



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 29 de fevereiro de 2024
(OR. en)

7005/24

SOC 143
EMPL 79
JEUN 45
EDUC 66
SAN 122
ECOFIN 261

NOTA

de:	Comité do Emprego e Comité da Proteção Social
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Futuras prioridades políticas da União no que diz respeito ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais – Parecer do Comité do Emprego e do Comité da Proteção Social – Aprovação

Junto se envia, à atenção das delegações, o parecer referido em epígrafe, tendo em vista a sua aprovação na reunião do Conselho EPSCO de 11 de março de 2024.

Parecer do Comité do Emprego e do Comité da Proteção Social sobre as futuras prioridades políticas da União no que diz respeito ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Introdução

- 1. Em 14 de dezembro de 2023, os ministros da Espanha e da Bélgica – que exerceram a Presidência do Conselho da UE entre meados de 2023 e meados de 2024 – convidaram o Comité do Emprego (COEM) e o Comité da Proteção Social (CPS) a elaborarem um parecer conjunto sobre as futuras prioridades políticas da União nos domínios abrangidos pelo Pilar Europeu dos Direitos Sociais.** No âmbito da Conferência de Alto Nível sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que se realizará em La Hulpe, em 15 e 16 de abril de 2024, terá lugar uma reflexão sobre o futuro do emprego e política social da União, estando prevista para 2025 uma revisão do Plano de Ação sobre o Pilar. Neste contexto, o presente parecer é elaborado para o Conselho em conformidade com as competências dos comités, tal como previsto nos artigos 150.º e 160.º do TFUE¹.
- 2. Na sequência da proclamação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho e pela Comissão, em 2017, o mesmo tem servido de bússola para fornecer orientações na resposta aos desafios comuns nos domínios da política social, do emprego e das competências, bem como para promover a convergência das condições de trabalho e de vida na União.** Tal como foi reiterado pelos dirigentes da UE na *Declaração do Porto*, em 2021, a aplicação do Pilar a nível da União e a nível dos Estados-Membros constitui um compromisso político e uma responsabilidade política comuns, no respeito das respetivas competências e dos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade². Os 20 princípios do Pilar devem ser aplicados tendo devidamente em conta os diferentes contextos socioeconómicos, a diversidade de sistemas nacionais e o papel e a autonomia dos parceiros sociais.

¹ Sem prejuízo do disposto no artigo 240.º do TFUE.

² A [Declaração do Porto](#) foi proclamada na sequência da *Cimeira Social do Porto* e da reunião conexa dos dirigentes da UE, realizadas em 7 e 8 de maio de 2021.

3. **O Plano de Ação apresentado pela Comissão em 2021 definia uma série de ações da UE que a Comissão estava empenhada em realizar para apoiar os Estados-Membros na aplicação do Pilar e estabelecia as grandes metas da UE para 2030, que foram bem acolhidas pelo Conselho Europeu:** i.) pelo menos 78 % da população entre os 20 e os 64 anos deverá estar empregada; ii.) pelo menos 60 % de todos os adultos deverão participar anualmente em ações de formação; iii.) o número de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social deverá ser reduzido em, pelo menos, 15 milhões, devendo 5 milhões dessas pessoas ser crianças³.
- Além disso, a Comissão propôs igualmente a revisão do painel de indicadores sociais – que, desde 2014, tem sido o principal instrumento quantitativo para acompanhar a evolução do emprego, das competências e da política social – a fim de refletir melhor os princípios do Pilar, tendo o Conselho aprovado a sua nova estrutura em junho de 2021⁴. A fim de contribuir para as metas da UE, ao longo de 2022, todos os Estados-Membros estabeleceram também metas nacionais correspondentes para 2030, com o apoio da Comissão⁵.

³ O [Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais](#) foi publicado pela Comissão em 4 de março de 2021. As grandes metas da UE constantes do plano foram bem acolhidas pelo Conselho Europeu nas suas [conclusões de 24 e 25 de junho de 2021](#). O Plano de Ação estabeleceu também 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 a taxa de jovens NEET, aumentar a percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas e reduzir o abandono escolar precoce.

⁴ Ver o [Parecer do COEM e do CPS sobre a proposta da Comissão de um painel de indicadores sociais revisto](#), aprovado pelo Conselho em 14 de junho de 2021.

⁵ Ver o [Parecer do COEM e do CPS sobre o processo de fixação de metas nacionais para 2030](#), apresentado ao Conselho em 16 de junho de 2022.

Considerações gerais

4. **Desde 2017, o Pilar tem constituído o quadro estratégico da UE para fornecer orientações comuns aos Estados-Membros sobre a forma de moldar as ações estratégicas e a legislação a nível nacional, transformando os direitos sociais em realidade e assegurando condições de concorrência equitativas em toda a União.** Refletindo a natureza abrangente do Pilar, desde a sua proclamação foram acordadas numerosas iniciativas da UE, mediante recomendações do Conselho e outros instrumentos não vinculativos que constituem ferramentas adequadas e eficazes para fornecer orientações aos Estados-Membros nos respetivos domínios de intervenção, bem como mediante diretivas e regulamentos da UE com um impacto mais direto na legislação nacional. O acompanhamento do Pilar foi integrado no Semestre Europeu, nomeadamente através do alinhamento das Orientações para o Emprego pelos seus princípios, em 2018. Desde então, tornou-se possível acompanhar a aplicação do Pilar através do relatório conjunto sobre o emprego e do painel de indicadores sociais acima referido, bem como contribuir para a formulação de recomendações específicas por país (REP) em matéria de emprego, competências e desafios sociais, nos termos do artigo 148.º do TFUE.

5. **Nos últimos anos, a aplicação do Pilar tem sido posta em causa por uma série de crises sem precedentes, como a pandemia de COVID-19, as repercussões da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia e a ocorrência de uma inflação elevada.** Apesar destas crises, na primavera de 2023 a taxa de emprego na UE atingiu um máximo histórico de 75,4 % (70,2 % para as mulheres e 80,5 % para os homens), o desemprego caiu para 6 % (6,3 % para as mulheres e 5,7 % para os homens) e a percentagem de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social manteve-se globalmente estável entre 2019 e 2022 (21,6 % em 2022). Neste contexto, os instrumentos de emergência acordados a nível da União, designadamente o *Mecanismo de Recuperação e Resiliência* (MRR)⁶ e o *instrumento europeu de apoio temporário para atenuar os riscos de desemprego numa situação de emergência* (instrumento SURE)⁷, apoiaram os Estados-Membros na aplicação dos princípios do Pilar através de medidas concretas em matéria de política social e mercado de trabalho, tendo em vista a recuperação rápida da recessão económica de 2020 causada pela pandemia de COVID-19, com a participação dos parceiros sociais e em cooperação com a sociedade civil.

⁶ O MRR está a prestar apoio a todos os Estados-Membros e continuará ativo até dezembro de 2026. De acordo com [a grelha de avaliação do MRR](#), os Estados-Membros dedicaram, em média, cerca de 28 % dos fundos que recebem do MRR ao apoio a objetivos sociais.

⁷ De um modo geral, o instrumento SURE prestou apoio a 19 Estados-Membros até dezembro de 2022, nomeadamente incentivando a criação de regimes de tempo de trabalho reduzido abrangentes e ambiciosos ou medidas semelhantes a nível nacional. De acordo com o [último relatório sobre a aplicação do instrumento SURE](#), publicado em junho de 2023, em consonância com a evolução da pandemia de COVID-19, o SURE abrangeu cerca de 31,5 milhões de pessoas em 2020, 9 milhões em 2021 e 350 000 em 2022.

