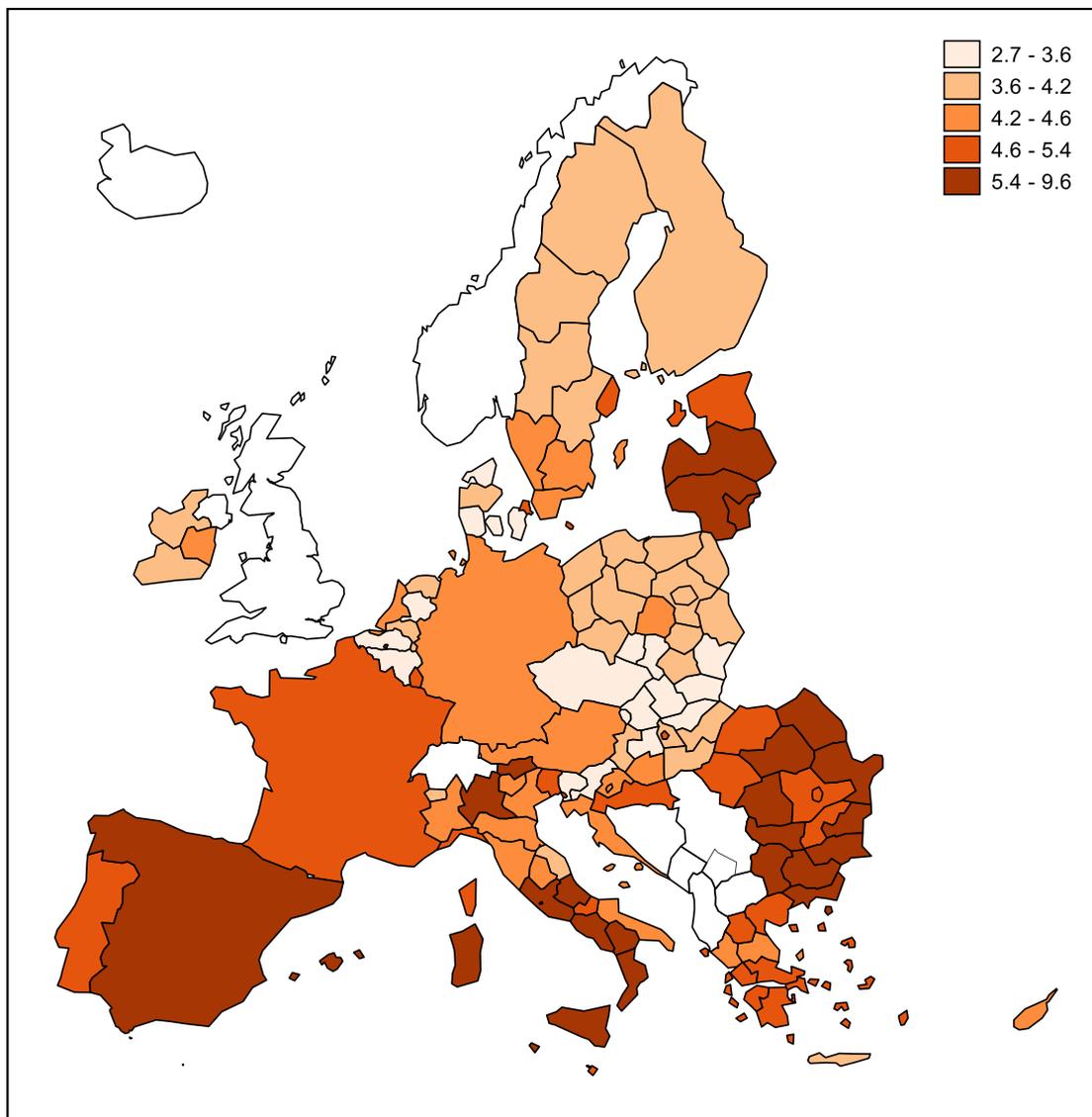


*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Não existem dados disponíveis relativamente a França.

*Fonte:* Eurostat [[tepsr\\_lm220](#)], IFT da UE. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

**Figura 4: Desigualdades de rendimento medidas pelo rácio dos quintis de rendimento - S80/S20, 2022**

(índice, por regiões NUTS 2; média da UE: 4,7).

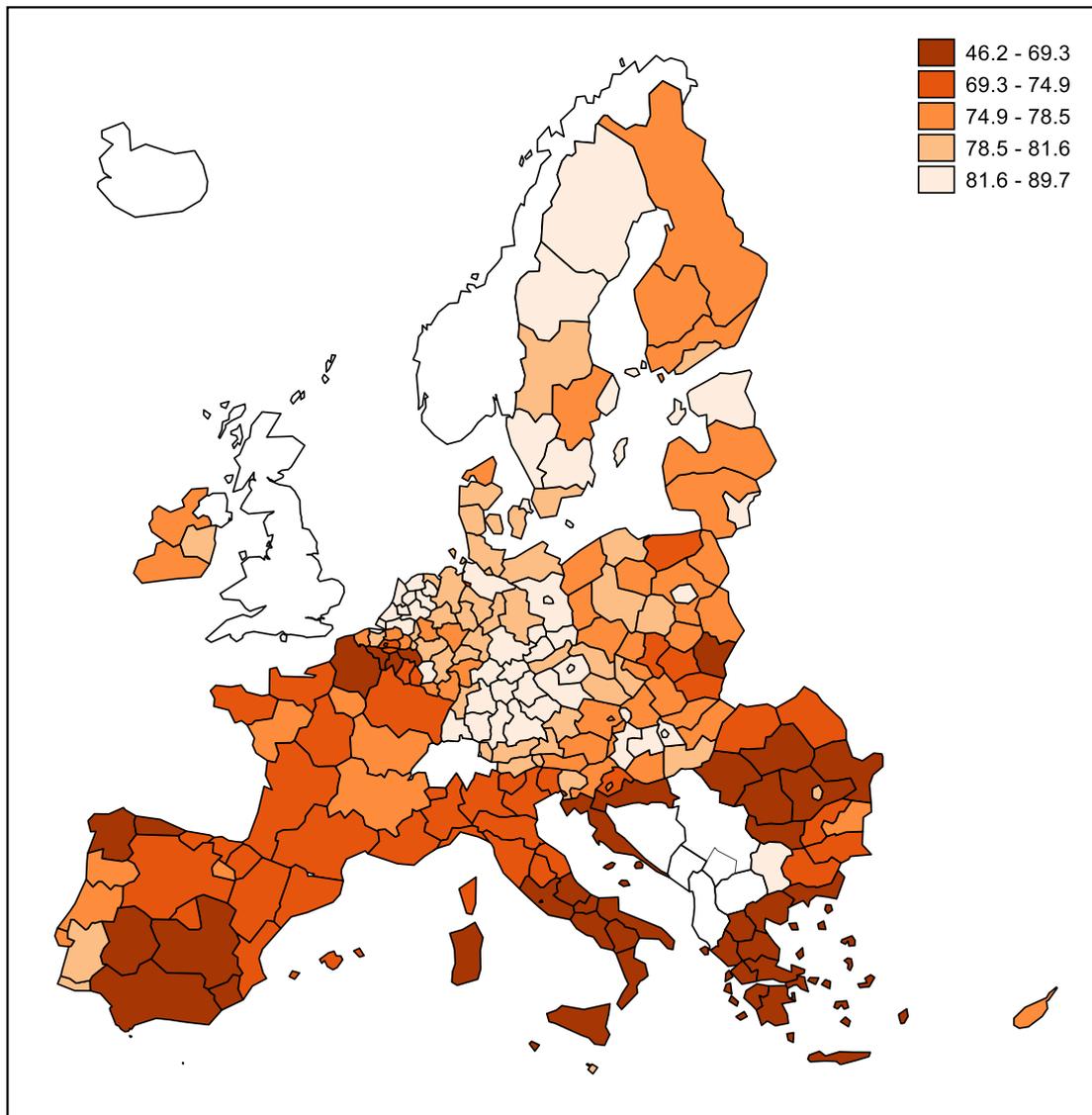


*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para a Áustria, Chipre, a Chéquia, a Estónia, a Finlândia, a França, a Alemanha, a Letónia, o Luxemburgo, Malta, Portugal e a Espanha. Dados de nível NUTS 1 para a Bélgica e os Países Baixos. Interrupção das séries cronológicas para a França e o Luxemburgo.

