



Bruxelas, 16.11.2016
COM(2016) 729 final

**PROJETO DE RELATÓRIO CONJUNTO SOBRE O EMPREGO
DA COMISSÃO E DO CONSELHO**

**que acompanha a Comunicação da Comissão
sobre a Análise Anual do Crescimento para 2017**

**PROJETO DE RELATÓRIO CONJUNTO SOBRE O EMPREGO
DA COMISSÃO E DO CONSELHO
que acompanha a Comunicação da Comissão
sobre a Análise Anual do Crescimento para 2017**

O projeto de Relatório Conjunto sobre o Emprego (RCE), previsto pelo artigo 148.º do TFUE, integra a Análise Anual do Crescimento (AAC) que lança o Semestre Europeu. Representando um contributo essencial para a governação económica da UE, o RCE fornece uma panorâmica anual das principais evoluções no domínio do emprego e da situação social na Europa, bem como das ações de reforma adotadas pelos Estados-Membros em consonância com as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros e as prioridades da Análise Anual do Crescimento.

Neste contexto, o projeto de Relatório Conjunto sobre o Emprego de 2017 indica o seguinte:

A situação social e do emprego está a melhorar num contexto de recuperação económica moderada. Em resultado, a manter-se a tendência atual, a meta de 75% fixada para a taxa de emprego na Estratégia Europa 2020 pode ser atingida em 2020. A taxa de emprego do grupo etário 20-64 está, pela primeira vez, acima da registada em 2008, em 71,1 % (segundo trimestre de 2016). No entanto, a pobreza continua a ser elevada e os resultados em matéria social e de emprego variam significativamente de país para país.

A maior parte dos indicadores do mercado de trabalho registou uma melhoria em 2015 e 2016. A taxa de desemprego continuou a diminuir, cifrando-se em 8,5 % em setembro de 2016 (10 % na área do euro). O desemprego dos jovens e o desemprego de longa duração também continuaram a registar descidas, mas continuam a ser elevados em vários Estados-Membros. As taxas de atividade estão a aumentar e a UE gerou mais de quatro milhões de postos de trabalho durante o ano de 2015 e o primeiro semestre de 2016. Em 2015, a taxa de emprego das mulheres na UE foi ainda significativamente inferior à dos homens, mas as disparidades têm vindo a atenuar-se desde 2008. O processo de convergência das condições do mercado de trabalho prossegue de forma gradual, embora persistam grandes diferenças entre os Estados-Membros.

Os rendimentos dos agregados familiares na UE aumentaram em 2015, essencialmente em virtude do aumento dos rendimentos do trabalho e de uma redução dos impostos e

contribuições. No entanto, o rendimento bruto das famílias na área do euro ainda não recuperou plenamente e continua ligeiramente abaixo dos níveis atingidos em 2009. O número e a proporção de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social começou a baixar, mas continua a ser elevado. A taxa de risco de pobreza ou de exclusão social na UE regressou agora ao nível de 23,7% registado em 2008. Embora as recentes melhorias sejam bem-vindas, é necessário um esforço concertado no sentido de alcançar o objetivo de retirar pelo menos 20 milhões de pessoas de situações de pobreza ou de exclusão social até 2020, dado que o número de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social em 2015 continuava a ser superior ao verificado em 2008. No geral, as desigualdades de rendimento estabilizaram-se a um nível historicamente elevado, com grandes divergências na UE, como o demonstra o painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego.

Elevados níveis de desigualdade traduzem-se numa redução da produção da economia e do potencial de crescimento sustentável. Os acentuados e persistentes níveis de desigualdade não só suscitam problemas em termos de equidade, na medida em que normalmente refletem um elevado risco de pobreza e exclusão social, mas também no plano económico porque conduzem a uma subutilização do capital humano. A transmissão intergeracional da pobreza agrava estes efeitos negativos. Em virtude da sua conceção, o ensino, o mercado de trabalho e as instituições de segurança social em alguns Estados-Membros não preenchem cabalmente a sua função de investimento em capital humano, promovendo a equidade dos resultados. Por conseguinte, além de não corrigirem as desigualdades de oportunidades, contribuem para as persistentes e cada vez mais acentuadas disparidades de rendimentos. Para reduzir as desigualdades, os Estados-Membros podem intervir em diferentes domínios, designadamente os sistemas fiscais e de prestações, as políticas de fixação de salários (incluindo o salário mínimo), a educação e as competências e os sistemas de cuidados de saúde.

Devem prosseguir-se as reformas destinadas a promover mercados de trabalho inclusivos e resilientes, estimulando a criação de emprego e a participação no mercado de trabalho, combinando, de forma adequada, flexibilidade e segurança. Os Estados-Membros que associam modalidades de trabalho flexíveis com políticas ativas de mercado de trabalho e uma proteção social adequada resistiram melhor à crise. Muitos Estados-Membros implementaram programas de reformas importantes nos últimos anos, com efeitos positivos na criação de emprego. No entanto, são necessários esforços acrescidos para promover a criação de postos de trabalho de qualidade e reforçar o carácter inclusivo do mercado de

trabalho, eliminando os obstáculos à participação na atividade económica, combatendo a segmentação do mercado de trabalho e garantindo que os sistemas de proteção social fornecem apoios adequados ao rendimento e serviços de assistência universais, encorajando ao mesmo tempo a transição para o emprego e tornando o trabalho compensador. Tal ajudaria também a combater os níveis crescentes de pobreza no trabalho em alguns Estados-Membros.

Os sistemas fiscais devem favorecer a criação de postos de trabalho e combater as desigualdades. Alguns Estados-Membros tomaram medidas para reduzir a carga fiscal, sobretudo para os trabalhadores com baixos rendimentos. O seu objetivo consiste em promover a procura de mão de obra - incentivando as empresas a contratarem (ou voltarem a contratar) — e a oferta de mão de obra, reduzindo os desincentivos ao emprego e aumentando os salários líquidos reais, em especial para os grupos desfavorecidos. No entanto, a carga fiscal global sobre o trabalho continua a ser elevada em vários Estados-Membros. Além disso, em alguns Estados-Membros, os sistemas fiscais continuam a desincentivar fortemente as pessoas que auferem o segundo rendimento da família a trabalhar ou a trabalhar mais horas. Uma tributação inferior do trabalho e uma conceção mais eficaz dos sistemas poderiam contribuir para estimular o crescimento do emprego, e, por outro lado, atenuar as desigualdades.

Os salários nominais registaram um aumento muito moderado num ambiente de baixa inflação, embora vários Estados-Membros tenham reformado os seus mecanismos de fixação salarial em cooperação com os parceiros sociais. A evolução salarial na maioria dos Estados-Membros foi alinhada com a produtividade do trabalho, configurando um aumento dos salários quando o contexto económico assim o permitiu. Esse alinhamento é necessário, a médio prazo, para gerar ganhos de produtividade e favorecer a procura agregada e o crescimento. Um pequeno número de Estados-Membros reformou os respetivos mecanismos de fixação salarial para reforçar o papel dos parceiros sociais nos diferentes níveis de negociação. Foram também adotadas medidas com vista a tornar mais transparentes e/ou previsíveis os mecanismos de fixação do salário mínimo. Os sistemas de fixação dos salários devem visar a coordenação entre os diferentes níveis de negociação coletiva, permitindo, ao mesmo tempo, um certo grau de flexibilidade no plano geográfico, bem como entre setores e dentro de cada setor.