6. **Numa perspetiva de futuro, os progressos na aplicação do Pilar deverão continuar a ser uma prioridade fundamental para a União e para os atuais e futuros Estados-Membros, uma vez que os princípios do Pilar continuam a representar as pedras angulares para lidar com as megatendências económicas e sociais, moldar as políticas conexas, promover a convergência social ascendente na União – em especial tendo em conta que se vislumbra no horizonte um novo alargamento da UE – e apoiar os progressos na consecução das metas nacionais e da UE para 2030.** No âmbito das complexidades da transição digital, a aplicação dos princípios consagrados no Pilar promove não só os direitos dos trabalhadores num contexto digital em constante evolução, mas também a igualdade de oportunidades de requalificação e melhoria de competências, condições de trabalho justas e uma proteção social e uma inclusão social adequadas. No contexto da transição ecológica, o Pilar deverá tornar-se uma bússola para promover uma transição justa, assegurando que ninguém seja deixado para trás na prossecução da sustentabilidade ambiental. À medida que evoluem as alterações demográficas, o Pilar proporciona um quadro abrangente para a adaptação das políticas com vista a promover o envelhecimento ativo e saudável e a dar resposta às necessidades diversas de uma mão de obra em mutação e de uma população envelhecida, assegurando simultaneamente a equidade e a solidariedade entre gerações. Para construir uma União da Igualdade, o Pilar promove medidas em prol da igualdade de género, da igualdade de oportunidades e da inclusão social. Neste contexto, o elevado número de iniciativas da UE acordadas desde 2017 exigirá uma transposição mais aprofundada e uma aplicação adequada, bem como um acompanhamento efetivo da sua eficácia contínua à luz de economias e sociedades em rápida mutação, incidindo simultaneamente – quando adequado – sobre a redução dos encargos administrativos.

Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho

7. O primeiro capítulo do Pilar tem vindo a moldar eficazmente as políticas nacionais em matéria de emprego e competências, promovendo a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho da UE e na União em geral:

- A *Garantia para a Juventude* (adotada inicialmente em 2013 e posteriormente, na sua versão reforçada, em 2020) tem sido um exemplo especialmente positivo de uma iniciativa da UE capaz de impulsionar ações concretas a nível nacional, inclusive por parte dos serviços públicos de emprego, a fim de melhorar as perspetivas do mercado de trabalho para os jovens, contribuindo assim para uma diminuição do desemprego jovem (de 25,2 % em 2013 para 14,5 % em 2022) e da percentagem de jovens NEET (de 16,4 % em 2013 para 11,7 % em 2022) na União⁸.
- Os programas de emprego beneficiaram ainda da aplicação contínua da *Recomendação sobre a integração dos desempregados de longa duração*, de 2016, que fornecia orientações sobre o reforço da sensibilização e a expansão dos serviços de emprego no respeitante às pessoas mais afastadas do mercado de trabalho, contribuindo assim para diminuir o desemprego de longa duração na União (de 4,3 % em 2016 para 2,4 % em 2022)⁹.

⁸ [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*. Desde a primeira recomendação, a aplicação da *Garantia para a Juventude* tem sido periodicamente avaliada pelo COEM e pelos seus subgrupos. A última análise realizou-se em 20 e 21 de novembro de 2023 e as [mensagens-chave](#) daí resultantes serão aprovadas pelo Conselho em 11 de março de 2024.

⁹ [Recomendação do Conselho, de 15 de fevereiro de 2016](#), sobre a *integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho*. A aplicação da recomendação tem sido periodicamente acompanhada pelo COEM e pelos seus subgrupos. A última análise realizou-se em 14 de novembro de 2022 e as [mensagens-chave](#) daí resultantes foram aprovadas pelo Conselho em 8 de dezembro de 2022.

- As numerosas medidas da *Agenda de Competências para a Europa 2020-2025* estão a contribuir para a promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida e a conceção de políticas de melhoria de competências e de requalificação nos Estados-Membros. Em alguns casos, na sequência das respetivas recomendações de 2022, a introdução ou o estabelecimento de projetos-piloto de *contas individuais de aprendizagem*¹⁰ e o reconhecimento de *microcredenciais*¹¹ estão a promover a aquisição de aptidões e competências a nível nacional. A *Agenda de Competências* abriu também caminho à designação do período compreendido entre maio de 2023 e maio de 2024 como o *Ano Europeu das Competências*, no âmbito do qual estão a ser organizadas numerosas atividades a nível da União, nacional, regional e local, a fim de contribuir para os objetivos da *Agenda de Competências* e continuar a promover uma mentalidade propícia à requalificação e melhoria de competências¹².
- Mais recentemente, a *Recomendação que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática*, de 2022, está a revelar-se um catalisador da coordenação dos esforços fragmentados dos Estados-Membros a nível nacional no sentido de abordar os aspetos sociais e de emprego da transição ecológica, nomeadamente através da reformulação das políticas ativas do mercado de trabalho e dos serviços públicos de emprego¹³.

¹⁰ [Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022](#), relativa às *contas individuais de aprendizagem*. A aplicação da recomendação será acompanhada pelo COEM e pelos seus subgrupos pela primeira vez em 2024.

¹¹ [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*.

¹² [Decisão \(UE\) 2023/936](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, sobre o *Ano Europeu das Competências*. Até 31 de maio de 2025, a Comissão deve apresentar um relatório de avaliação que inclua ideias para novos esforços comuns no domínio das competências, para que o Ano Europeu das Competências crie um legado duradouro.

¹³ [Recomendação do Conselho](#) de 16 de junho de 2022 *que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática*. A sua aplicação foi acompanhada pelo COEM e pelos seus subgrupos, em 26 e 27 de outubro, e pelo CPS, em 24 de outubro de 2023, pela primeira vez. As [mensagens-chave](#) daí resultantes foram aprovadas pelo Conselho em 27 de novembro de 2023.

- A aplicação da legislação da UE que promove ainda mais os princípios da igualdade de género e da igualdade de oportunidades deverá beneficiar tanto o mercado de trabalho como a sociedade em geral da União. Em especial, embora só tenha sido adotada recentemente, a *Diretiva relativa à transparência salarial*, de 2023, já está a desempenhar um papel significativo no que toca a impulsionar os esforços nacionais no sentido de combater a discriminação salarial e contribuir para colmatar as disparidades salariais entre homens e mulheres¹⁴.