*Fonte:* Eurostat [[tespm140](#)], EU-SILC. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

### Figura 5: Taxa de emprego, 2022

(% de pessoas no grupo etário 20-64, por regiões NUTS 2; média da UE: 74,6 %).

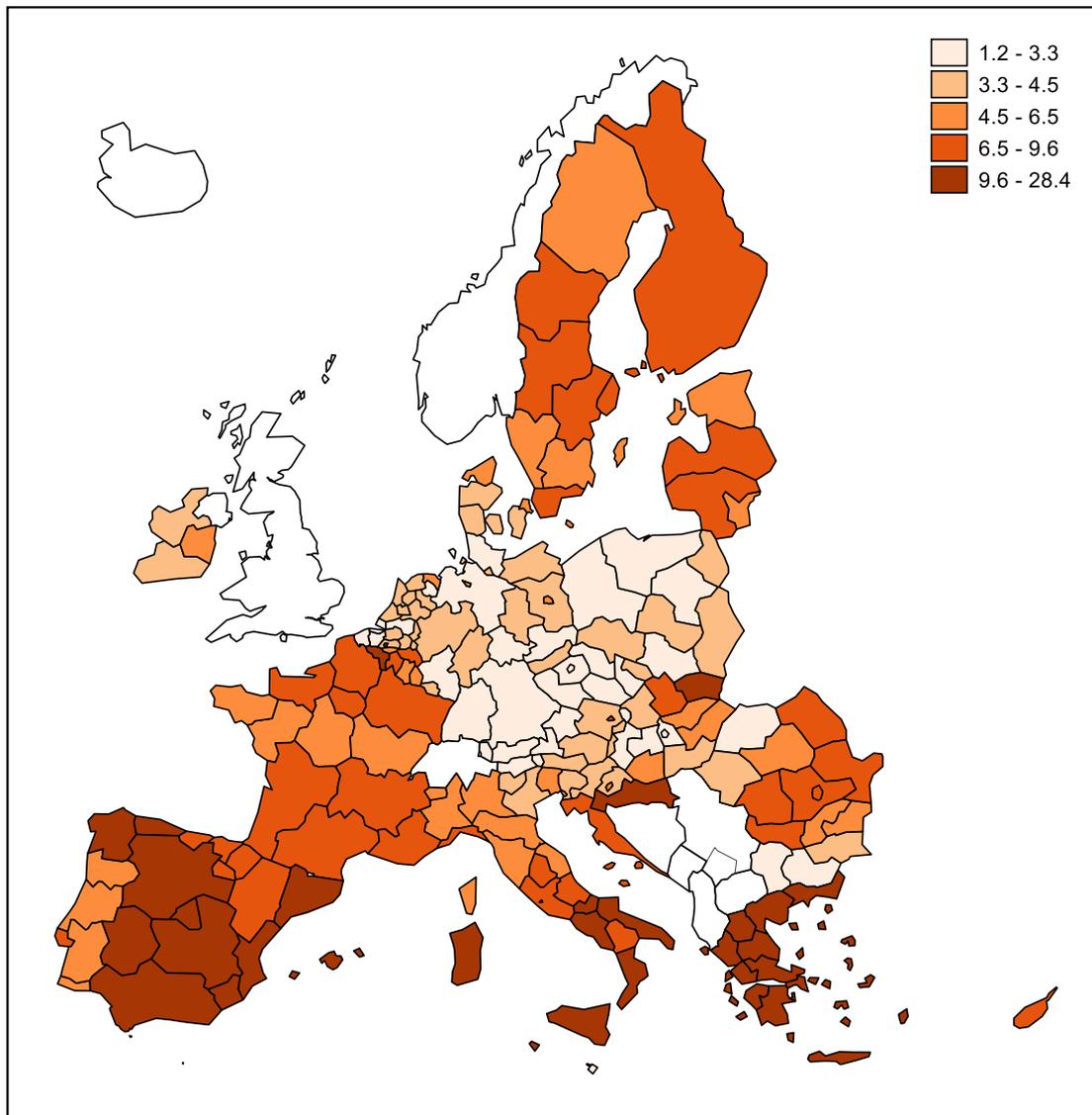


*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados de nível NUTS 1 para a França. Dados de baixa fiabilidade para a França (Corse);

*Fonte:* Eurostat [[lfst\\_r\\_lfe2emprt](#)], IFT da UE. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

### Figura 6: Taxa de desemprego, 2022

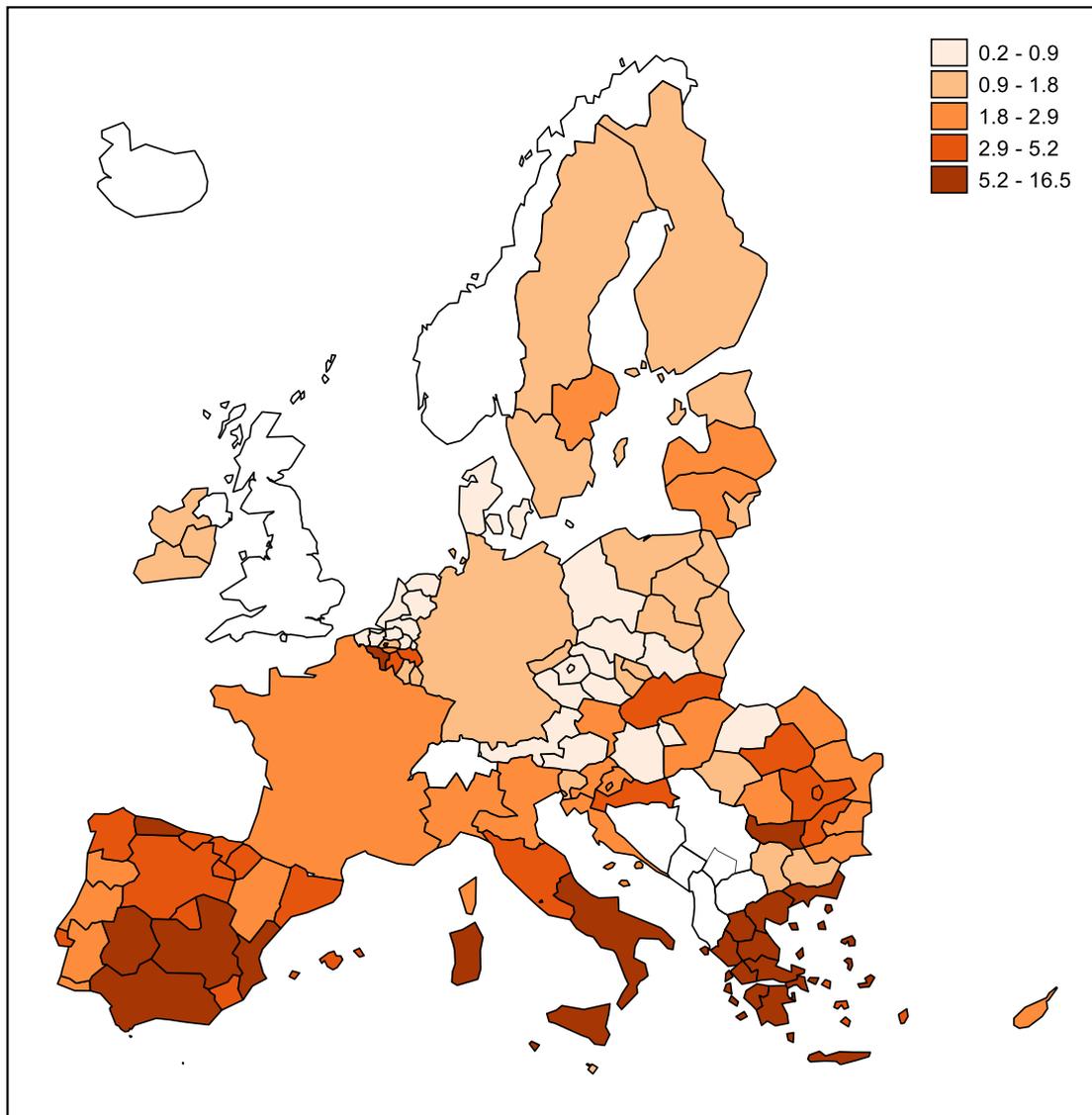
(% da população ativa no grupo etário 15-74, por regiões NUTS 2; média da UE: 6,2 %).