O envolvimento dos parceiros sociais na conceção e na aplicação das reformas é desigual na UE. Embora todos os Estados-Membros disponham de organismos bipartidos ou tripartidos para permitir a interação e a consulta dos parceiros sociais na conceção e na execução das políticas, a sua participação efetiva varia significativamente. No entanto, um diálogo social eficaz, em consonância com as práticas e as condições nacionais, é crucial para garantir a equidade e a eficácia das reformas, reforçar o seu sentido de apropriação e avaliar cuidadosamente o seu impacto em diferentes grupos da população. Alguns Estados-Membros tomaram medidas em 2015 e 2016 no sentido de reforçar o diálogo social e melhorar a participação dos parceiros sociais nas políticas sociais e de emprego.

Os Estados-Membros continuaram a modernizar os seus sistemas de educação e formação, a fim de adequar as competências às necessidades do mercado de trabalho. No entanto, persistem as desigualdades em termos da participação em ações educativas e dos seus resultados. As reformas visam, nomeadamente, fomentar a aquisição de competências básicas, promover a educação de adultos e aumentar a relevância do ensino superior para o mercado de trabalho. Em conformidade com a Nova Agenda de Competências na Europa, as reformas devem incidir num investimento sustentado na aquisição de competências por parte de jovens e adultos e numa melhor adequação das competências às necessidades do mercado de trabalho, designadamente através de parcerias mais eficazes entre o ensino e as empresas e da exploração das possibilidades das aprendizagens.

O desemprego dos jovens e o número de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) continuam a diminuir, embora os níveis se mantenham muito elevados em alguns Estados-Membros. A Garantia para a Juventude tem sido um importante catalisador de melhorias, promovendo a adoção de medidas eficazes por parte dos Estados-Membros, melhorando a coordenação entre os diferentes intervenientes e facilitando as reformas estruturais e a inovação na conceção das políticas. Mais de 40 % de todos os NEET entre os 15 e os 24 anos estavam inscritos na Garantia para a Juventude em 2015. Em vários Estados-Membros, a Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ), que visa as regiões da UE que registavam as taxas de desemprego juvenil mais elevadas em 2012, foi crucial. Apesar destes progressos encorajadores, será necessário prosseguir as reformas estruturais e ampliar as medidas já tomadas para assegurar que todos os jovens e, em especial, os jovens pouco qualificados e que enfrentam múltiplas barreiras à entrada no mercado de trabalho, beneficiam da Garantia para a Juventude.

A luta contra o desemprego de longa duração continua a ser uma prioridade. Embora 2015 tenha trazido uma diminuição em percentagem da população ativa, o desemprego de longa duração representa ainda cerca de 50 % do desemprego total e continua a ser muito elevado em alguns Estados-Membros. Períodos prolongados de desemprego pressupõem uma desvalorização das competências, uma diminuição do vínculo ao mercado de trabalho e, em última análise, o risco de exclusão social. Além disso, existe o risco de o desemprego conjuntural se tornar estrutural, com repercussões negativas no potencial de crescimento. Vários Estados-Membros estão a reforçar a assistência prestada aos desempregados de longa duração através de apoio personalizado e de uma melhor coordenação entre os serviços de emprego e outros intervenientes, em conformidade com a recomendação do Conselho de fevereiro de 2016. No entanto, a adoção de medidas deste tipo é desigual entre os Estados-Membros.

As mulheres continuam a estar sub-representadas no mercado de trabalho e são confrontadas com acentuadas diferenças de remuneração. Apesar de as mulheres superarem os homens em termos de habilitações académicas, as disparidades no emprego de homens e mulheres continuam a ser acentuadas, em especial no caso das mães e das mulheres que assumem responsabilidades de cuidados. Esta situação é agravada pelos desincentivos financeiros com que as mulheres se deparam ao entrar no mercado de trabalho ou quando pretendem trabalhar mais horas. Em vários Estados-Membros, as disparidades salariais são significativas. Quando combinada com carreiras profissionais mais curtas, esta situação traduz-se frequentemente em pensões mais baixas para as mulheres. Tal indica que é imperativo integrar, na elaboração das políticas, considerações de equilíbrio entre vida profissional e familiar. O acesso a estruturas de acolhimento de crianças e a outros serviços de assistência a preços acessíveis e de qualidade, disposições flexíveis em termos de licenças e tempo de trabalho e sistemas fiscais e de prestações sociais que não desincentivem a pessoa que aufere o segundo rendimento da família a trabalhar ou a trabalhar mais horas são questões que assumem uma importância crucial para que se possa evoluir no sentido da plena igualdade de tratamento das mulheres e favorecer a mobilidade social ascendente.

Foram prosseguidos esforços de modernização dos sistemas de proteção social, a fim de melhorar a cobertura e a adequação das prestações, o acesso, a qualidade e a capacidade de resposta dos serviços e encorajar ativamente a participação no mercado de trabalho. Alguns Estados-Membros puseram em prática reformas políticas destinadas a melhorar a cobertura e a adequação das prestações sociais, promovendo simultaneamente a ativação. As

medidas são orientadas para vários grupos, nomeadamente as pessoas com baixos rendimentos, os desempregados, as pessoas com deficiência, os sem-abrigo e as pessoas com responsabilidades de cuidados. Apesar dos progressos realizados em matéria de reformas, os elevados níveis de pobreza (infantil) em alguns Estados-Membros continuam a ser preocupantes. Devem ser disponibilizadas redes de segurança adequadas às pessoas que não disponham de recursos suficientes para terem um nível de vida digno, nomeadamente um apoio à (re) integração no mercado de trabalho das pessoas em idade ativa.

Após uma vaga de medidas centradas no aumento da idade de reforma, as recentes reformas das pensões apresentam uma imagem mais diversificada, incluindo medidas destinadas a salvaguardar a adequação das pensões através da indexação e de garantias mínimas. *Embora alguns Estados-Membros se tenham concentrado em melhorar a sustentabilidade dos respetivos sistemas de pensões, aumentando, por exemplo, a idade da reforma e restringindo o acesso à reforma antecipada, outros privilegiaram a proteção dos pensionistas com baixos rendimentos, quer através do aumento das pensões mínimas quer de prestações adicionais específicas. Os regimes de pensões devem garantir um nível de vida adequado, ao mesmo tempo que salvaguardam a sustentabilidade. Para o efeito, homens e as mulheres devem ser encorajados a permanecer mais tempo no mercado de trabalho, nomeadamente mediante políticas que favoreçam a conciliação da vida profissional e familiar e a modernização dos locais de trabalho. Os regimes de pensões complementares podem desempenhar um papel importante, em especial nos casos em que se prevê uma deterioração da adequação das pensões públicas.*

Os sistemas de saúde contribuem para o bem-estar individual e coletivo e para a prosperidade económica. *Em vários Estados-Membros, foram implementadas reformas dos sistemas de saúde que visam incentivar a disponibilização de serviços de cuidados de saúde primários eficazes e o acesso aos mesmos, racionalizar e reforçar a sustentabilidade dos cuidados hospitalares e especializados e melhorar o acesso a medicamentos a preços acessíveis utilizados de forma eficaz em termos de custos. Alguns Estados-Membros estão também a tomar medidas para melhorar a eficiência e a qualidade dos serviços de cuidados prolongados, o que permitiria reduzir os obstáculos à participação no mercado de trabalho das pessoas que prestam cuidados familiares, em especial as mulheres.*

Nos últimos anos, a UE registou um afluxo sem precedentes de migrantes, incluindo refugiados, com quase 1,8 milhões de pedidos de asilo apresentados em 2015 e no primeiro

semestre de 2016. Esta realidade sublinha a importância de estratégias de integração abrangentes, a fim de garantir que os refugiados possam ser eficazmente integrados no mercado de trabalho e na sociedade em geral. Vários Estados-Membros adotaram pacotes de integração a fim de garantir uma intervenção atempada junto dos recém-chegados, incluindo o acesso ao mercado de trabalho, a avaliação de competências e a formação. Em conformidade com o plano de ação para a integração de nacionais de países terceiros¹, que a Comissão apresentou em junho de 2016, é importante que as políticas de integração não incidam só nas necessidades imediatas, mas procurem também garantir o êxito da integração a médio e a longo prazo, como parte integrante das estratégias de inclusão social dos Estados-Membros.