8. **Apesar dos bons resultados do mercado de trabalho na União e do impulso na promoção das competências, a elevada escassez de mão de obra, as desigualdades que persistem e o impacto incerto da transição ecológica e digital podem prejudicar a plena aplicação do Pilar.** Há uma década que se verifica uma tendência de escassez crescente, tendo a taxa de ofertas de emprego da União aumentado de 1,3 % em 2013 para um pico de 3 % em 2022, na sequência da forte recuperação económica após a pandemia de COVID-19. Embora tenha diminuído ligeiramente em 2023, a escassez de mão de obra mantém-se em níveis historicamente elevados devido a desafios estruturais, tais como a diminuição da mão de obra causada pelas tendências demográficas, a participação no mercado de trabalho persistentemente baixa de alguns grupos da população, situações de inadequação das competências, bem como condições de trabalho precárias e/ou salários baixos em determinados setores¹⁵. A disparidade da taxa de emprego e a disparidade salarial entre homens e mulheres continuam a ser consideráveis na União, não tendo a disparidade salarial registado progressos significativos ao longo da última década (verificando-se apenas uma ligeira diminuição de 11,3 pontos percentuais para 10,7 pontos percentuais entre 2013 e 2022), sendo agravada pela percentagem sistematicamente elevada de mulheres que trabalham a tempo parcial, o que se deve também a um acesso limitado a serviços de prestação de cuidados de elevada qualidade. A somar a estes desafios estruturais, a progressiva transformação ecológica e digital da economia da UE deverá induzir uma redistribuição significativa da mão de obra e aumentar as necessidades de melhoria de competências nos próximos anos, embora continue em aberto saber qual a dimensão e a rapidez em que tal sucederá.

¹⁴ [Diretiva \(UE\) 2023/970](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, *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*. Os Estados-Membros devem proceder à transposição da diretiva até junho de 2026.

¹⁵ A escassez de mão de obra, incluindo as suas causas, foi amplamente debatida no COEM entre 2022 e 2023, nomeadamente durante a reunião tripartida do COEM com os parceiros sociais nacionais e da UE que se realizou em 28 de novembro de 2023. Os dados mais recentes estão disponíveis no *relatório conjunto sobre o emprego de 2024* e no [relatório da Comissão intitulado "Labour Market and Wage Developments in Europe" \(Evolução do mercado de trabalho e dos salários na Europa\), de 2023](#).

9. **Não obstante a necessidade de fazer face a estes desafios pondo a tónica na execução das iniciativas existentes, poderá haver margem para novas medidas da UE destinadas a apoiar os Estados-Membros na concretização dos princípios da igualdade de oportunidades e do acesso ao mercado de trabalho.** Por exemplo, à luz da escassez generalizada de mão de obra¹⁶ e da inadequação generalizada de competências que afetam todos os Estados-Membros – e a fim de facilitar a aplicação uniforme destes princípios no mercado único, nomeadamente para acompanhar a dupla transição – são necessárias novas medidas para promover uma mentalidade propícia à aprendizagem ao longo da vida. Do mesmo modo, a experiência positiva com a *Garantia para a Juventude* ao longo de uma década, bem como as medidas relacionadas com a nova *Recomendação do Conselho sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social*¹⁷, são pertinentes para explorar a melhor forma de ajudar as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho a encontrarem oportunidades de emprego. Além disso, para além da ativação da mão de obra a nível nacional, a fim de continuar a resolver a escassez de mão de obra, os debates a nível da UE poderão centrar-se na integração contínua das pessoas deslocadas da Ucrânia¹⁸, nas possibilidades de facilitação da mobilidade laboral no interior da UE e em iniciativas destinadas a atrair talentos estrangeiros para a UE quando necessário, assegurando simultaneamente uma mobilidade justa e salvaguardando os direitos laborais e sociais¹⁹. Por último, a *Agenda de Competências para a Europa*, a *Estratégia da UE para a Igualdade de Género* e outras estratégias da UE no domínio da igualdade terminam em 2025, exigindo uma reflexão sobre as suas realizações e uma avaliação da eventual necessidade de criar novas estratégias destinadas a promover a transição para a aprendizagem ao longo da vida, completar os quadros da UE em matéria de luta contra a discriminação e contra o racismo e alcançar a igualdade de género.

¹⁶ Em 31 de janeiro de 2024, na sequência da [Cimeira Social de Val Duchesse](#), a Comissão anunciou que, na primavera de 2024, apresentará, em cooperação com os parceiros sociais, um plano de ação para fazer face à escassez de mão de obra e de competências.

¹⁷ [Recomendação do Conselho, de 27 de novembro de 2023](#), sobre o *desenvolvimento de condições-quadro para a economia social*.

¹⁸ Em 4 de março de 2022, [o Conselho acionou a Diretiva do Conselho de 20 de julho de 2001 \("Diretiva Proteção Temporária"\)](#), em resposta à guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia. A diretiva contém disposições destinadas a garantir, nomeadamente, o acesso ao emprego, ao ensino, à proteção social, à assistência médica e à habitação, bem como o direito de circular livremente na União, em determinadas condições. Inicialmente, a proteção temporária vigorava até março de 2024, tendo o Conselho acordado, em setembro de 2023, na sua prorrogação até 4 de março de 2025. De acordo com as [previsões do outono da Comissão de 2023](#), até à data, cerca de 33 % das 4,2 milhões de pessoas registadas na UE ao abrigo da diretiva já encontraram emprego. Em 2022, o COEM e o CPS coordenaram as respostas dos Estados-Membros a um inquérito lançado pela Comissão com vista a recolher informações sobre as medidas que estavam a ser tomadas a nível nacional para apoiar a integração social e a integração no mercado de trabalho das pessoas deslocadas da Ucrânia.

¹⁹ Em 15 de novembro de 2023, a Comissão propôs um [Regulamento da UE que cria uma Reserva de Talentos da UE](#). A proposta está atualmente a ser examinada pelos legisladores da UE.

Condições de trabalho justas

10. A aplicação do segundo capítulo do Pilar tem-se caracterizado por uma combinação de instrumentos vinculativos e não vinculativos para promover condições de trabalho justas nos Estados-Membros:

- *A Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis*, de 2019, visa garantir a todos os trabalhadores na UE o direito de receberem informações exaustivas sobre aspetos essenciais do seu trabalho, independentemente da sua forma de emprego²⁰.
- *A Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores*, de 2019, visa modernizar o quadro jurídico da UE no domínio das licenças de assistência à família e dos regimes de trabalho flexíveis. Incluía disposições jurídicas relativas à introdução da licença de paternidade, ao reforço da licença parental, à introdução da licença de cuidador e ao alargamento, aos progenitores e cuidadores que trabalham, do direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis. Além disso, a diretiva continha também medidas políticas destinadas a apoiar os Estados-Membros na realização dos objetivos de alcançar uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar e uma distribuição mais equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados²¹.

²⁰ [Diretiva \(UE\) 2019/1152](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, *relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia*. Os Estados-Membros têm de concluir a transposição da diretiva até agosto de 2022. Em 2021, foi elaborado um [relatório](#) sobre a transposição.

²¹ [Diretiva \(UE\) 2019/1158](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, *relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores* e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho. Os Estados-Membros têm de concluir a transposição da diretiva até agosto de 2022.

- O *Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027* constitui a estratégia da UE para melhorar a saúde e a segurança dos trabalhadores, com base também nos ensinamentos retirados da pandemia de COVID-19. O quadro, que visa fazer face às mudanças no mundo do trabalho, reforçar a prevenção dos acidentes de trabalho e aumentar a preparação para potenciais futuras crises sanitárias, está a ser fundamental para a coordenação das atualizações dos quadros jurídicos dos Estados-Membros, em cooperação com os parceiros sociais, sempre que adequado²².
- A *Diretiva relativa a salários mínimos adequados*, de 2022, visa criar um quadro comum para a adequação dos salários mínimos nacionais, a promoção da negociação coletiva sobre a fixação dos salários e o acesso efetivo dos trabalhadores ao direito à proteção salarial mínima, sem prejuízo do pleno respeito pela autonomia dos parceiros sociais. A diretiva estabelece um quadro de governação para a fixação e atualização dos salários mínimos nacionais, norteado por critérios claros que incluem o poder de compra, a distribuição e os níveis salariais, o crescimento dos salários e a produtividade, obrigando os Estados-Membros cuja taxa de negociação coletiva seja inferior a 80 % a criarem um plano de ação para promover a negociação coletiva²³.