*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para a Finlândia. Dados de nível NUTS 1 para a França, a Alemanha e a Polónia. Dados de baixa fiabilidade para a França (Corse); Alemanha (Bremen e Saarland); Itália (Valle d'Aosta/Vallée d'Aoste); Portugal (Região Autónoma dos Açores) e Eslováquia (Bratislavský kraj).

*Fonte:* Eurostat [[lfst\\_r\\_lfu3rt](#)], IFT da UE. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

**Figura 7: Taxa de desemprego de longa duração (12 meses ou mais), 2022**  
(% da população ativa, por regiões NUTS 2; média da UE: 2,4 %).

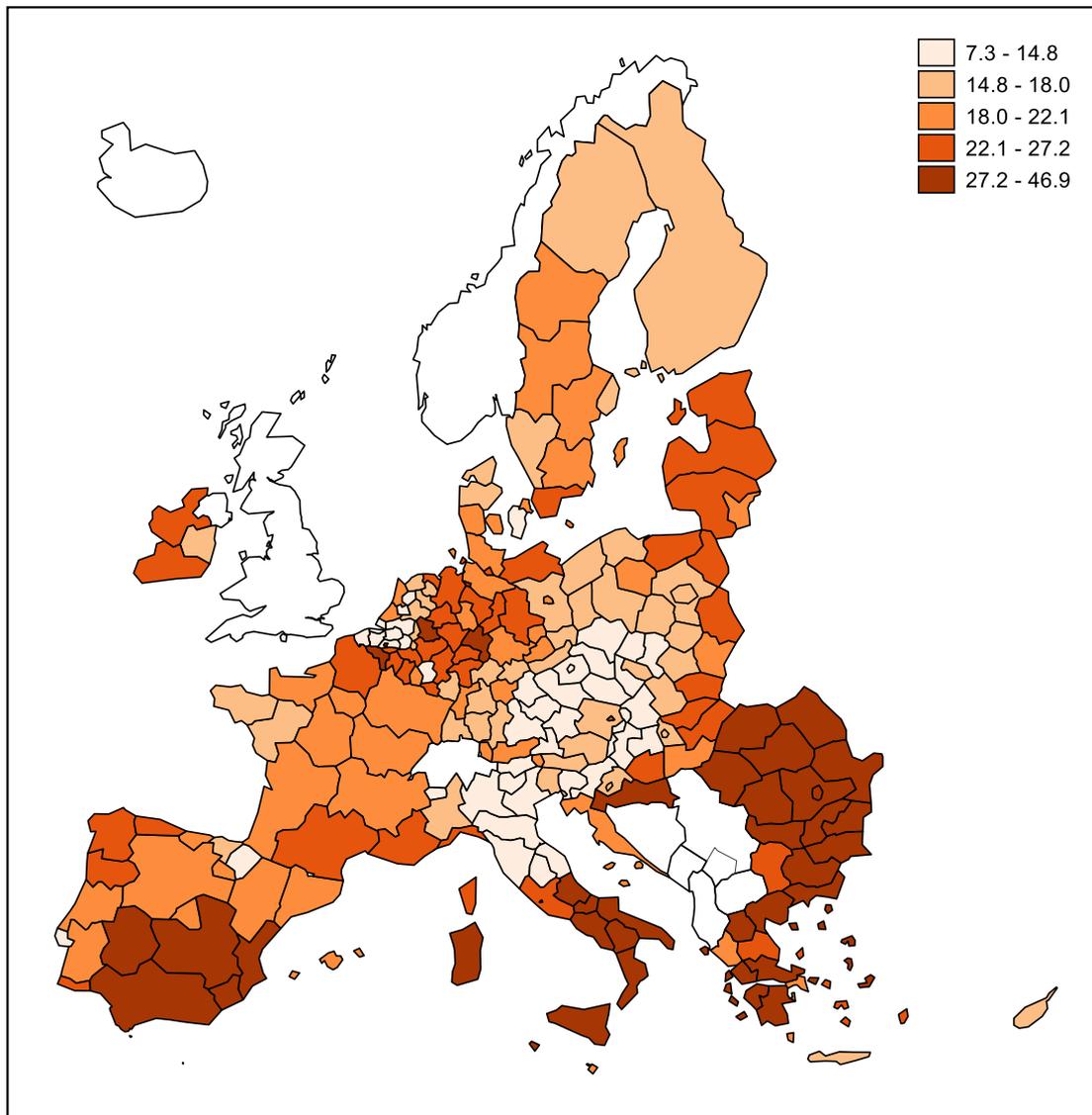


*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para a Finlândia, a França e a Alemanha. Dados de nível NUTS 1 para a Áustria, a Dinamarca, a Hungria, a Itália, os Países Baixos, a Polónia, a Eslováquia e a Suécia. Dados de baixa fiabilidade para a Áustria (Südösterreich); Bélgica (Prov. Brabant Wallon, Prov. Limburg (BE), Prov. Luxembourg (BE), Prov. Ost-Vlaanderen e Prov. West-Vlaanderen); Croácia (Grad Zagreb e Sjeverna Hrvatska); Chéquia (Jihozápad, Praha e Střední Čechy); Irlanda (Northern e Western); Polónia (Makroregion centralny, Makroregion południowo-zachodni e Makroregion północno-zachodni); Portugal (Alentejo, Algarve, Região Autónoma da Madeira e Região Autónoma dos Açores); Roménia (Norte-Vest e Vest) e Espanha (Ciudad de Melilla).

*Fonte:* Eurostat [[lfst\\_r\\_lfu2ltu](#)], IFT da UE. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

### Figura 8: Pessoas em risco de pobreza ou exclusão social, 2022

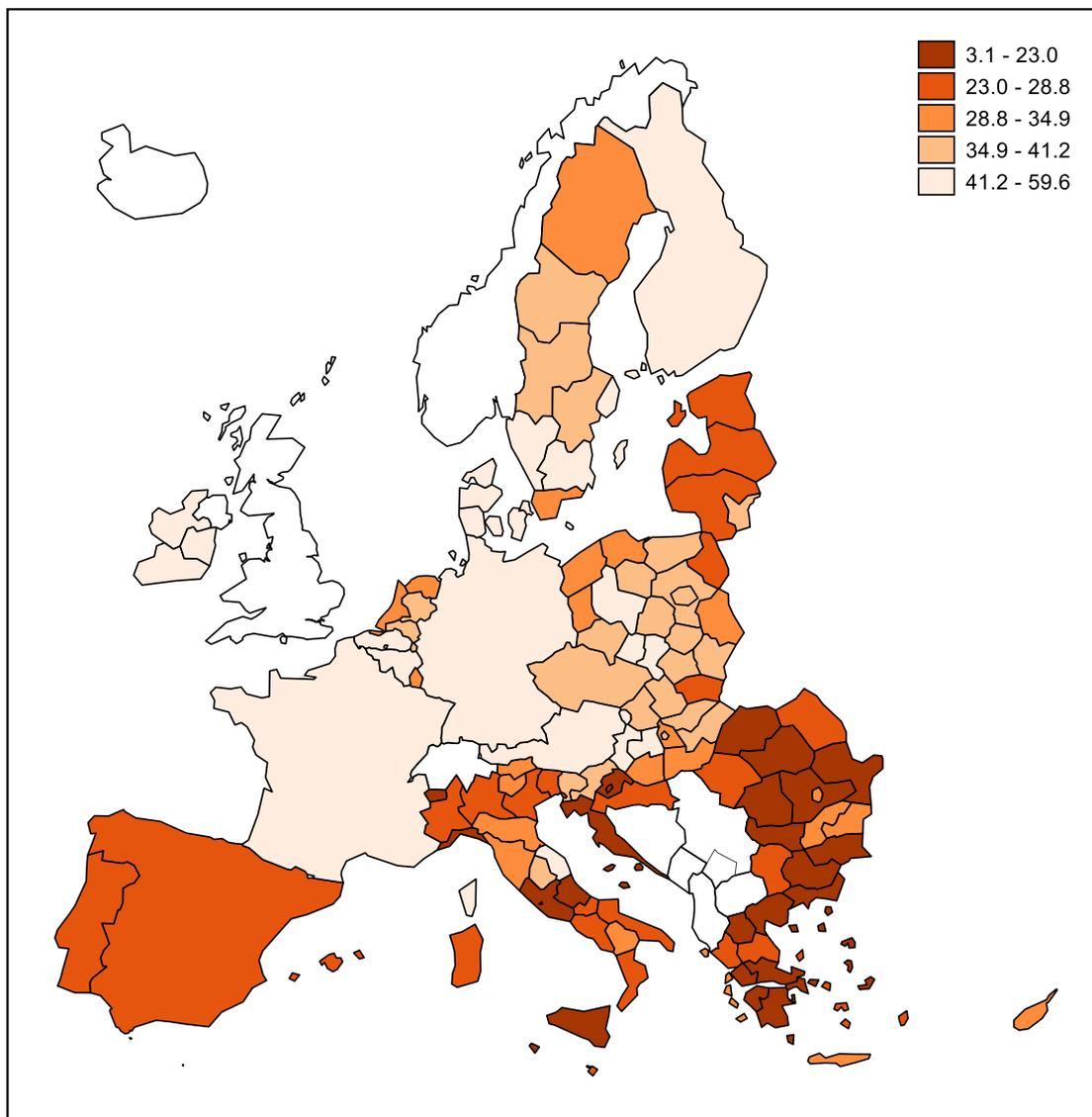
(% por regiões NUTS 2; média da UE: 21,6 %).