¹ COM(2016) 377 final.

1. TENDÊNCIAS E DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO E NA ESFERA SOCIAL NA UNIÃO EUROPEIA

Esta secção apresenta uma visão geral das tendências e dos desafios observados no mercado de trabalho e na esfera social na União Europeia. Inicia-se por uma análise pormenorizada das principais áreas em matéria social e de emprego, a que se seguem as conclusões gerais retiradas do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego.

1.1 *Tendências do mercado de trabalho*

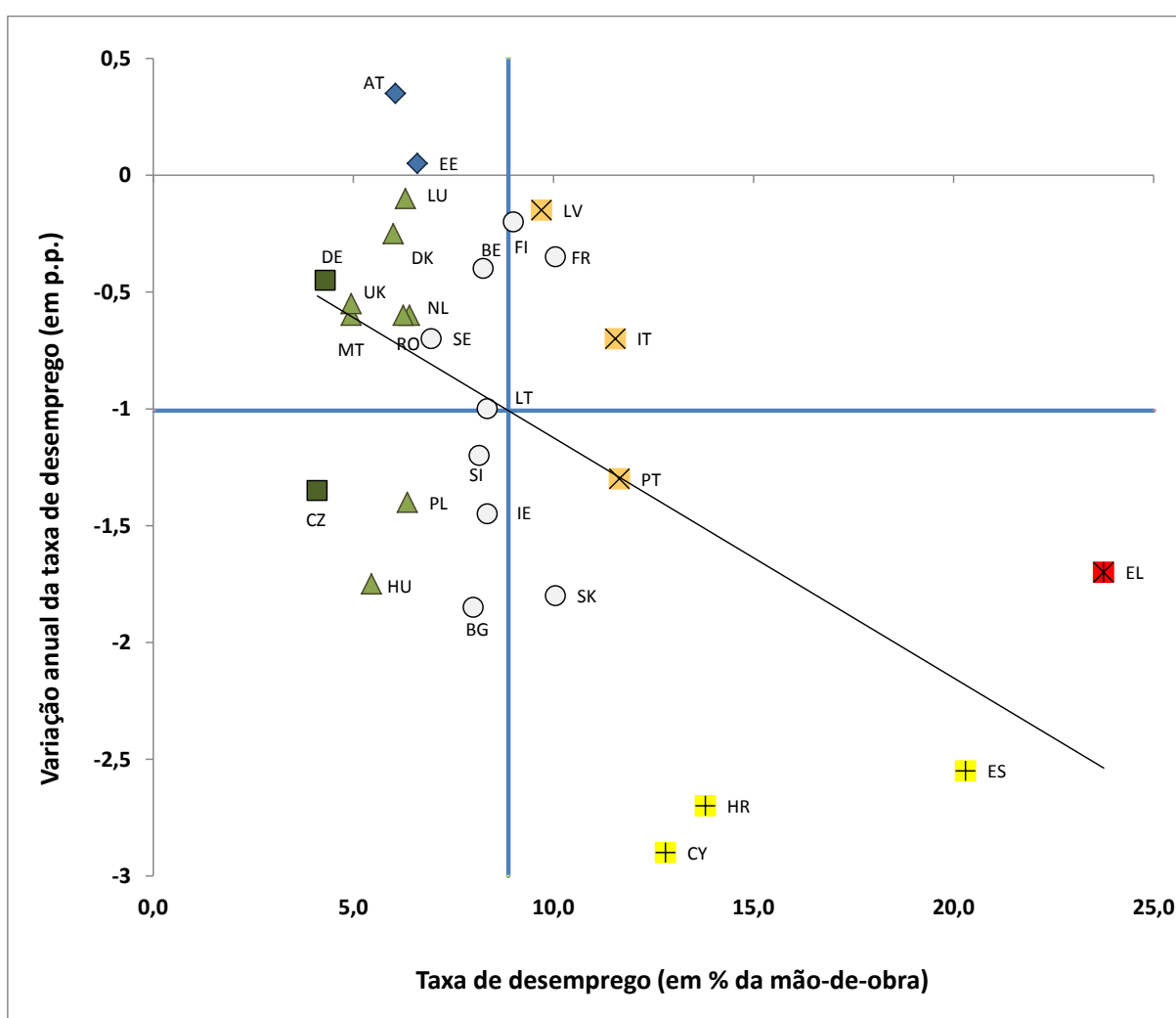
Em 2015 e 2016, a retoma do mercado de trabalho intensificou-se, com a maior parte dos indicadores a registar melhorias significativas. A taxa de emprego (20-64 anos) na UE cresceu 0,9 pontos percentuais (pp) em 2015 e continuou a aumentar até atingir 71,1 % no segundo trimestre de 2016. Não só este nível excede em 1,5 pp o registado no segundo trimestre de 2015, como também é superior ao observado antes da crise de 70,3 % (anual), em 2008. Um aumento comparável foi registado na taxa de emprego da área do euro, que atingiu quase 70 % no segundo trimestre de 2016 (perto dos 70,2 %, em média, de 2008). Em valores absolutos, e comparativamente ao quarto trimestre de 2014, o número de pessoas empregadas aumentou no segundo trimestre de 2016 em cerca de 4,2 milhões, incluindo 2,8 milhões no mercado de trabalho na área do euro. Ao mesmo tempo, a taxa de atividade (15-64 anos) na UE aumentou moderadamente, atingindo 73 %, enquanto a taxa de desemprego (no grupo etário 15+) caiu para 8,6 %, cifrando-se no nível mais baixo registado desde o primeiro trimestre de 2009 (na área do euro, as taxas de atividade e de desemprego eram de 72,9 % e 10,1 %, respetivamente²). Uma maior procura de mão de obra, acompanhada de um aumento da taxa de postos de trabalho vagos de 1,3 % em 2013 para 1,8 % nos dois primeiros trimestres de 2016, desempenhou um papel importante. Neste contexto, o crescimento médio dos salários acelerou-se ligeiramente na UE em 2015, tendo permanecido moderado nos países da área do euro (ver secção 2.1).

As disparidades no mercado de trabalho nos vários Estados-Membros e na área do euro continuaram a descer dos níveis muito elevados antes registados, com taxas de desemprego que se aproximam dos números anteriores à crise. A contínua convergência das taxas de desemprego reflete descidas superiores à média em alguns Estados-Membros caracterizados por elevadas taxas de desemprego (em especial, Chipre, Croácia e Espanha). Em contrapartida, foram observados ligeiros aumentos na taxa de desemprego na Áustria e na

² Em setembro de 2016, a taxa de desemprego mensal situava-se nos 8,5 % na UE e nos 10 % na área do euro.

Estónia, embora os níveis de partida fossem relativamente baixos. Em 2015, o influxo líquido de população foi maior nos países com as taxas de desemprego mais baixas em 2014 (nomeadamente a Áustria, a Alemanha e o Luxemburgo); alguns dos mais importantes fluxos líquidos de saída verificaram-se nos países com as taxas de desemprego mais elevadas. No entanto, apesar da convergência observada, persistem diferenças significativas nas taxas de desemprego (figura 1), com valores que variam entre 5 % ou menos na República Checa, na Alemanha, em Malta e no Reino Unido, e mais de 20 % na Espanha e na Grécia no primeiro semestre de 2016.