²² Comunicação da Comissão intitulada "[*Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 – Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução*](#)", 28 de junho de 2021.

²³ [*Diretiva \(UE\) 2022/2041*](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, *relativa a salários mínimos adequados na União Europeia*. Os Estados-Membros devem proceder à transposição da diretiva até novembro de 2024. Em 2023, foi elaborado um [relatório](#) sobre a transposição.

- Mais recentemente, a *Recomendação sobre o reforço do diálogo social*, de 2023, visa, nomeadamente, fornecer orientações aos Estados-Membros sobre o reforço do diálogo social e da negociação coletiva a nível nacional²⁴. A recomendação complementa os esforços renovados para reforçar o diálogo social a nível da União²⁵, bem como o financiamento específico da UE proveniente do *Fundo Social Europeu Mais* (FSE+) com vista ao reforço das capacidades dos parceiros sociais nos Estados-Membros nos quais esta situação representa um desafio importante²⁶.

11. **Embora estas iniciativas tenham contribuído para condições de concorrência mais equitativas em toda a União, a avaliação do impacto nas condições de trabalho da rápida evolução tecnológica e o surgimento de novos riscos profissionais associados às alterações climáticas continuam a ser prioridades políticas fundamentais.** Com efeito, não obstante as oportunidades decorrentes dos avanços tecnológicos, persistem incertezas em torno da proliferação progressiva do trabalho em plataformas digitais, da inteligência artificial e da gestão algorítmica na dinâmica do local de trabalho. Como tem sido o caso nos últimos anos, essas incertezas podem continuar a acarretar riscos para a interpretação e a correta aplicação do direito do trabalho nacional, especialmente em domínios como o tempo de trabalho, a conciliação entre a vida profissional e a vida privada, a repartição de tarefas e a classificação do estatuto profissional de determinados trabalhadores. No que diz respeito à saúde e à segurança, poderá ser necessária uma nova adaptação dos regulamentos e quadros pertinentes, de modo a incorporar melhor os riscos psicossociais associados à transição digital, incluindo os impactos negativos na saúde mental, e os perigos específicos decorrentes das alterações climáticas (no caso de empregos associados à exposição a condições meteorológicas extremas), incentivando a prevenção dos mesmos, para além de acelerar o estabelecimento de normas mínimas relativas às substâncias perigosas.

²⁴ [Recomendação do Conselho, de 12 de junho de 2023](#), relativa ao *reforço do diálogo social na União Europeia*. A aplicação da recomendação será acompanhada pelo COEM – em cooperação com os parceiros sociais – a partir de 2025, data em que os Estados-Membros deverão apresentar um primeiro relatório.

²⁵ Explicados em pormenor na Comunicação da Comissão intitulada ["Reforçar o diálogo social na União Europeia: rentabilizar plenamente o seu potencial para assegurar transições justas"](#), de 25 de janeiro de 2023.

²⁶ Ver o [Regulamento \(UE\) 2021/1057](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que cria o *Fundo Social Europeu Mais* (FSE+) e que revoga o Regulamento (UE) n.º 1296/2013. O artigo 9.º dispõe que, quando o reforço das capacidades dos parceiros sociais for indicado numa recomendação específica por país pertinente adotada no âmbito do Semestre Europeu, o Estado-Membro em causa afeta para esse efeito pelo menos 0,25 % dos seus recursos da vertente em regime de gestão partilhada do FSE+.

12. **Para além de eventuais adaptações da regulamentação em matéria de saúde e segurança, o combate aos potenciais riscos de deterioração das condições de trabalho poderá exigir iniciativas a nível da UE, no pleno respeito dos modelos nacionais de mercado de trabalho, bem como uma maior participação dos parceiros sociais e mecanismos de execução mais eficazes.** Para fazer face a alguns dos riscos relacionados com a maior digitalização do trabalho, em fevereiro de 2024 o Conselho e o Parlamento Europeu chegaram a acordo sobre o *Regulamento Inteligência Artificial*. Além disso, a legislação da UE poderá exigir atualizações²⁷ tendo em vista um maior alinhamento das suas disposições com a era digital, designadamente o direito a desligar e as condições de trabalho em plataformas digitais. As iniciativas destinadas a reforçar a capacidade de detetar fraudes e abusos, bem como a capacidade e a cooperação transfronteiras das inspeções do trabalho nacionais, poderão também contribuir para melhorar as condições de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à promoção de uma mobilidade laboral justa em toda a União. A este respeito, a próxima avaliação da Autoridade Europeia do Trabalho constitui uma oportunidade para se refletir sobre o seu desenvolvimento futuro²⁸. No que diz respeito ao diálogo social, a *Recomendação* de 2023 procura assegurar um ambiente propício ao diálogo social bipartido e tripartido a todos os níveis. No entanto, as tendências decrescentes da densidade sindical, a baixa percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos coletivos na maioria dos Estados-Membros, a diminuição da parte salarial, bem como a persistente inexistência de acordos a nível da União entre os parceiros sociais da UE, poderão exigir esforços adicionais neste sentido²⁹. O reforço da participação dos trabalhadores e do papel dos parceiros sociais é indispensável para aumentar o papel ativo na gestão e na aceitação das importantes transições em curso e das que se avizinham. Neste contexto, poderá ser explorado, entre outras medidas, o desenvolvimento de ações da UE destinadas a aumentar a representação das categorias sub-representadas no diálogo social, em consonância com as práticas nacionais.

²⁷ Por exemplo, a [Diretiva 2003/88/CE, de 4 de novembro de 2003](#), relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho e a [Diretiva 2002/14/CE, de 11 de março de 2002](#), que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

²⁸ A [Autoridade Europeia do Trabalho \(AET\) foi instituída em 20 de junho de 2019](#) com o objetivo de prestar assistência aos Estados-Membros e à Comissão na aplicação e no cumprimento efetivos do direito da União no que respeita à mobilidade laboral em toda a União e à coordenação dos sistemas de segurança social na União. Em 2024, a Comissão apresentará uma primeira avaliação das atividades da AET.

²⁹ Na sequência da [Cimeira Social de Val Duchesse](#), realizada em 31 de janeiro de 2024, a Comissão, a Presidência belga do Conselho e os parceiros sociais europeus acordaram em lançar um novo *Pacto para o diálogo social europeu*, a fim de identificar formas de reforçar ainda mais o diálogo social a nível da União.