*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para Chipre, a Estónia, a Finlândia, a Letónia, o Luxemburgo e Malta. Dados de nível NUTS 1 para a França. Interrupção das séries cronológicas para a Finlândia e o Luxemburgo.

*Fonte:* Eurostat [[ilc\\_peps1ln](#)], EU-SILC. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

**Figura 9: Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza, 2022**  
(% por regiões NUTS 2; média da UE: 35,3 %).

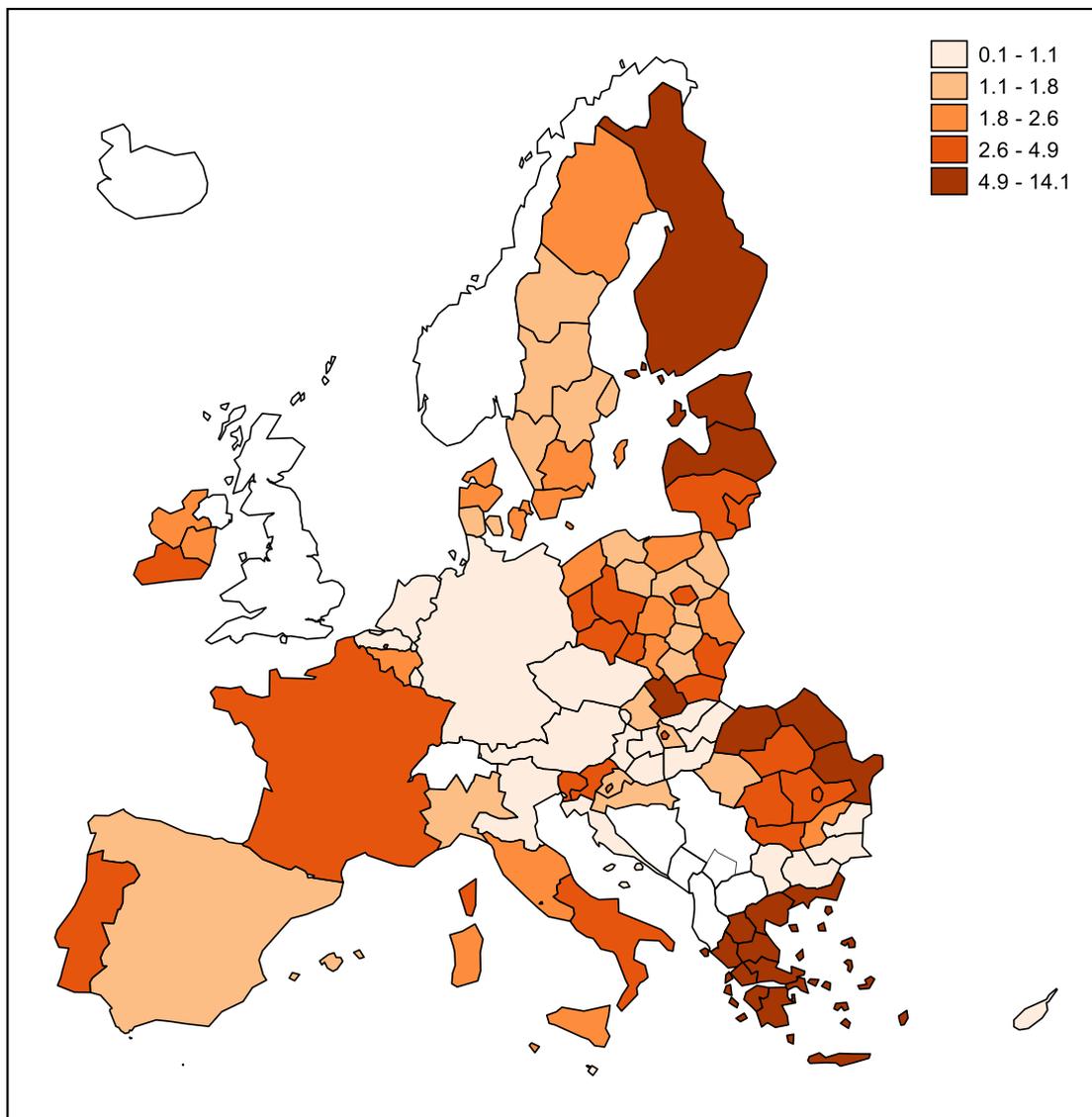


*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para a Áustria, Chipre, a Chéquia, a Estónia, a Finlândia, a França, a Alemanha, a Letónia, o Luxemburgo, Malta, Portugal e a Espanha. Dados de nível NUTS 1 para a Bélgica e os Países Baixos. Interrupção nas séries cronológicas para a Áustria, Bélgica, Bulgária, Croácia, Chipre, Chéquia, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Eslovénia e Espanha.

*Fonte:* Eurostat [[tespm050\\_r](#)], EU-SILC. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

**Figura 10: Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas, declaradas pelo próprio, 2022**

(% de necessidades de cuidados não satisfeitas declaradas pelo próprio devido a "razões financeiras", "lista de espera" e "distância a percorrer demasiado longa", regiões NUTS 2; média da UE: 2,2 %).



*Nota:* algumas unidades administrativas das ilhas e das regiões ultraperiféricas não estão representadas. Dados nacionais para a Áustria, Chipre, a Chéquia, a Estónia, a Finlândia, a França, a Alemanha, a Letónia, o Luxemburgo, Malta, os Países Baixos, Portugal e a Espanha. Dados de nível NUTS 1 para a Bélgica e a Itália.

*Fonte:* Eurostat [[hlth\\_silc\\_08\\_r](#)], EU-SILC. © EuroGeographics, no respeitante aos limites administrativos.

## Anexo 6. Nota metodológica sobre a classificação dos Estados-Membros com base no painel de indicadores sociais

Em meados de 2015, a Comissão Europeia, o Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social chegaram a acordo sobre uma metodologia para avaliar o desempenho dos Estados-Membros no painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego. No âmbito do acordo, a metodologia visava fornecer, para cada indicador, uma classificação acompanhada de um código de cor através de uma medida da posição relativa de cada Estado-Membro. A metodologia conexas é aplicada aos níveis anuais (níveis) e às variações homólogas (variações), permitindo assim uma avaliação exaustiva do desempenho dos Estados-Membros.

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

Para captar a posição relativa dos Estados-Membros, para cada indicador, os níveis ( $I$ ) e as variações que registam de um ano para outro ( $D$ ) são convertidos em pontuações normalizadas (também chamadas "pontuações  $z$ "), que aplicam o mesmo sistema de medição a todos os indicadores. Para esse efeito, os valores dos níveis e das variações do indicador ( $I$  e  $D$ , respetivamente) são normalizados, de acordo com as fórmulas:

$$IS_{MS} = \frac{I_{MS} - \text{average}(I_{MS})}{\text{standard deviation}(I_{MS})} \quad \text{e} \quad DS_{MS} = \frac{D_{MS} - \text{average}(D_{MS})}{\text{standard deviation}(D_{MS})}$$

em que  $I_{MS}$  é o valor do indicador num determinado ano e  $D_{MS}$  é a sua variação em relação ao ano anterior para o Estado-Membro MS, enquanto  $IS_{MS}$  e  $DS_{MS}$  representam as pontuações  $z$  correspondentes<sup>301</sup>. Esta abordagem permite exprimir, para cada Estado-Membro, o valor do respetivo indicador em múltiplos do desvio-padrão em relação à média (não ponderada).