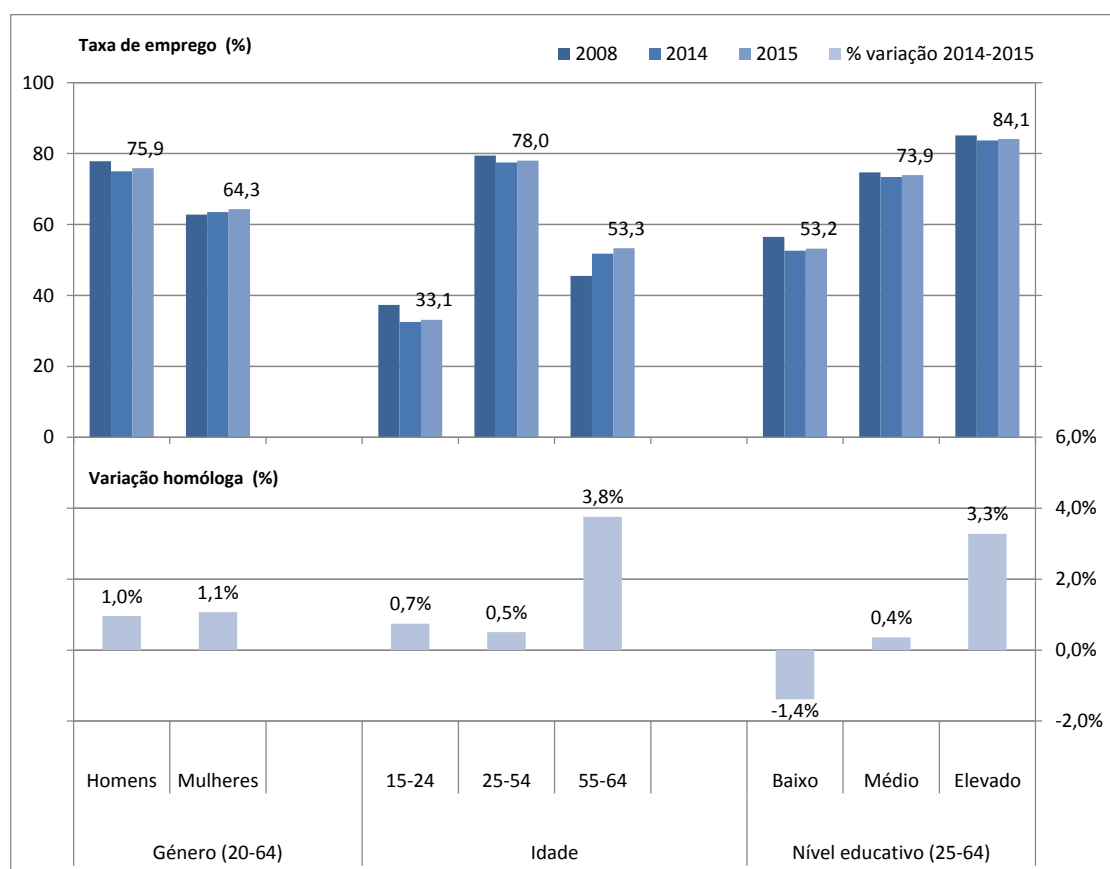
Figura 1: Taxa de desemprego e variação anual, como constam do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego



Fonte: Eurostat, IFT (cálculos da DG EMPL). Período: níveis da primeira metade de 2016 e variação anual em relação à primeira metade de 2015. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

A dinâmica do crescimento do emprego é diferente em função dos grupos etários e dos níveis educativos. Tal como mostra a figura 2, o maior aumento nos números do emprego, de 3,8 % em 2015, foi registado no grupo dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos), cuja taxa de atividade cresceu 1,4 pp para chegar aos 57,3% em 2015. Este facto traduziu-se num novo aumento da taxa de emprego deste grupo, para 53,3 % em 2015, para além do crescimento contínuo verificado na última década. Em contrapartida, o crescimento do emprego foi moderado entre os jovens (15-24 anos) e os trabalhadores na faixa etária mais produtiva (25-54). A taxa de atividade destes últimos permaneceu quase inalterada pelo quarto ano consecutivo, nos 85,4 %, e por conseguinte, parece ter atingido um limite. No entanto, a evolução foi substancialmente diferente consoante os níveis de competências: o crescimento do emprego foi forte no caso dos trabalhadores altamente qualificados (titulares de um diploma do ensino superior), com um aumento de 3,3 % numa base anual, enquanto a categoria dos trabalhadores pouco qualificados (com apenas o ensino secundário inferior ou menos) registou uma diminuição de 1,4 % desde 2014. Este facto confirma uma tendência de redução das oportunidades de emprego para os trabalhadores pouco qualificados, cuja taxa de emprego continua a ser inferior à de 2008. O crescimento do emprego foi comparável para homens e mulheres, com as respetivas taxas de emprego a aumentar ligeiramente em relação a 2015. A grande diferença entre a taxa de emprego das mulheres (64,3 %) e a dos homens (75,9 %), que se tinha atenuado entre 2008 e 2013, permaneceu assim quase inalterada. Do mesmo modo, os dados (figura 3) não revelam qualquer diferença significativa entre o crescimento do emprego a tempo inteiro ou do emprego a tempo parcial.

Figura 2: Taxas de emprego e de crescimento do emprego em diferentes grupos na UE

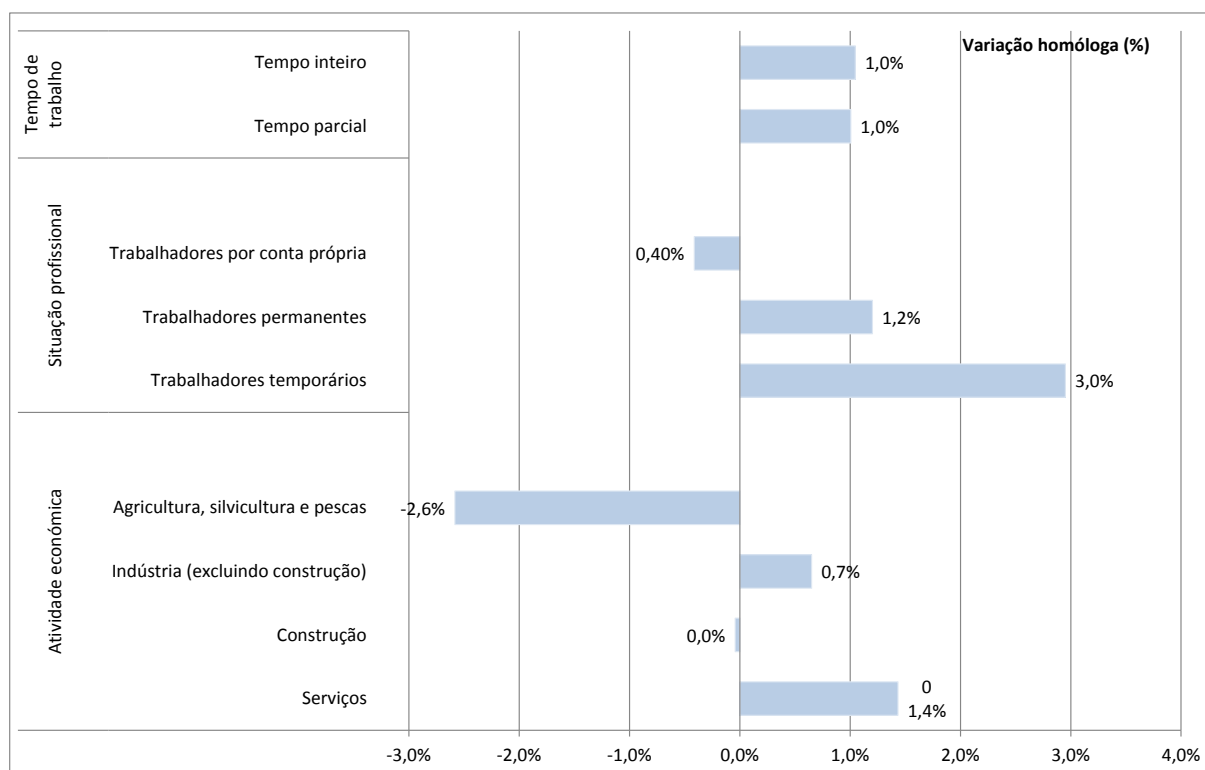


Fonte:

Eurostat, IFT.