Proteção e inclusão sociais

13. **O terceiro capítulo do Pilar apoia políticas que reforçam uma proteção social adequada e promovem a inclusão social por meio de várias recomendações do Conselho e de outras iniciativas importantes destinadas a proteger e capacitar as pessoas para gerirem várias situações de vulnerabilidade.**

- *A Recomendação do Conselho relativa à Garantia Europeia para a Infância*³⁰, de 2021, é uma iniciativa fundamental para combater a pobreza infantil e promover a igualdade de oportunidades, estabelecendo um quadro para as reformas políticas e para prevenir e combater a exclusão social ao longo das gerações desde a mais tenra idade, assegurando o acesso gratuito e efetivo das crianças necessitadas a vários serviços, como a educação e o acolhimento na primeira infância, a educação e as atividades em contexto escolar, pelo menos uma refeição saudável por dia letivo e os cuidados de saúde. A sua aplicação tem sido apoiada por investimentos com uma afetação circunscrita de recursos da UE em combinação com várias iniciativas da UE relacionadas com as crianças, como, por exemplo, a *Recomendação do Conselho, de 2022, sobre a revisão das metas de Barcelona em matéria de educação e acolhimento na primeira infância*³¹, que estabeleceu as novas metas (mais ambiciosas) para 2030.
- *A Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria*³², de 2019, tem sido uma força impulsionadora para influenciar as políticas e medidas nacionais de adaptação às mudanças nos mercados de trabalho e garantir o acesso de todos à proteção social, independentemente do estatuto profissional. A execução da iniciativa é apoiada por atividades de aprendizagem mútua a nível da União e pela melhoria das estatísticas da UE por meio de um regime de monitorização específico.

³⁰ [Recomendação do Conselho, de 14 de junho de 2021](#), relativa à criação de uma *Garantia Europeia para a Infância*.

³¹ [Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022](#), sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030.

³² [Recomendação do Conselho, de 8 de novembro de 2019](#), relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria.

- Na *Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa*³³, de 2023, é feito um apelo aos Estados-Membros para que promovam um apoio adequado ao rendimento como parte do atual compromisso de reduzir a pobreza e a exclusão social na UE. Esta recomendação tem vindo a orientar ações a nível nacional para melhorar a adequação, a cobertura e a utilização das prestações sociais, em combinação com um melhor acesso a serviços essenciais e de apoio para as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho, incluindo medidas e políticas ativas do mercado de trabalho e serviços sociais específicos e personalizados.
- A *Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados*³⁴ de 2022, com a correspondente *Recomendação do Conselho relativa a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis*³⁵, proporciona um quadro para reformas e investimentos a nível da UE e a nível nacional, a fim de assegurar serviços de cuidados de qualidade, acessíveis e a preços comportáveis em toda a UE e melhorar a situação dos beneficiários e dos prestadores de cuidados. A Recomendação do Conselho relativa aos cuidados de longa duração convida os Estados-Membros a melhorarem o acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade e a preços comportáveis para todas as pessoas que deles necessitem, assegurando uma proteção social adequada para os cuidados de longa duração, alinhando continuamente a oferta de serviços pelas necessidades, garantindo normas de elevada qualidade em todos os contextos de prestação de cuidados, independentemente do tipo de prestadores, assegurando emprego de qualidade e condições de trabalho justas no setor, dando resposta às necessidades de competências e à escassez de mão de obra e apoiando os cuidadores informais nas suas atividades de prestação de cuidados.

³³ [Recomendação do Conselho, de 30 de janeiro de 2023](#), relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa.

³⁴ Comunicação da Comissão relativa à [Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados](#), 7 de setembro de 2022.

³⁵ [Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022](#), relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis.

- *A Estratégia, de 2021, sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030*³⁶ contém um conjunto ambicioso de ações e iniciativas emblemáticas em vários domínios, abordando também os riscos de exclusão social enfrentados pelas pessoas com multideficiências. A realização destas iniciativas contribuirá para reduzir a discriminação, ajudar as pessoas com deficiência a usufruir plenamente dos seus direitos sociais e a aumentar a sua independência, melhorando a sua participação na sociedade e no mercado de trabalho. Mais recentemente, foram propostos *o cartão europeu de deficiência e o cartão europeu de estacionamento para pessoas com deficiência*³⁷, que apoiarão a inclusão social das pessoas com deficiência em toda a União.

³⁶ Comunicação da Comissão "[*União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030*](#)", 3 de março de 2021.

³⁷ [*COM/2023/512 Proposta de diretiva*](#) do Parlamento Europeu e do Conselho *que cria o cartão europeu de deficiência e o cartão europeu de estacionamento para pessoas com deficiência*.

- Outras ações a nível da UE contribuem para acompanhar a evolução das políticas em conformidade com as Orientações para o Emprego e incentivar reformas políticas, como a apresentação regular do *relatório sobre a adequação das pensões*³⁸ e de um *relatório sobre os cuidados de longa duração*³⁹, que facilitam o intercâmbio de informações e práticas e complementam o relatório sobre o envelhecimento demográfico, elaborado pela formação ECOFIN. A *Plataforma Europeia de Combate à Situação de Sem-Abrigo*⁴⁰, lançada em 2021, desempenha um papel fundamental a nível da UE para reforçar os dados sobre o fenómeno dos sem abrigo e o acompanhamento deste fenómeno, apoiar a aprendizagem mútua para promover políticas assentes numa abordagem centrada nas pessoas, orientada para a habitação e integrada e explorar o acesso ao financiamento, incluindo o financiamento da UE. De um modo geral, a prestação de serviços de apoio nos sistemas de proteção social, em complemento das diversas prestações, assume um papel importante, tal como recordado por todas as iniciativas. Além disso, a *Comunicação intitulada "Melhor avaliação do impacto distributivo das políticas dos Estados-Membros"*⁴¹ fornece orientações aos Estados-Membros sobre a melhor forma de realizar avaliações do impacto distributivo nos rendimentos dos diferentes grupos socioeconómicos e de as incorporar nos seus processos de elaboração de políticas e estabelece um processo para continuar a desenvolver as metodologias existentes em conjunto com os Estados-Membros.

³⁸ A última edição de 2021 do [relatório trienal sobre a adequação das pensões](#).

³⁹ [Relatório de 2021 sobre os cuidados de longa duração](#), elaborado pela Comissão Europeia e pelo Comité da Proteção Social.

⁴⁰ Declaração de Lisboa sobre a [Plataforma Europeia de Combate à Situação de Sem-Abrigo](#), de 21 de junho de 2021.

⁴¹ Comunicação da Comissão intitulada "[Melhor avaliação do impacto distributivo das políticas dos Estados-Membros](#)", 28 de setembro de 2022.

14. **Embora a pobreza se tenha mantido estável, sem uma melhoria significativa, em média, e a pobreza infantil tenha aumentado ligeiramente, há outros desafios que surgem devido às tendências demográficas, às transformações do mercado de trabalho, ao número crescente de pessoas com problemas de saúde mental e ao aumento do custo de vida.** A sustentabilidade do Estado-providência é posta em causa pelas atuais megatendências demográficas numa sociedade em envelhecimento, com a consequente necessidade de conciliar a adequação e a sustentabilidade, nomeadamente nos sistemas de pensões, de saúde e de cuidados de longa duração. As transformações do mercado de trabalho, que conduzem a carreiras mais diversificadas, não lineares e fragmentadas para além dos regimes de trabalho habituais, implicam desafios acrescidos para a garantia de uma proteção social adequada para todos. A dupla transformação ecológica e digital representa uma oportunidade para melhorar a proteção social e a prestação de serviços sociais, mas também aumenta o risco quanto à participação no mercado de trabalho e à inclusão social das pessoas em situações vulneráveis. Continuam a existir desafios estruturais relacionados com a luta contra a pobreza e a precariedade das pessoas em situações de vulnerabilidade, em especial no que respeita à inclusão das pessoas com deficiência e com problemas de saúde mental. O fenómeno dos sem-abrigo continua a ser um problema em muitos Estados-Membros, juntamente com os desafios relacionados com a acessibilidade dos preços da habitação, a pobreza energética e o elevado custo de vida, que afetam um vasto leque de pessoas, mas sobretudo as que têm baixos rendimentos, exigindo estratégias integradas e acompanhamento a nível da UE. O apoio às famílias e a proteção das crianças contra a pobreza e a exclusão social são cada vez mais importantes para quebrar a transmissão intergeracional da pobreza, pelo que são fundamentais medidas para prosseguir a aplicação e o acompanhamento da *Garantia Europeia para a Infância*. Embora o acesso aos serviços sociais (incluindo o acolhimento de crianças e os cuidados de longa duração) seja fundamental para promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada e combater a exclusão social, subsistem desafios neste domínio, em especial para chegar aos grupos mais desfavorecidos, a fim de melhorar as suas condições de vida, aumentar os seus níveis de utilização das prestações de proteção social e facilitar a ativação. Do mesmo modo, as pessoas em risco de pobreza ou exclusão social enfrentam dificuldades no acesso a serviços essenciais.