O desempenho de cada Estado-Membro é avaliado e classificado com base nas pontuações  $z$  resultantes, em função de um conjunto de limiares pré-definidos. Após a análise dos indicadores principais do painel de indicadores sociais, foi acordado definir cinco intervalos das pontuações  $z$ , fixando quatro limiares simétricos em -1, -0,5, 0,5 e 1, tanto para os níveis como para as variações<sup>302</sup>. As avaliações de desempenho em relação à média da UE foram atribuídas do seguinte modo:

Valor da pontuação $z$	Desempenho relativo	
	Se valores <i>elevados</i> = bom	Se valores <i>baixos</i> = bom
pontuação $z < -1$	Muito baixo	Muito elevado
$-1 \leq$ pontuação $z < -0,5$	Baixo	Elevado
$-0,5 \leq$ pontuação $z \leq 0,5$	Neutro	Neutro
$0,5 <$ pontuação $z \leq 1$	Elevado	Baixo
$1 <$ pontuação $z$	Muito elevado	Muito baixo

<sup>301</sup> O cálculo do desvio-padrão não utiliza correção para as amostras pequenas.

<sup>302</sup> Foram realizados testes de normalidade e de distribuição T, que conduziram à rejeição da hipótese de semelhança destas distribuições e, como tal, não foi possível fazer uma hipótese paramétrica sobre a distribuição dos valores dos indicadores observados. Como tal, a abordagem adotada para fixar estes limiares é a da habitual "regra geral". No caso de uma distribuição normal padrão, os pontos de corte escolhidos corresponderiam aproximadamente aos valores da função de distribuição cumulativa a 15 %, 30 %, 50 %, 70 % e 85 %.

A combinação dos desempenhos relativos em termos de níveis e variações permite classificar o desempenho global relativo de um país, tal como se descreve nas páginas que se seguem. A definição destas sete categorias baseia-se nas pontuações z, ao passo que, ao longo do tempo, foram acrescentadas outras condições em termos de valores dos indicadores, a fim de melhor classificar os casos com fraco desempenho relativo (pontuação z), mas bom desempenho absoluto (melhoria ou constância do valor do indicador) em termos de variações. O código de cor correspondente encontra-se explicado na panorâmica do capítulo 1 e nos diagramas de expressão no capítulo 2 do relatório. A classificação está também na base da primeira fase da análise por país constante do capítulo 3, baseada nas características do Quadro de Convergência Social (QCS), tal como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no [relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS](#).

Os quadros que se seguem apresentam a classificação global com base nos desempenhos relativos em termos de níveis e variações.

Muito baixo					
-------------	--	--	--	--	--

*Nota:* as zonas divididas em duas cores (verde escuro-azul, verde claro-azul e branco-laranja) na última coluna ("Muito baixo") indicam o efeito das condições nas variações dos valores dos indicadores (absolutos) (D), tal como explicado a seguir.

<b>Melhor desempenho</b>	<i>Nível:</i> desempenho muito elevado; <i>Variação:</i> desempenho muito elevado a baixo. OU <i>Nível:</i> desempenho muito elevado; <i>Variação:</i> desempenho muito baixo com melhoria do valor do indicador (↑)	Estados-Membros com níveis do indicador muito melhores do que a média da UE e onde a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE, sem que o valor do indicador registre uma deterioração
<b>Melhor do que a média</b>	<i>Nível:</i> desempenho elevado; <i>Variação:</i> desempenho muito elevado a baixo OU <i>Nível:</i> desempenho elevado; <i>Variação:</i> desempenho muito baixo com melhoria do valor do indicador (↑). OU <i>Nível:</i> desempenho médio; <i>Variação:</i> desempenho muito elevado	Estados-Membros com níveis muito melhores do que a média da UE e onde a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE, ou com uma deterioração muito mais rápida do que a média da UE sem que o valor do indicador registre uma deterioração
<b>Bom, mas a acompanhar</b>	<i>Nível:</i> desempenho elevado ou muito elevado; <i>Variação:</i> desempenho muito baixo com o valor do indicador inalterado ou a deteriorar-se (↓)	Estados-Membros com níveis melhores ou muito melhores do que a média da UE, mas cuja situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE, com o valor do indicador também a deteriorar-se
<b>Na média/neutro</b>	<i>Nível:</i> desempenho médio; <i>Variação:</i> desempenho elevado a baixo OU <i>Nível:</i> desempenho médio; <i>Variação:</i> desempenho muito baixo com melhoria do valor do indicador (↑)	Estados-Membros com níveis situados na média e onde a situação não melhora nem se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
<b>Fraco, mas em vias de melhorar</b>	<i>Nível:</i> desempenho baixo; <i>Variação:</i> desempenho muito elevado OU <i>Nível:</i> desempenho muito baixo; <i>Variação:</i> desempenho muito elevado	Estados-Membros com níveis piores ou muito piores do que a média da UE, mas cuja situação melhora muito mais rapidamente do que a média da UE
<b>A vigiar</b>	<i>Nível:</i> desempenho médio; <i>Variação:</i> desempenho muito baixo com o valor do indicador inalterado ou a deteriorar-se (↓) OU <i>Nível:</i> desempenho baixo; <i>Variação:</i> desempenho elevado a muito baixo	Esta categoria reúne dois casos distintos quando o valor do indicador se deteriora: i) Estados-Membros com níveis equivalentes à média da UE, mas cuja situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE; ii) Estados-Membros com níveis piores do que a média da UE e cuja situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente
<b>Situação crítica</b>	<i>Nível:</i> desempenho muito baixo <i>Variação:</i> desempenho elevado a muito baixo	Estados-Membros com níveis muito piores do que a média da UE e cuja situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente

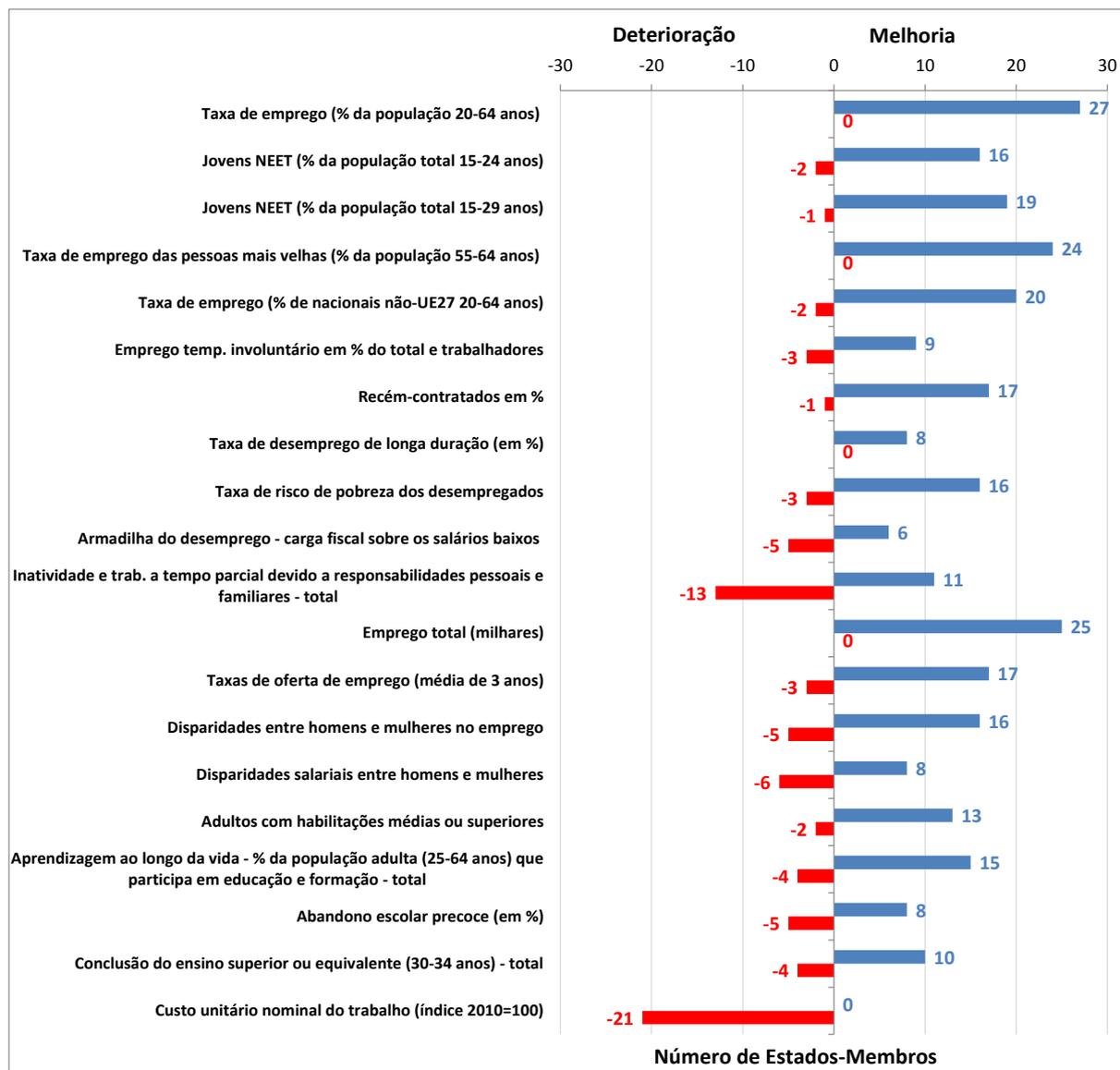
*Nota:* uma deterioração implica uma diminuição dos valores para os indicadores em relação aos quais um valor elevado indica um desempenho elevado (por exemplo, taxa de emprego) e um aumento dos valores para os indicadores em relação aos quais um valor elevado indica um desempenho baixo (por exemplo, AROPE).