A retoma do emprego reflete um aumento no número de trabalhadores por conta de outrem, permanecendo estável a proporção de trabalhadores temporários. O número de trabalhadores por conta própria diminuiu marginalmente (0,4 %), embora este valor oculte diferenças significativas entre os Estados-Membros (ver secção 2.1). O número de trabalhadores temporários aumentou 3 %, ao passo que a proporção de trabalhadores permanentes registou uma subida de 1,2 %. Deste facto resultou um aumento marginal da percentagem de trabalhadores temporários no total dos trabalhadores por conta de outrem (para 14,2 % em 2015), mais uma vez com vincadas diferenças nos resultados dos Estados-Membros (ver secção 2.3). O setor dos serviços foi o responsável pela maior parte dos empregos criados (+1,4 %), seguido da indústria (+0,7 %), ao passo que o emprego na agricultura continuou a diminuir (-2,6 %), o que explica também parte do declínio da atividade por conta própria. Pela primeira vez desde 2008, foi travado o declínio do emprego no setor da construção em 2015.

Figura 3: Crescimento do emprego (2014-15) em diferentes grupos na UE



Fonte: Eurostat, IFT

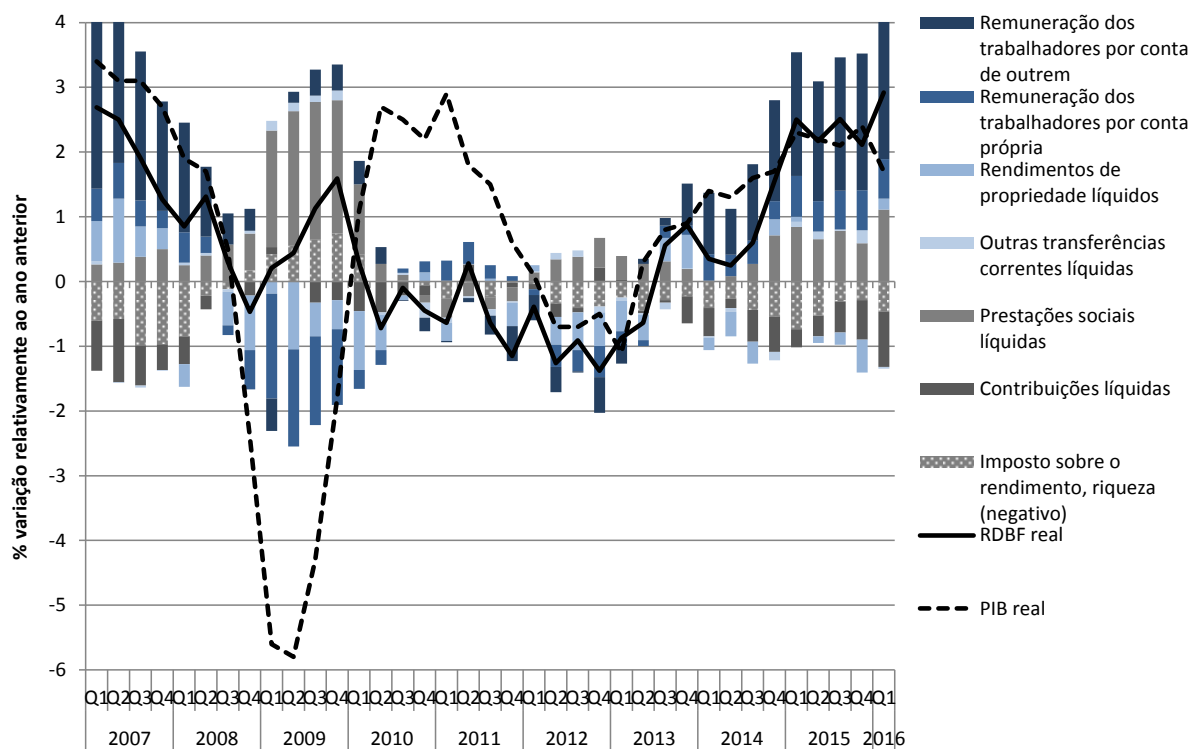
O desemprego dos jovens e o desemprego de longa duração continuaram a diminuir em 2015, acompanhando a redução da taxa de desemprego global. A taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos), que atingiu um pico de 23,7 % na UE em 2013, diminuiu para 20,3 % em 2015. Esta tendência manteve-se em 2016, com uma nova queda para 18,9 % no primeiro semestre do ano. Contudo, o desemprego juvenil é mais elevado na AE-19 (21,4 % no primeiro semestre de 2016) e continuam a existir disparidades significativas entre os Estados-Membros. A taxa de desemprego de longa duração (em percentagem da população ativa) também desceu, passando de 5% em 2014 para 4,5 % em 2015 (tendo voltado a diminuir no primeiro semestre de 2016), mas a lenta reabsorção dos desempregados de longa duração em alguns Estados-Membros, nomeadamente os mais afetados pela crise, indica que o elevado nível de desemprego corre o risco de se tornar estrutural.

1.2 Tendências sociais

A situação financeira dos agregados familiares da UE continuou a melhorar em 2015. O rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) na UE aumentou cerca de 2 % em 2015, continuando a recuperar das perdas de rendimento registadas durante no período 2010-2013.

Esta melhoria resultou principalmente de aumentos no rendimento do trabalho e de uma redução de impostos e contribuições (ver figura 4).

Figura 4: Crescimento do PIB e do RDBF e variação nas componentes do RDBF na UE



Fonte: Eurostat, IFT

No entanto, se considerarmos os dados relativos à UE mais recentes, esta tendência de melhoria não se reflete nos números da pobreza³. A percentagem da população da UE em risco de pobreza (AROP) estabilizou-se em 2015, com um aumento de 0,1 pp para 17,3 % (tanto na UE como na área do euro). Esta evolução segue-se a um aumento de 0,5 pp em 2014 (0,4 pp na área do euro) que resultou, em parte, do aumento dos limiares de pobreza, à medida que o rendimento das famílias começou a recuperar em meados de 2013. Do mesmo modo, a proporção global de trabalhadores pobres aumentou 0,5 pp em 2014, em paralelo com uma subida da percentagem de trabalhadores temporários (cujos rendimentos são normalmente inferiores aos dos trabalhadores permanentes), permanecendo estável em 2015.