15. **Embora o vasto leque de iniciativas existentes exija um seguimento e um acompanhamento exaustivos, a intensificação dos esforços para as aplicar, a par de eventuais novas ações, poderá reforçar a resiliência dos Estados-providência.** Para fazer face aos desafios demográficos, a melhoria da oferta de serviços sociais de qualidade e a preços comportáveis poderia beneficiar de uma ação a nível da UE, tendo simultaneamente em conta os contextos nacionais e a repartição de competências. Poderia incluir a resposta às necessidades de mão de obra no setor da prestação de cuidados, tomando em consideração as desigualdades territoriais, a exploração das oportunidades da digitalização e os esforços de desinstitucionalização. O *Quadro Europeu de Qualidade Voluntário para os Serviços Sociais* merece ser revisto para melhorar a sua pertinência e utilização, a par da prossecução dos trabalhos sobre o acesso aos serviços essenciais. São igualmente necessários esforços continuados para melhorar a adequação dos sistemas de pensões, em especial para combater as disparidades entre homens e mulheres e conciliar as dimensões da adequação e da sustentabilidade orçamental. Uma maior coordenação entre a apresentação do *relatório sobre o envelhecimento demográfico*, do *relatório sobre a adequação das pensões* e do *relatório sobre os cuidados de longa duração* asseguraria a complementaridade e a coerência do acompanhamento. Em consonância com o *relatório do Grupo de Alto Nível da UE sobre o futuro da proteção social*, a ênfase na abordagem do ciclo de vida e no investimento social pode apoiar a melhoria da resiliência em toda a UE⁴². A resposta aos desafios das transformações do mercado de trabalho exige a melhoria contínua de sistemas nacionais de proteção social adequados e a modernização da coordenação dos sistemas de segurança social na UE. Por conseguinte, constitui uma prioridade fundamental intensificar a aprendizagem mútua, acompanhar e prosseguir a aplicação da *Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria*, nomeadamente no que diz respeito às oportunidades e aos desafios da digitalização na proteção social, respeitando simultaneamente a diversidade dos sistemas nacionais de proteção social. Além disso, a aplicação da *Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa* deverá desempenhar um papel no desenvolvimento da rede de segurança social, assegurando a proteção básica da população ativa – em especial durante choques económicos – facilitando ao mesmo tempo a transição harmoniosa para o mercado de trabalho das pessoas aptas para o trabalho e combatendo a pobreza no trabalho.

⁴² O [Relatório](#) do Grupo de Alto Nível sobre o Futuro da Proteção Social e do Estado-providência na UE foi concluído em janeiro de 2023.

Importa tomar novas medidas para desenvolver uma segunda fase ambiciosa da *Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*, sendo que, no que respeita às pessoas com problemas de saúde mental, poderíamos aprofundar a *abordagem abrangente à saúde mental*. O reforço das metodologias para avaliar o impacto das políticas na pobreza, em especial a utilização e divulgação de avaliações do impacto distributivo, parece ser um domínio em que poderiam ser exploradas novas medidas. Melhorar a atualidade e a disponibilidade dos dados e facilitar o acesso aos dados permitiria também reforçar o acompanhamento da situação social na UE e apoiar o desenvolvimento de políticas com base em dados concretos.

Governança

16. **O Semestre Europeu deverá continuar a ser o principal quadro para acompanhar a aplicação do Pilar, nomeadamente em relação aos progressos alcançados na consecução das metas nacionais e da UE para 2030 em matéria de emprego, competências e redução da pobreza.** As metas para 2030 contribuem significativamente para apoiar a identificação de prioridades políticas a nível nacional e melhorar a visibilidade da dimensão social da União. As numerosas iniciativas da UE adotadas nos últimos anos para aplicar os princípios do Pilar moldaram consideravelmente a agenda do COEM e do CPS, que foram frequentemente consultados sobre as futuras propostas da Comissão. Por outro lado, o COEM e o CPS também foram incumbidos pelo Conselho de acompanhar a aplicação de numerosas recomendações, para além da preparação dos trabalhos anuais do Conselho relacionados com o Semestre Europeu a que se refere o artigo 148.º do TFUE. Olhando para o futuro, tal como salientado no *Parecer do COEM-CPS sobre o valor acrescentado do investimento social e o papel da formação EPSCO do Conselho na governação do Semestre Europeu*, aprovado pelo Conselho em novembro de 2023⁴³, é importante assegurar uma cooperação eficaz e realizar reflexões conjuntas entre as formações EPSCO e ECOFIN do Conselho sobre o Semestre Europeu, nomeadamente à luz da futura aplicação da nova governação económica da UE.

⁴³ Ver o [Parecer do COEM e do CPS sobre o valor acrescentado do investimento social e o papel da formação EPSCO do Conselho na governação do Semestre Europeu](#), aprovado pelo Conselho em 28 de novembro de 2023.

A fim de manter a natureza multilateral do Semestre e a apropriação pelos Estados-Membros da análise e das recomendações nele contidas, a formação EPSCO do Conselho, de acordo com as disposições pertinentes do Tratado, deverá manter o seu papel de coordenação em relação ao conteúdo pertinente de todos os documentos no âmbito do Semestre. Importa continuar a explorar melhorias nos instrumentos de acompanhamento utilizados no âmbito do Semestre Europeu, incluindo o painel de indicadores sociais, sem aumentar os encargos administrativos⁴⁴. Neste contexto, o ciclo de 2024 do Semestre Europeu inclui uma análise-piloto da convergência social com base nas características do quadro de convergência social, tal como descrito nas *mensagens-chave* do COEM-SPC apresentadas ao Conselho em junho de 2023⁴⁵.

17. **Os choques excecionais enfrentados pela União nos últimos anos – nomeadamente a pandemia de COVID-19, a guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, o regresso da elevada inflação e a preponderância das catástrofes naturais em alguns Estados-Membros – esbateram frequentemente a delimitação entre os vários domínios de intervenção, recordando a necessidade de assegurar a coerência das políticas a nível da União e a nível nacional.**

⁴⁴ Tal como referido no [parecer correspondente do COEM-CPS](#), embora a revisão de 2021 do painel de indicadores sociais tenha melhorado a cobertura dos princípios do Pilar pelos indicadores-chave do painel de avaliação, alguns princípios continuam a não estar cobertos, sendo necessários mais debates sobre a eventual inclusão de indicadores "secundários". Além disso, na [avaliação do COEM-CPS sobre a Estratégia Europa 2020](#) realizada em 2019, os comités salientaram a necessidade de simplificar e consolidar os seus instrumentos de acompanhamento, nomeadamente melhorando a sua visibilidade, acessibilidade e facilidade de utilização; em resposta a este apelo, os grupos "Indicadores" do COEM e do CPS estão atualmente a refletir sobre a utilização e a composição dos seus instrumentos de acompanhamento e comunicação de informações.