***Limiares de demarcação traduzidos para valores do indicador***

		Muito baixo	Baixo	Na média	Elevado	Muito elevado
<b>Jovens que abandonam precocemente a educação e a formação (% da população 18-24 anos)</b>	Níveis	inferior a 4,8 %	entre 4,8 % e 6,5 %	entre 6,5 % e 9,7 %	entre 9,7 % e 11,3 %	superior a 11,3 %
	Variações	menos de -0,9 p.p.	entre -0,9 p.p. e -0,5 p.p.	entre -0,5 p.p. e 0,2 p.p.	entre 0,2 p.p. e 0,6 p.p.	mais de 0,6 p.p.
<b>Percentagem de indivíduos com competências digitais gerais básicas ou mais do que básicas (% da população 16-74 anos)</b>	Níveis	inferior a 44,4 %	entre 44,4 % e 50,4 %	entre 50,4 % e 62,2 %	entre 62,2 % e 68,2 %	superior a 68,2 %
	Variações	menos de 0 p.p.	entre 0 p.p. e 0 p.p.	entre 0 p.p. e 0 p.p.	entre 0 p.p. e 0 p.p.	mais de 0 p.p.
<b>Jovens NEET (% da população total 15-29 anos)</b>	Níveis	inferior a 7,3 %	entre 7,3 % e 9,1 %	entre 9,1 % e 12,7 %	entre 12,7 % e 14,5 %	superior a 14,5 %
	Variações	menos de -2,1 p.p.	entre -2,1 p.p. e -1,6 p.p.	entre -1,6 p.p. e -0,5 p.p.	entre -0,5 p.p. e 0 p.p.	mais de 0 p.p.
<b>Disparidades entre homens e mulheres no emprego (pontos percentuais)</b>	Níveis	menos de 4 p.p.	entre 4 p.p. e 6,5 p.p.	entre 6,5 p.p. e 11,6 p.p.	entre 11,6 p.p. e 14,2 p.p.	mais de 14,2 p.p.
	Variações	menos de -1,4 p.p.	entre -1,4 p.p. e -0,9 p.p.	entre -0,9 p.p. e 0 p.p.	entre 0 p.p. e 0,4 p.p.	mais de 0,4 p.p.
<b>Rácio dos quintis de rendimento (S80/S20)</b>	Níveis	menos de 3,7	entre 3,7 e 4,2	entre 4,2 e 5,2	entre 5,2 e 5,7	mais de 5,7
	Variações	menos de -0,4	entre -0,4 e -0,2	entre -0,2 e 0,1	entre 0,1 e 0,2	mais de 0,2
<b>Taxa de emprego (% da população 20-64 anos)</b>	Níveis	inferior a 71,5 %	entre 71,5 % e 73,9 %	entre 73,9 % e 78,8 %	entre 78,8 % e 81,2 %	superior a 81,2 %
	Variações	menos de 1,1 p.p.	entre 1,1 p.p. e 1,4 p.p.	entre 1,4 p.p. e 2,1 p.p.	entre 2,1 p.p. e 2,4 p.p.	mais de 2,4 p.p.
<b>Taxa de desemprego (% da população ativa 15-74 anos)</b>	Níveis	inferior a 3,3 %	entre 3,3 % e 4,5 %	entre 4,5 % e 7 %	entre 7 % e 8,3 %	superior a 8,3 %
	Variações	menos de -1,4 p.p.	entre -1,4 p.p. e -1,1 p.p.	entre -1,1 p.p. e -0,6 p.p.	entre -0,6 p.p. e -0,4 p.p.	mais de -0,4 p.p.
<b>Taxa de desemprego de longa duração (% da população ativa 15-74 anos)</b>	Níveis	inferior a 0,6 %	entre 0,6 % e 1,4 %	entre 1,4 % e 2,9 %	entre 2,9 % e 3,7 %	superior a 3,7 %
	Variações	menos de -0,7 p.p.	entre -0,7 p.p. e -0,5 p.p.	entre -0,5 p.p. e -0,2 p.p.	entre -0,2 p.p. e 0 p.p.	mais de 0 p.p.
<b>RDBF real per capita (2008 = 100)</b>	Níveis	menos de 100,1	entre 100,1 e 108,2	entre 108,2 e 124,4	entre 124,4 e 132,6	mais de 132,6
	Variações	menos de -3 p.p.	entre -3 p.p. e -1,8 p.p.	entre -1,8 p.p. e 0,7 p.p.	entre 0,7 p.p. e 1,9 p.p.	mais de 1,9 p.p.
<b>Pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social (% da população total)</b>	Níveis	inferior a 15,5 %	entre 15,5 % e 18,1 %	entre 18,1 % e 23,3 %	entre 23,3 % e 25,9 %	superior a 25,9 %
	Variações	menos de -1,3 p.p.	entre -1,3 p.p. e -0,6 p.p.	entre -0,6 p.p. e 0,6 p.p.	entre 0,6 p.p. e 1,2 p.p.	mais de 1,2 p.p.
<b>Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças (% do total da população 0-17 anos)</b>	Níveis	inferior a 14,9 %	entre 14,9 % e 18,4 %	entre 18,4 % e 25,2 %	entre 25,2 % e 28,6 %	superior a 28,6 %
	Variações	menos de -2,7 p.p.	entre -2,7 p.p. e -1,6 p.p.	entre -1,6 p.p. e 0,6 p.p.	entre 0,6 p.p. e 1,7 p.p.	mais de 1,7 p.p.