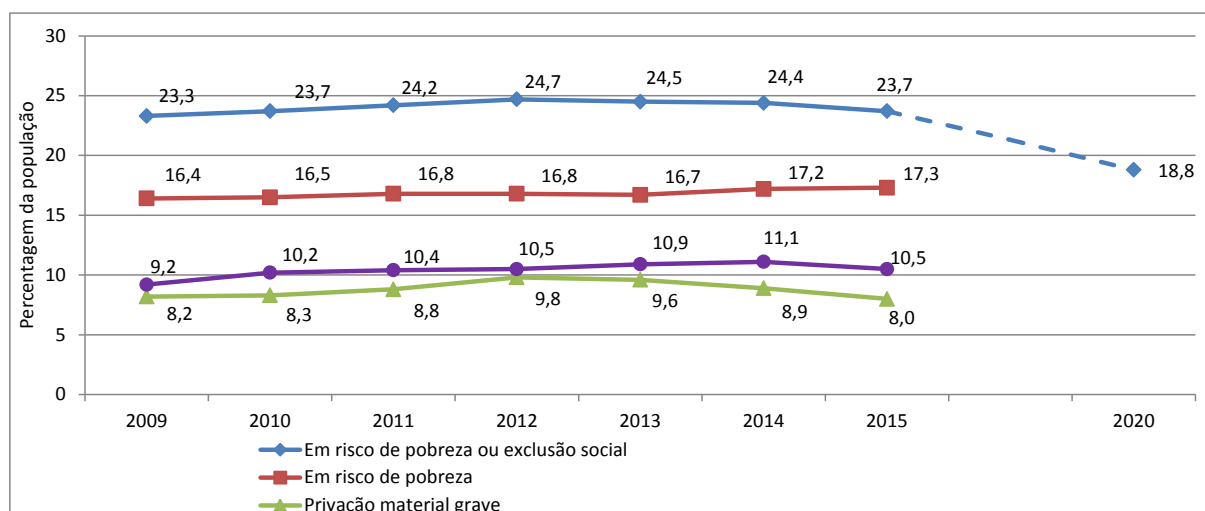
³ No momento da redação do presente documento (outubro de 2016), o Eurostat disponibiliza uma estimativa dos números médios referentes a 2015. Será feita uma atualização na versão revista do documento, após discussão com os Estados-Membros reunidos no Comité do Emprego.

A percentagem de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social na UE continuou a diminuir em 2015, mas continua a ser muito elevada. A taxa de risco de pobreza e exclusão social (AROPE) na UE continuou a descer em 2015 para 23,7 % (em relação aos 24,4 % registados em 2014 e os 24,6 % em 2013), mas mantém-se perto do seu pico histórico de 2012. Também sofreu uma redução na área do euro, de 23,5 % em 2014 para 23,1 % em 2015 (regressando aos níveis de 2013). Em 2015, cerca de 119 milhões de pessoas encontravam-se em risco de pobreza ou de exclusão social, o que corresponde aproximadamente a 3,5 milhões de pessoas menos do que em 2014. Mesmo que a UE esteja ainda longe de alcançar a meta definida na Estratégia Europa 2020 de retirar pelo menos 20 milhões de pessoas de situações de pobreza e exclusão social até 2020, o número de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social está de novo a aproximar-se do nível de 2008, o ano de referência relativamente ao qual foi fixada a meta da Estratégia Europa 2020: em 2015, havia aproximadamente mais 1,2 milhões de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social em comparação com 2008⁴, o que corresponde a 4,8 mil milhões menos do que em 2012, quanto o fenómeno atingiu o seu máximo.

A redução do nível de privação material grave aponta para uma melhoria dos padrões de vida. A privação material grave diminuiu 0,8 pp em 2015 para atingir 8,1 %, ou seja, menos 9,1 milhões de pessoas do que no pico de 2012. Esta tendência, observada desde 2013, está relacionada com a já referida melhoria da situação financeira das famílias associada à recuperação económica. A percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares (quase) sem emprego (ou seja, a população no grupo etário 0-59 que vive em agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa) diminuiu ligeiramente em 2015 para 10,5 %, facto que fica a dever-se à melhoria das condições do mercado de trabalho, após um ligeiro aumento em 2014.

⁴ O número médio de pessoas em risco de pobreza ou de exclusão social na UE em 2008 tem por base uma estimativa do Eurostat, já que os valores relativos Croácia só existem a partir de 2010.

Figura 5: Taxa de risco de pobreza e de exclusão social e seus componentes na UE-27



Fonte: Eurostat, EU-SILC (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). Exclui-se a Croácia, uma vez que não estão disponíveis dados relativos a 2009. Nota: a taxa de risco de pobreza e exclusão social (AROPE) combina a taxa de risco de pobreza (AROP), as pessoas em situação de grave privação material (SMD) e os agregados familiares com uma intensidade de trabalho muito baixa ou igual a zero (JLH). A linha tracejada corresponde à diminuição que se estima ser necessária para atingir a meta da Estratégia Europa 2020.

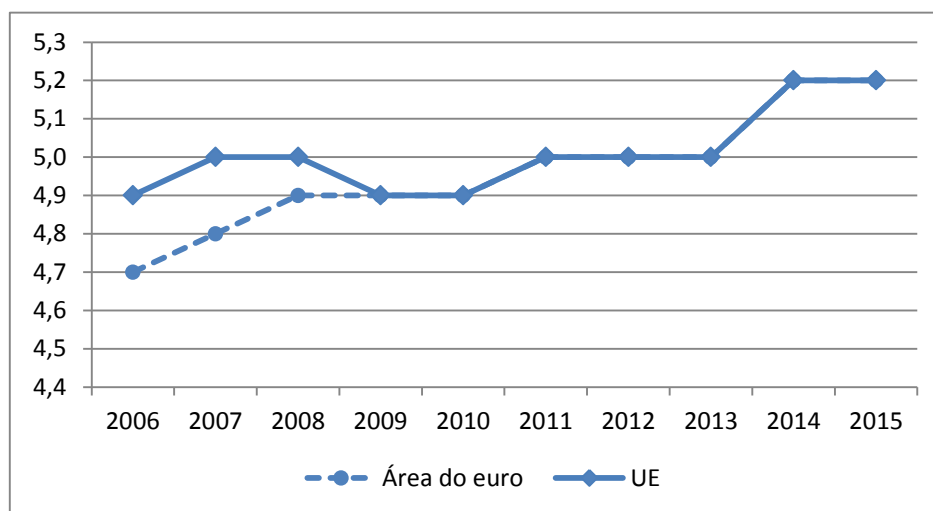
As crianças, os jovens, os desempregados e os nacionais de países terceiros contam-se entre os mais afetados. Quase um terço (31,2 %) dos jovens (18-24 anos) corriam risco de pobreza ou exclusão social em 2015. Este facto fica principalmente a dever-se a situações de desemprego e trabalho precário ou à difícil situação socioeconómica das famílias dos jovens. Um agregado familiar onde só um dos cônjuges trabalha está associado a um maior risco de pobreza⁵. A AROPE das crianças (0-17 anos) diminuiu para 26,9 % (de 27,8 %), mas continua a ser elevada devido à situação profissional dos pais, em particular quando é conjugada com um acesso limitado a serviços sociais e a apoios ao rendimento. Os idosos (65 +) foram relativamente menos atingidos e o seu risco de pobreza ou de exclusão social diminuiu de 18,3 % em 2013 para 17,4 % em 2015, sendo que as mulheres são mais pobres do que os homens (19,6 % das mulheres contra 14,6 % dos homens). Outros grupos afetados pela pobreza e pela exclusão social são os desempregados (66,6 %), os nacionais de países terceiros (48,2 %) e as pessoas com deficiência (30,1 % em 2014).

As desigualdades de rendimento, medidas pelo rácio dos quintis de rendimento, estabilizaram-se em 2015 num nível elevado. O rácio dos quintis de rendimento (ou indicador S80/S20, isto é, o rácio entre os rendimentos dos 20 % da população com os rendimentos mais elevados e os rendimentos dos 20 % com os rendimentos mais baixos) permaneceu estável em 5,2 em 2015, seguindo a tendência dos últimos anos, em especial na

⁵ Ver a análise *2016 Employment and Social Developments in Europe Review*, Capítulo 2.