⁴⁵ Ver o relatório do [grupo de trabalho do COEM-CPS sobre o quadro de convergência social](#), bem como as [mensagens-chave](#) aprovadas pelo COEM-SPC com base no relatório. O COEM e o CPS analisarão o impacto da análise piloto acima referida nas suas atividades e no ciclo do Semestre Europeu de 2024.

Neste contexto, os debates em curso na formação EPSCO do Conselho sobre o valor acrescentado das políticas de investimento social – tal como definido no parecer conexo do COEM-CPS de novembro de 2023 – acolheram favoravelmente os dados que demonstram que, se bem concebidos, as reformas e os investimentos baseados numa abordagem de investimento social⁴⁶ podem ter um impacto substancial no crescimento económico, na produtividade e na competitividade, apoiando assim também a sustentabilidade orçamental e promovendo simultaneamente a aplicação dos princípios do Pilar. Por outro lado, as políticas e medidas que carecem de avaliações do impacto distributivo *ex ante* podem ter efeitos reduzidos ou nulos ou, na pior das hipóteses, efeitos adversos nos rendimentos das famílias, com consequências indesejadas de aumento dos riscos de pobreza e das desigualdades sociais⁴⁷. Neste contexto, uma cooperação eficaz entre as formações do Conselho é essencial para assegurar a coerência das políticas a nível da União e a nível nacional. Além disso, podem ser necessários esforços renovados para melhorar a elaboração de políticas baseadas em dados concretos, a fim de captar estes efeitos, tendo como pano de fundo os desafios estruturais decorrentes da dupla transição ecológica e digital e do envelhecimento da população. Em especial, para além do reforço das oportunidades de aprendizagem mútua, o desenvolvimento de princípios orientadores e normas comuns para utilização voluntária pelos Estados-Membros poderia constituir um dos domínios relevantes a explorar a nível da União para apoiar a capacidade administrativa dos Estados-Membros nesta matéria. Estes deverão centrar-se na utilização de metodologias de avaliação de impacto e de avaliação relacionadas com as políticas de investimento social e na utilização reforçada de dados administrativos para produzir estatísticas nacionais e da UE mais oportunas, harmonizadas e pormenorizadas, com maior grau de desagregação, e facilitar o acesso aos microdados, assegurando simultaneamente a conformidade com a regulamentação em matéria de proteção de dados.

⁴⁶ Tal como recordado no *Parecer do COEM-CPS sobre o investimento social*, aprovado em novembro de 2023, os trabalhos anteriores empreendidos pelo Conselho – que poderiam continuar a ser aprofundados – definiram a abordagem de investimento social como a conceção de políticas do mercado de trabalho, políticas em matéria de competências e políticas sociais destinadas reforçar as capacidades atuais e futuras das pessoas, pondo a tónica na sua capacidade para fazer face aos riscos socioeconómicos numa perspetiva ao longo da vida e desenvolvendo essa capacidade.

⁴⁷ Em setembro de 2022, a Comissão publicou uma [comunicação intitulada "Melhor avaliação do impacto distributivo das políticas dos Estados-Membros"](#). Esta comunicação fornece orientações aos Estados-Membros sobre a melhor forma de realizar avaliações do impacto distributivo nos rendimentos dos diferentes grupos socioeconómicos e de as incorporar nos seus processos de elaboração de políticas. Estabelece um processo para continuar a desenvolver as metodologias existentes em conjunto com os Estados-Membros e apresenta o apoio que a Comissão pode prestar aos Estados-Membros.

18. **A utilização dos fundos da UE tem apoiado os Estados-Membros no planeamento e na execução de medidas em domínios relacionados com os princípios do Pilar, nomeadamente na sequência da súbita crise económica decorrente da pandemia de COVID-19.** Os programas da política de coesão e, em especial, o FSE+ deverão continuar a contribuir para a aplicação dos princípios do Pilar e das recomendações específicas por país identificadas no âmbito do Semestre, em consonância com as circunstâncias nacionais, a fim de apoiar medidas e investimentos, em especial nas regiões menos desenvolvidas da Europa. A importância dos fundos da política de coesão aumentou ao longo do tempo, devido também à tendência decrescente dos investimentos públicos na União entre 2008 e 2019⁴⁸. Com base nas projeções da Comissão, o ciclo de 2021-2027 deverá criar 1,3 milhões de postos de trabalho adicionais até 2027, com uma taxa de retorno anual de cerca de 3,4 % ao longo de 25 anos a contar do início do período de programação e efeitos positivos significativos nas regiões da UE⁴⁹. Durante a pandemia de COVID-19, os Estados-Membros beneficiaram de uma maior flexibilidade, o que contribuiu para fazer face à grande pressão sobre os serviços de saúde e apoiar as empresas, evitando novas perdas de postos de trabalho e efeitos negativos para os trabalhadores afetados⁵⁰. A recuperação económica foi ainda reforçada pela criação do *SURE* e do *Mecanismo de Recuperação e Resiliência* como instrumentos temporários da União, estando este último integrado no Semestre Europeu até 2026 para prestar apoio financeiro a reformas e investimentos que contribuam para aplicar, entre outras prioridades da UE, também os princípios do Pilar. Numa perspetiva de futuro, e não obstante o debate sobre a forma como foi financiado⁵¹, a experiência do *SURE* e a sua avaliação em curso podem trazer ensinamentos para a eficácia dos futuros regimes da UE.

⁴⁸ Ver o [documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado "Coesão na Europa no horizonte de 2050 – Oitavo relatório sobre a coesão económica, social e territorial"](#), publicado em 2022.

⁴⁹ Ver o [documento de trabalho dos serviços da Comissão intitulado "Coesão 2021-2027: forjar uma União cada vez mais forte – Relatório sobre os resultados da programação da política de coesão para 2021-2027"](#), publicado em abril de 2023.

⁵⁰ Através da [Iniciativa de Investimento Resposta ao Coronavírus \(CRII\)](#) e da [Iniciativa de Investimento Resposta ao Coronavírus + \(CRII+\)](#), adotadas em março e abril de 2020, respetivamente.

⁵¹ O COEM e o CPS consideram que o mecanismo de financiamento específico do SURE, que consiste na concessão de empréstimos aos Estados-Membros em condições favoráveis, é, antes de mais, uma questão da competência da formação ECOFIN do Conselho.

Os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Capítulo I – Igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho

1. Educação, formação e aprendizagem ao longo da vida

Todas as pessoas têm direito a uma educação inclusiva e de qualidade, a formação e aprendizagem ao longo da vida, a fim de manter e adquirir competências que lhes permitam participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho.

2. Igualdade de género

A igualdade de tratamento e de oportunidades entre mulheres e homens deve ser assegurada e promovida em todos os domínios, nomeadamente no que diz respeito à participação no mercado de trabalho, às condições de trabalho e à progressão na carreira.