<b>Impacto das transferências sociais (excluindo as pensões) na redução da pobreza (% redução da AROP)</b>	Níveis	inferior a 24,2 %	entre 24,2 % e 29,2 %	entre 29,2 % e 39,3 %	entre 39,3 % e 44,3 %	superior a 44,3 %
	Variações	menos de -7,2 p.p.	entre -7,2 p.p. e -5,3 p.p.	entre -5,3 p.p. e -1,4 p.p.	entre -1,4 p.p. e 0,5 p.p.	mais de 0,5 p.p.
<b>Disparidade na taxa de emprego das pessoas com deficiência (pontos percentuais)</b>	Níveis	menos de 16,5 p.p.	entre 16,5 p.p. e 20,5 p.p.	entre 20,5 p.p. e 28,3 p.p.	entre 28,3 p.p. e 32,2 p.p.	menos de 16,5 p.p.
	Variações	menos de -4,4 p.p.	entre -4,4 p.p. e -2,1 p.p.	entre -2,1 p.p. e 2,5 p.p.	entre 2,5 p.p. e 4,7 p.p.	mais de 4,7 p.p.
<b>Taxa de sobrecarga dos custos de habitação (% da população total)</b>	Níveis	inferior a 2,7 %	entre 2,7 % e 5,3 %	entre 5,3 % e 10,5 %	entre 10,5 % e 13,1 %	superior a 13,1 %
	Variações	menos de -1,8 p.p.	entre -1,8 p.p. e -0,5 p.p.	entre -0,5 p.p. e 2 p.p.	entre 2 p.p. e 3,3 p.p.	mais de 3,3 p.p.
<b>Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais (% da população com menos de 3 anos)</b>	Níveis	inferior a 15,6 %	entre 15,6 % e 25 %	entre 25 % e 44 %	entre 44 % e 53,4 %	superior a 53,4 %
	Variações	menos de -5,1 p.p.	entre -5,1 p.p. e -2,4 p.p.	entre -2,4 p.p. e 3 p.p.	entre 3 p.p. e 5,7 p.p.	mais de 5,7 p.p.
<b>Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio (% da população 16+ anos)</b>	Níveis	inferior a 0,1 %	entre 0,1 % e 1,3 %	entre 1,3 % e 3,8 %	entre 3,8 % e 5 %	superior a 5 %
	Variações	menos de -0,5 p.p.	entre -0,5 p.p. e -0,1 p.p.	entre -0,1 p.p. e 0,7 p.p.	entre 0,7 p.p. e 1,1 p.p.	mais de 1,1 p.p.

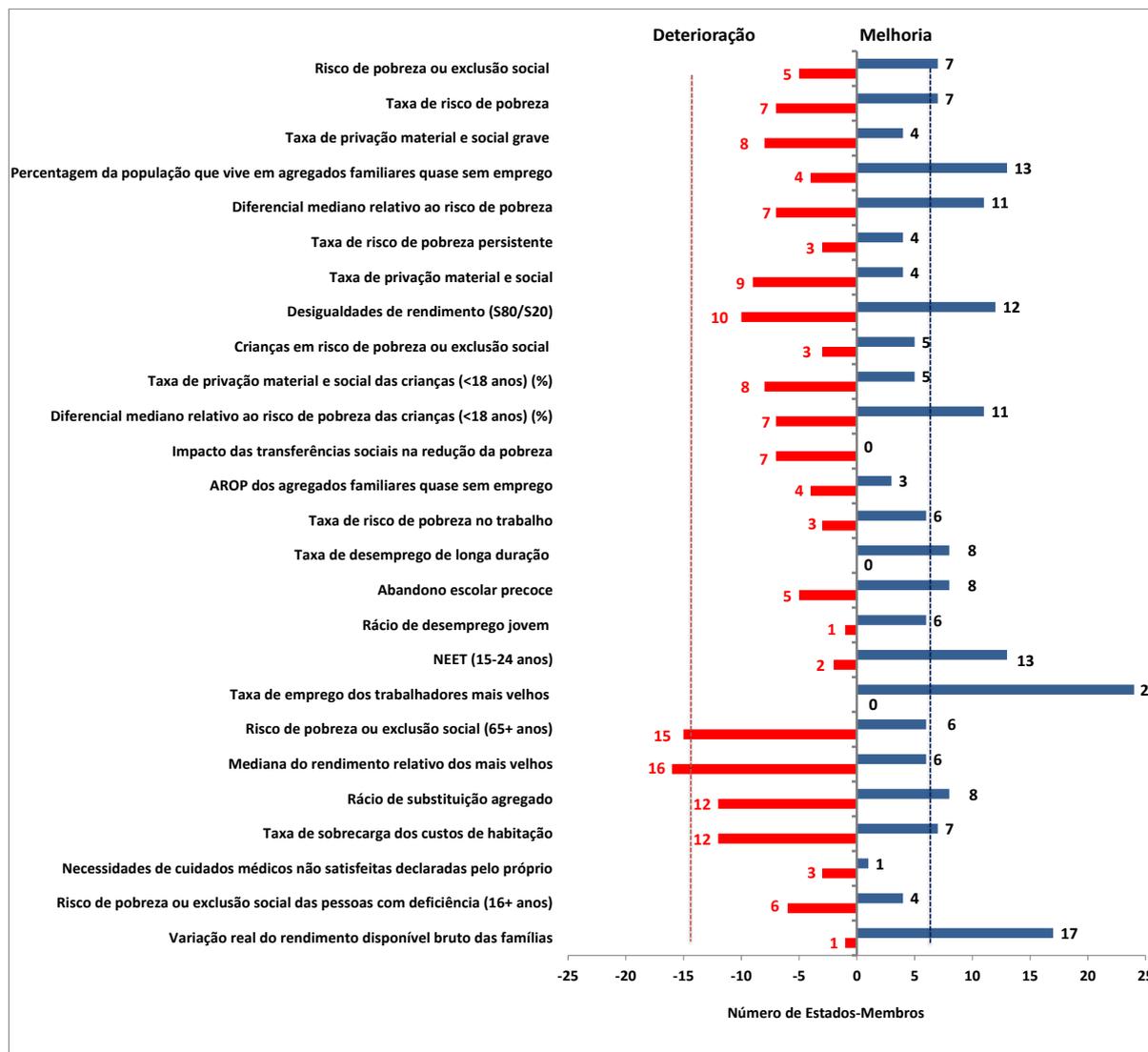
**Anexo 7: Síntese das "tendências a vigiar em matéria de emprego" e número de Estados-Membros que apresentam uma deterioração ou uma melhoria, segundo o Observatório de Desempenho do Emprego (ODE), 2023.**



*Nota:* as variações referem-se ao período 2021-2022, exceto para a taxa de risco de pobreza dos desempregados, a taxa de ofertas de emprego (média de 3 anos) e as disparidades salariais entre homens e mulheres, que dizem respeito a 2020-2021.

*Fonte:* Observatório de Desempenho do Emprego 2023.

**Anexo 8: Síntese do número de Estados-Membros que apresentam uma deterioração ("tendências sociais a vigiar") ou uma melhoria em 2021-2022 (ou último ano disponível), tal como identificados pela atualização de julho de 2023 do Monitor do desempenho em matéria de proteção social**



*Nota:* as variações referem-se a variações no indicador em 2021-2022 (embora, para os indicadores do rendimento e da intensidade de trabalho das famílias, a variação se refira a 2020-2021). Os indicadores "taxa de risco de pobreza (AROP)", "taxa de privação material e social grave (SMSD)" e "percentagem da população em agregados familiares (quase) sem emprego" são componentes do indicador AROPE. Os valores relativos aos anos de vida saudável aos 65 anos e à variação real do rendimento disponível bruto das famílias referem-se a 2021 e a variação a 2020-2021, uma vez que não existem dados disponíveis para 2022.

*Fonte:* Monitor do desempenho em matéria de proteção social 2023.

**Anexo 9: Potenciais riscos identificados através do painel de indicadores sociais em várias edições do RCE e contagens de situações "críticas"/"a vigiar" para os Estados-Membros na primeira fase da análise por país baseada nas características do Quadro de Convergência Social, como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS**

Indicadores-chave do painel de indicadores sociais	BE				BG				CZ				DK				DE			
	2022	2023	2024	Contagem																
Abandono precoce do sistema de ensino e formação				0				0				0				1				1
Nível de competências digitais dos indivíduos				0				1				0				0				1
Taxa de jovens NEET				0				0				1				0				0
Disparidades entre homens e mulheres no emprego				0				0				1				0				0
Rácio dos quintis de rendimento				0				1				0				0				0
Taxa de emprego				1				0				0				0				0
Taxa de desemprego				0				0				0				0				0
Taxa de desemprego de longa duração				0				0				0				0				0
RDBF per capita				1				0				1				0				0
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social				0				1				0				0				0
Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças				0				1				0				0				0
Impacto das transferências sociais na redução da pobreza				0				1				0				0				0
Disparidade no emprego das pessoas com deficiências				1				1				0				0				0
Sobrecarga dos custos de habitação				0				1				0				1				1
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais				0				1				1				0				1
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio				0				0				0				0				0
<b>Contagem total</b>				<b>3</b>				<b>8</b>				<b>4</b>				<b>2</b>				<b>4</b>