área do euro (figura 6). Também o coeficiente de Gini se manteve estável⁶ nos 0,31 em 2015. Ainda assim, continuam a verificar-se diferenças substanciais nos níveis e tendências em todos os Estados-Membros (ver secção 2.4). As crescentes desigualdades de rendimentos, uma tendência comum nas economias desenvolvidas⁷, não só constituem uma preocupação em termos da justa distribuição dos rendimentos na população, mas representam também um risco para o crescimento a longo prazo.

Figura 6: Rácio dos quintis de rendimento S80/S20



Fonte: Eurostat. Não existem dados relativos à Croácia antes de 2010.

⁶ O coeficiente de Gini é um indicador com um valor entre 0 e 1. Valores mais baixos indicam uma maior igualdade. Por outras palavras, um valor igual a 0 indica que todas as pessoas têm o mesmo rendimento, um valor igual a 1 indica que uma pessoa dispõe de todos os rendimentos. Nota: a fim de ter em conta o impacto das diferenças na dimensão e na composição dos agregados familiares, o rendimento disponível total do agregado é «equivalente».

⁷ Ver OCDE (2015). *In it together – Why less inequality benefits all*. Paris: OCDE.

1.3 Conclusões gerais do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego

O painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego, que já vai na quarta edição, permite detetar problemas sociais e de emprego atempadamente e possíveis divergências entre os Estados-Membros suscetíveis de justificar uma análise mais aprofundada. O painel de avaliação (anexos 1 a 3) é composto por seis indicadores principais de tendências sociais e de emprego:

- Taxa de desemprego (15-74);
- Taxa de desemprego dos jovens (15-24);
- Jovens que não trabalham, não estudam e não seguem uma formação (NEET) em percentagem da população no grupo etário 15-24;
- Rendimento disponível bruto das famílias (RDBF, variação anual);
- Taxa de risco de pobreza na idade ativa (18-64 anos);
- Desigualdades de rendimento (rácio S80/S20).

Contribui igualmente para a identificação de áreas em que há maior necessidade de intervenção política. Como tal, constitui um importante instrumento para acompanhar o impacto das reformas no contexto do Semestre Europeu. Ajuda a reforçar os desafios identificados nos relatórios nacionais e está na base na elaboração das recomendações específicas por país. Os resultados do painel de avaliação devem ser lidos em conjunto com as conclusões analíticas de outros instrumentos, como o Observatório de Desempenho do Emprego (ODE), o Monitor do Desempenho em matéria de Proteção Social (MDPS)⁸ e o painel de avaliação do Procedimento relativo aos Desequilíbrios Macroeconómicos (PDM), com os indicadores principais sobre emprego recentemente adicionados⁹. Na mesma ordem de ideias, o Relatório dos Cinco Presidentes intitulado «Concluir a União Económica e Monetária Europeia» e a comunicação sobre as medidas a adotar com vista à conclusão da União Económica e Monetária¹⁰ promovem o recurso à avaliação comparativa e à análise cruzada do desempenho dos Estados-Membros, a fim de identificar os desempenhos insuficientes e promover a convergência ascendente. O processo deve também contribuir para a partilha de boas práticas. Na caixa 1, apresenta-se a justificação e o ponto da situação do desenvolvimento de indicadores de referência no domínio do mercado de trabalho.

⁸ O Observatório de Desempenho do Emprego (ODE) e o Monitor do Desempenho em matéria de Proteção Social (MDPS) são elaborados conjuntamente pela Comissão e, respetivamente, pelo Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social. São adotados pelo Conselho EPSCO.

⁹ Ver Relatório sobre o Mecanismo de Alerta (RMA) de 2017.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

As recentes tendências dos principais indicadores são registadas no painel de avaliação em função de três aspetos (ver quadros pormenorizados no anexo):

- Para cada Estado-Membro, a variação do indicador num determinado ano comparada com períodos anteriores (tendência histórica);
- Para cada Estado-Membro, a diferença em relação às taxas médias da UE e da área do euro no mesmo ano (que dá uma imagem das disparidades sociais e de emprego existentes);
- A variação do indicador entre dois anos consecutivos em cada Estado-Membro relativamente à variação dos níveis da UE e da área do euro (indicativa da dinâmica de convergência/divergência socioeconómica).

Desde 2016, a situação dos Estados-Membros nos principais indicadores sociais e de emprego é avaliada através de uma metodologia comum que considera, em paralelo, os níveis e as variações de cada indicador (conforme explicado no anexo 4). Com base nesta metodologia, o quadro 1 apresenta uma síntese das leituras do painel de avaliação. De acordo com as análises constantes da presente secção e da secção 2 (ver figuras 1, 14, 15, 26, 27 e 28), cinco Estados-Membros (Grécia, Chipre, Portugal, Espanha e Itália) enfrentam vários desafios significativos em matéria social e de emprego, embora a sua situação seja desigual no que respeita à evolução recente. Cinco outros Estados-Membros (Bulgária, Croácia, Letónia, Lituânia e Roménia) são assinalados mais do que uma vez, com diferentes graus de gravidade, no quadro de síntese no que diz respeito aos indicadores de emprego ou sociais. No que resta desta secção, apresenta-se uma leitura atenta do painel de avaliação.

A Grécia apresenta ainda dificuldades em todos os indicadores sociais e de emprego, em especial no que toca à taxa de desemprego global e às desigualdades de rendimentos. Foram registadas algumas melhorias na taxa NEET e na taxa de risco de pobreza (AROP)¹¹. A Itália mantém níveis críticos em indicadores relacionados com a situação dos jovens no mercado de trabalho, ao passo que a taxa global de desemprego diminui lentamente em comparação com a média da UE. Ao mesmo tempo, a situação relativa aos indicadores sociais, nomeadamente a taxa de risco de pobreza, continua a ser preocupante. Em Portugal, as taxas de desemprego global e dos jovens continuam elevadas, apesar de se registarem reduções moderadas. Os indicadores de risco de pobreza e desigualdades de rendimento também apresentam níveis elevados em comparação com a média da UE, pese embora uma ligeira diminuição. Em Espanha, as taxas de desemprego e de NEET continuaram a melhorar (embora os níveis sejam

¹¹ No entanto, as desigualdades podem ser afetadas por uma descida do limiar de pobreza.

ainda problemáticos) e a situação em matéria de desemprego juvenil, pobreza e desigualdades continua a ser um desafio. Chipre registou uma evolução favorável das taxas de desemprego global e dos jovens, bem como da taxa NEET, todas a registar descidas partindo de níveis muito elevados. No entanto, em 2015, o crescimento do rendimento disponível bruto das famílias continuava a ser negativo e a taxa de risco de pobreza registava o aumento mais acentuado. A Roménia ainda apresenta desafios críticos no que respeita à taxa de NEET, risco de pobreza e desigualdades, com esta última a sofrer um aumento considerável. Do mesmo modo, a Lituânia registou um acentuado aumento na taxa de risco de pobreza e nas desigualdades de rendimento. A Letónia registou a maior subida do desemprego dos jovens, ao passo que a situação permanece estável em termos da taxa de risco de pobreza e das desigualdades. Na Croácia, as taxas de desemprego global e dos jovens são elevadas, embora se verifique uma rápida diminuição. Na Bulgária, as elevadas taxa de jovens NEET e desigualdades de rendimento continuam a ser desafios importantes.

No que diz respeito aos jovens NEET, considera-se que a situação na Finlândia, França, Irlanda e Eslováquia é «a acompanhar» (devido a aumentos súbitos ou a níveis superiores à média). Do mesmo modo, para além da Itália, também a Finlândia, a França e a Áustria apresentam um crescimento do RDBF mais lento em relação à média da UE. Por último, a evolução em dois países deve ser também acompanhada de perto no que diz respeito ao risco de pobreza (Polónia) e às desigualdades de rendimento (Estónia).