As mulheres e os homens têm direito a uma remuneração igual por um trabalho de igual valor.

3. Igualdade de oportunidades

Independentemente do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, todas as pessoas têm direito à igualdade de tratamento e de oportunidades em matéria de emprego, proteção social, educação e acesso a bens e serviços disponíveis ao público. Deve ser promovida a igualdade de oportunidades dos grupos sub-representados.

4. Apoio ativo ao emprego

Todas as pessoas têm o direito de beneficiar, em tempo útil, de uma assistência individualizada para melhorar as suas perspetivas de trabalho por conta de outrem ou por conta própria. Este direito inclui o de receber apoio em matéria de procura de emprego, de formação e de requalificação. Todas as pessoas têm o direito de transferir os seus direitos em matéria de proteção social e de formação durante as transições profissionais.

Os jovens têm o direito de beneficiar de formação contínua, de aprendizagem, de um estágio ou de uma oferta de emprego de qualidade nos 4 meses seguintes à perda do seu emprego ou à conclusão dos seus estudos.

As pessoas desempregadas têm o direito de beneficiar de apoios personalizados, contínuos e adequados. Os desempregados de longa duração têm o direito de beneficiar de uma avaliação individual aprofundada o mais tardar quando atingirem 18 meses de desemprego.

Capítulo II – Condições de trabalho justas

5. Emprego seguro e adaptável

Independentemente do tipo e da duração da relação de trabalho, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação. Deve ser promovida a transição para formas de emprego sujeitas a contrato sem termo.

Deve ser garantida a flexibilidade necessária para permitir que os empregadores se adaptem rapidamente às evoluções do contexto económico, em conformidade com a legislação e com os acordos coletivos.

Devem ser promovidas formas inovadoras de trabalho que garantam condições de trabalho de qualidade. O empreendedorismo e o trabalho por conta própria devem ser incentivados. A mobilidade profissional deve ser facilitada.

As relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas, nomeadamente através da proibição da utilização abusiva de contratos atípicos. Qualquer período experimental deve ter uma duração razoável.

6. Salários

Os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente.

Deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. A pobreza no trabalho deve ser evitada.

Todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível, em conformidade com as práticas nacionais e respeitando a autonomia dos parceiros sociais.

7. Informações sobre as condições de emprego e proteção em caso de despedimento

No início da relação de trabalho, os trabalhadores têm o direito de ser informados por escrito sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho, incluindo durante o período experimental.

Antes de serem despedidos, os trabalhadores têm o direito de ser informados dos fundamentos do despedimento e a que lhes seja concedido um período razoável de pré-aviso. Os trabalhadores têm direito de acesso a um sistema de resolução de litígios eficaz e imparcial e, em caso de despedimento sem justa causa, direito de recurso, acompanhado de uma compensação adequada.

8. Diálogo social e participação dos trabalhadores

Os parceiros sociais devem ser consultados sobre a conceção e a execução das políticas económicas, sociais e de emprego, em conformidade com as práticas nacionais. Devem ser incentivados a negociar e celebrar acordos coletivos em matérias que lhes digam respeito, tendo em atenção, ao mesmo tempo, a sua autonomia e o direito de ação coletiva. Se for caso disso, os acordos celebrados entre os parceiros sociais devem ser aplicados a nível da União e dos seus Estados-Membros.

Os trabalhadores ou os seus representantes têm o direito de ser informados e consultados em tempo útil sobre questões que lhes digam respeito, em especial sobre a transferência, reestruturação e fusão de empresas e sobre despedimentos coletivos.

Os apoios para reforçar a capacidade de os parceiros sociais promoverem o diálogo social devem ser incentivados.

9. Equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada

Os trabalhadores com filhos e familiares dependentes têm o direito de beneficiar de licenças adequadas, de regimes de trabalho flexíveis e de aceder a serviços de acolhimento. As mulheres e os homens têm igualdade de acesso a licenças especiais para cumprirem as suas responsabilidades familiares e devem ser incentivados a utilizá-las de forma equilibrada.

10. Ambiente de trabalho são, seguro e bem adaptado e proteção dos dados

Os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e de segurança no trabalho.

Os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades profissionais e que lhes permita prolongar a sua participação no mercado de trabalho.

Os trabalhadores têm direito à proteção dos seus dados pessoais no âmbito do trabalho.

Capítulo III – Proteção e inclusão sociais

11. Acolhimento e apoio a crianças

As crianças têm direito a serviços de educação e de acolhimento na primeira infância a preços comportáveis e de boa qualidade.

As crianças têm direito à proteção contra a pobreza. As crianças de meios desfavorecidos têm direito a medidas específicas destinadas a promover a igualdade de oportunidades.

12. Proteção social

Independentemente do tipo e da duração da sua relação de trabalho, os trabalhadores por conta de outrem e, em condições comparáveis, os trabalhadores por conta própria, têm direito a uma proteção social adequada.

13. Prestações por desemprego

Os desempregados têm direito a um apoio adequado à ativação por parte dos serviços públicos de emprego para (re)integrar o mercado de trabalho, bem como a prestações por desemprego adequadas, durante um período razoável, em função das suas contribuições e das regras de elegibilidade nacionais. As referidas prestações não devem constituir um desincentivo para um rápido regresso ao trabalho.

14. Rendimento mínimo

Qualquer pessoa que não disponha de recursos suficientes tem direito a prestações de rendimento mínimo adequadas que lhes garantam um nível de vida digno em todas as fases da vida, bem como a um acesso eficaz a bens e serviços de apoio. Para as pessoas aptas para o trabalho, as prestações de rendimento mínimo devem ser conjugadas com incentivos para (re)integrar o mercado de trabalho.

15. Prestações e pensões de velhice

Os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria reformados têm direito a uma pensão proporcional às suas contribuições que lhes garanta um rendimento adequado. As mulheres e os homens devem ter oportunidades iguais de adquirir direitos à pensão.

Todas as pessoas na velhice têm direito a recursos que lhes garantam uma vida digna.

16. Cuidados de saúde

Todas as pessoas têm direito a aceder, em tempo útil, a cuidados de saúde preventivos e curativos de qualidade e a preços comportáveis.

17. Inclusão das pessoas com deficiência

As pessoas com deficiência têm direito a um apoio ao rendimento que lhes garanta uma vida digna, a serviços que lhes permitam participar no mercado de trabalho e na sociedade, e a um ambiente de trabalho adaptado às suas necessidades.

18. Cuidados de longa duração

Todas as pessoas têm direito a serviços de cuidados de longa duração de qualidade e a preços comportáveis, em especial serviços de cuidados ao domicílio e serviços de proximidade.

19. Habitação e assistência para os sem-abrigo

Deve ser garantido às pessoas necessitadas o acesso a habitação social ou a uma ajuda à habitação de boa qualidade.

As pessoas vulneráveis têm direito a assistência e a proteção adequadas em caso de despejo.

Devem ser disponibilizados aos sem-abrigo alojamento e serviços adequados para promover a sua inclusão social.

20. Acesso aos serviços essenciais

Todas as pessoas têm o direito de aceder a serviços essenciais de qualidade, incluindo água, saneamento, energia, transportes, serviços financeiros e comunicações digitais. Devem ser disponibilizados às pessoas necessitadas apoios ao acesso a estes serviços.