Indicadores-chave do painel de indicadores sociais	EE				IE				EL				ES				FR			
	2022	2023	2024	Contagem																
Abandono precoce do sistema de ensino e formação				1				0				0				1				0
Nível de competências digitais dos indivíduos				0				0				0				0				0
Taxa de jovens NEET				0				0				1				1				0
Disparidades entre homens e mulheres no emprego				0				1				1				0				0
Rácio dos quintis de rendimento				1				0				0				0				0
Taxa de emprego				0				0				0				1				0
Taxa de desemprego				0				0				0				0				2
Taxa de desemprego de longa duração				0				0				0				0				0
RDBF per capita				0				0				1				1				0
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social				1				0				0				0				1
Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças				0				0				0				1				1
Impacto das transferências sociais na redução da pobreza				1				0				1				1				0
Disparidade no emprego das pessoas com deficiências				1				1				0				0				0
Sobrecarga dos custos de habitação				0				0				0				0				0
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais				0				1				0				0				0
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio				1				0				1				0				0
<b>Contagem total</b>				<b>6</b>				<b>3</b>				<b>5</b>				<b>6</b>				<b>4</b>

*Nota:* Na sequência do acordo do grupo de trabalho COEM-SPC, as classificações do RCE são calculadas utilizando o painel de indicadores sociais, tal como consta das respetivas edições do RCE, com dados disponíveis à data limite dos dados para a presente edição do RCE. Se tal não for possível devido à ausência de categorizações, mas estiver disponível uma categorização anterior nas edições do RCE consideradas, esta é utilizada para preencher a categorização em falta (assinalada com vermelho no canto superior direito da célula). As células sombreadas indicam as categorizações do RCE que não puderam ser calculadas nem preenchidas como indicado.

**Anexo 9 (continuação): Potenciais riscos identificados através do painel de indicadores sociais em várias edições do RCE e contagens de situações "críticas"/"a vigiar" para os Estados-Membros na primeira fase da análise por país baseada nas características do Quadro de Convergência Social (QCS), como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS**

Indicadores-chave do painel de indicadores sociais	HR				IT				CY				LV				LT			
	2022	2023	2024	Contagem																
Abandono precoce do sistema de ensino e formação				0				0				0				0				0
Nível de competências digitais dos indivíduos				0				1				1				0				1
Taxa de jovens NEET				1				0				1				0				0
Disparidades entre homens e mulheres no emprego				0				1				1				0				0
Rácio dos quintis de rendimento				0				1				0				1				1
Taxa de emprego				1				1				0				0				0
Taxa de desemprego				0				0				0				0				0
Taxa de desemprego de longa duração				0				0				0				0				0
RDBF per capita				0				1				1				0				0
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social				0				1				0				2				1
Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças				0				1				0				0				0
Impacto das transferências sociais na redução da pobreza				1				1				0				0				0
Disparidade no emprego das pessoas com deficiências				1				0				0				0				2
Sobrecarga dos custos de habitação				0				0				0				0				0
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais				1				0				1				0				1
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio				0				0				0				1				0
<b>Contagem total</b>				<b>5</b>				<b>8</b>				<b>5</b>				<b>4</b>				<b>6</b>

Indicadores-chave do painel de indicadores sociais	LU				HU				MT				NL				AT			
	2022	2023	2024	Contagem																
Abandono precoce do sistema de ensino e formação				0				1				1				0				0
Nível de competências digitais dos indivíduos				0				1				0				0				0
Taxa de jovens NEET				0				0				0				0				0
Disparidades entre homens e mulheres no emprego				0				0				0				0				0
Rácio dos quintis de rendimento				0				0				0				0				0
Taxa de emprego				0				0				0				0				0
Taxa de desemprego				0				0				0				0				0
Taxa de desemprego de longa duração				0				0				0				0				0
RDBF per capita				0				0				0				0				0
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social				0				0				0				0				0
Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças				0				0				0				0				0
Impacto das transferências sociais na redução da pobreza				0				1				1				0				0
Disparidade no emprego das pessoas com deficiências				0				1				1				0				0
Sobrecarga dos custos de habitação				1				1				0				0				0
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais				0				1				0				0				1
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio				0				0				0				0				0
<b>Contagem total</b>				<b>1</b>				<b>6</b>				<b>3</b>				<b>0</b>				<b>1</b>

*Nota:* Na sequência do acordo do grupo de trabalho COEM-SPC, as classificações do RCE são calculadas utilizando o painel de indicadores sociais, tal como consta das respetivas edições do RCE, com dados disponíveis à data limite dos dados para a presente edição do RCE. Se tal não for possível devido à ausência de categorizações, mas estiver disponível uma categorização anterior nas edições do RCE consideradas, esta é utilizada para preencher a categorização em falta (assinalada com vermelho no canto superior direito da célula). As células sombreadas indicam as categorizações do RCE que não puderam ser calculadas nem preenchidas como indicado.

**Anexo 9 (continuação): Potenciais riscos identificados através do painel de indicadores sociais em várias edições do RCE e contagens de situações "críticas"/"a vigiar" para os Estados-Membros na primeira fase da análise por país baseada nas características do Quadro de Convergência Social (QCS), como descritas nas mensagens-chave conexas do COEM-CPS e no relatório subjacente do grupo de trabalho conjunto COEM-CPS**

Indicadores-chave do painel de indicadores sociais	PL				PT				RO				SI				SK			
	2022	2023	2024	Contagem	2022	2023	2024	Contagem	2022	2023	2024	Contagem	2022	2023	2024	Contagem	2022	2023	2024	Contagem
Abandono precoce do sistema de ensino e formação				0				0				1				0				0
Nível de competências digitais dos indivíduos				1				0				1				1				0
Taxa de jovens NEET				0				0				1				0				0
Disparidades entre homens e mulheres no emprego				1				0				0				0				0
Rácio dos quintis de rendimento				0				0				0				0				0
Taxa de emprego				0				0				1				0				0
Taxa de desemprego				0				0				0				0				0
Taxa de desemprego de longa duração				0				0				1				0				1
RDBF per capita				0				0				0				0				0
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social				0				0				1				0				0
Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças				0				0				1				0				2
Impacto das transferências sociais na redução da pobreza				0				0				1				1				1
Disparidade no emprego das pessoas com deficiências				1				0				1				0				0
Sobrecarga dos custos de habitação				0				0				0				0				0
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais				1				0				1				0				1
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio				0				0				1				0				0
<b>Contagem total</b>				<b>4</b>				<b>0</b>				<b>11</b>				<b>2</b>				<b>5</b>

Indicadores-chave do painel de indicadores sociais	FI				SE			
	2022	2023	2024	Contagem	2022	2023	2024	Contagem
Abandono precoce do sistema de ensino e formação				0				0
Nível de competências digitais dos indivíduos				0				0
Taxa de jovens NEET				1				0
Disparidades entre homens e mulheres no emprego				0				0
Rácio dos quintis de rendimento				0				1
Taxa de emprego				0				0
Taxa de desemprego				0				1
Taxa de desemprego de longa duração				0				0
RDBF per capita				0				0
Taxa de risco de pobreza ou exclusão social				0				1
Taxa de risco de pobreza ou de exclusão social das crianças				0				0
Impacto das transferências sociais na redução da pobreza				0				0
Disparidade no emprego das pessoas com deficiências				0				1
Sobrecarga dos custos de habitação				0				0
Crianças com menos de 3 anos em estruturas de acolhimento formais				0				0
Necessidades de cuidados médicos não satisfeitas declaradas pelo próprio				1				0
<b>Contagem total</b>				<b>2</b>				<b>4</b>

*Nota:* Na sequência do acordo do grupo de trabalho COEM-SPC, as classificações do RCE são calculadas utilizando o painel de indicadores sociais, tal como consta das respetivas edições do RCE, com dados disponíveis à data limite dos dados para a presente edição do RCE. Se tal não for possível devido à ausência de categorizações, mas estiver disponível uma categorização anterior nas edições do RCE consideradas, esta é utilizada para preencher a categorização em falta (assinalada com vermelho no canto superior direito da célula). As células sombreadas indicam as categorizações do RCE que não puderam ser calculadas nem preenchidas como indicado.