Em três Estados-Membros, alguns indicadores mostram uma ligeira deterioração, embora os níveis de partida sejam positivos. Na Áustria e na Estónia, as taxas de desemprego (tanto a global como a dos jovens) aumentaram a um ritmo superior à média da UE, apesar de continuarem a ser muito reduzidas. A situação é semelhante na Dinamarca no que diz respeito ao desemprego dos jovens e à taxa NEET.

Quadro 1: Síntese do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego

	Taxa de desemprego	Taxa de desemprego dos jovens	Taxa NEET	Rendimento Disponível Bruto das Famílias	Taxa de risco de pobreza	Desigualdades S80/S20
Melhores desempenhos	República Checa Alemanha	Alemanha	Alemanha Luxemburgo Países Baixos Suécia	Dinamarca Letónia Roménia	República Checa Eslováquia	República Checa Finlândia Eslovénia Eslováquia
Acima da média	Dinamarca Hungria Luxemburgo Malta Países Baixos Polónia Roménia Reino Unido	Bulgária República Checa Hungria Lituânia Malta Países Baixos Reino Unido	Áustria República Checa Hungria Lituânia Letónia Eslovénia	Eslováquia	Áustria Bélgica Dinamarca Estónia Finlândia França Luxemburgo Malta Países Baixos Eslovénia Suécia	Áustria Bélgica Dinamarca França Hungria Luxemburgo Malta Países Baixos Suécia
Bom mas a acompanhar	Áustria Estónia	Áustria Dinamarca Estónia	Dinamarca			
Na média	Bélgica Bulgária Finlândia França Irlanda Lituânia Suécia Eslovénia Eslováquia	Bélgica Finlândia França Irlanda Luxemburgo Polónia Suécia Eslovénia Eslováquia	Bélgica Estónia Malta Polónia Portugal Reino Unido	República Checa Alemanha Espanha Hungria Lituânia Países Baixos Portugal Suécia Eslovénia Reino Unido	Croácia Alemanha Hungria Reino Unido	Croácia Chipre Alemanha Polónia Reino Unido
Fraco, mas a melhorar	Chipre Espanha Croácia	Chipre Croácia	Grécia Chipre Espanha		Bulgária Grécia	
A acompanhar	Itália Letónia Portugal	Letónia Portugal	Finlândia França Irlanda Eslováquia	Áustria Finlândia França Itália	Chipre Letónia Lituânia Polónia Portugal	Estónia Itália Portugal
Situações críticas	Grécia	Grécia Itália Espanha	Bulgária Croácia Itália Roménia	Chipre	Itália Roménia Espanha	Bulgária Grécia Letónia Lituânia Roménia Espanha

Nota: não existem dados trimestrais relativos ao desemprego dos jovens para a Roménia; à data de 26 de outubro

de 2016, não existiam dados relativos ao RDBF para a BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT e PL; à data de 26 de outubro de 2016, não existiam dados relativos ao rácio S80/S20 e à taxa AROPE para a IE.

Caixa 1. Avaliação comparativa e prossecução de melhores práticas no mercado de trabalho

O Relatório dos Cinco Presidentes sublinhava que deve ser colocada uma tónica particular no emprego e no desempenho social, salientando que os desafios são muitas vezes semelhantes entre os Estados-Membros, embora não exista uma abordagem única a seguir.

A comunicação da Comissão de outubro de 2015 sobre as medidas a adotar com vista à conclusão da União Monetária Europeia¹² aponta áreas temáticas ou políticas que deverão ser gradualmente abrangidas pela avaliação comparativa dos desempenhos em função de parâmetros de referência. Segundo a comunicação, «(...) A avaliação comparativa visa identificar os desempenhos insuficientes e promover a convergência em direção aos melhores desempenhos nos domínios do mercado de trabalho, da competitividade, do clima empresarial e das administrações públicas, bem como de certos aspetos da política fiscal. (...) os indicadores de referência devem satisfazer dois requisitos. Em primeiro lugar, devem estar associados de perto aos centros de tomada de decisões, para poderem traduzir-se em consequências políticas efetivas e com significado. Em segundo lugar, é necessário que existam provas sólidas e um consenso suficiente no sentido de que contribuem de forma significativa para os objetivos de nível superior, como o emprego, o crescimento, a competitividade, a inclusão social e a equidade ou a estabilidade financeira.»

A avaliação comparativa, quando conjugada com uma análise económica mais alargada, pode contribuir para o processo de reformas e reforçá-lo, favorecendo o processo de aprendizagem mútua e a convergência para as melhores práticas implementadas com êxito nos Estados-Membros.

Desde março de 2016, está em curso um projeto-piloto sobre a avaliação comparativa das prestações de desemprego e das políticas ativas do mercado de trabalho. Foi desenvolvida uma abordagem em três fases juntamente com os Estados-Membros, que tem em conta os quadros existentes. Uma primeira fase consiste em analisar os principais desafios na área política em causa e é identificar um conjunto de indicadores de resultados de alto nível. Na segunda fase, um conjunto de alguns indicadores fundamentais de desempenho permite identificar os países com bons e maus desempenhos. Na terceira fase, são definidos os principais instrumentos políticos para alcançar uma convergência ascendente.

Nesta base, no que respeita às prestações de desemprego e às políticas ativas do mercado de trabalho, foram identificados indicadores para as duas primeiras fases e definidos quatro instrumentos políticos para a terceira fase, de modo a permitir a comparação: a duração, o nível e os critérios de elegibilidade para as prestações de desemprego e um princípio político de acesso a apoios atempados adaptados à situação dos indivíduos no mercado de trabalho. Além disso, está em curso desde setembro de 2016 um exercício de avaliação comparativa em matéria de competências.

¹² COM(2015) 600 final.

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

A presente secção apresenta uma panorâmica dos principais indicadores sociais e de emprego e das recentes medidas adotadas pelos Estados-Membros em áreas prioritárias identificadas no âmbito das orientações para o emprego da UE, adotadas pelo Conselho em 2015¹³ e novamente em 2016, sem alterações¹⁴. Para cada orientação, apresenta-se a evolução recente num conjunto selecionado de indicadores principais, bem como as medidas políticas adotadas pelos Estados-Membros. A presente secção tem por base os programas nacionais de reformas dos Estados-Membros para 2016 e fontes da Comissão Europeia. Salvo indicação em contrário, só são apresentadas no relatório medidas políticas aplicadas depois de junho de 2015. O relatório de 2016 sobre o mercado de trabalho e a evolução salarial¹⁵ e o relatório de 2016 sobre a evolução do emprego e da situação social na Europa¹⁶ apresentam uma análise aprofundada dos recentes desenvolvimentos no mercado de trabalho.

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

A presente secção analisa a aplicação da orientação para o emprego n.º 5, que recomenda aos Estados-Membros que criem condições tendentes a incentivar a procura de mão de obra e a geração de emprego. Em primeiro lugar, apresenta indicadores relativos ao empreendedorismo, que constitui uma condição prévia essencial para a criação de emprego e é, por si só, uma fonte de crescimento do emprego (designadamente através do emprego por conta própria). Em seguida, analisa os principais fatores macroeconómicos que determinam as decisões de contratação, a saber, a evolução dos salários e da carga fiscal. A secção 2.1.2 dá conta das medidas políticas aplicadas pelos Estados-Membros nestes domínios, incluindo subsídios à contratação não específicos (os subsídios orientados para grupos desfavorecidos são discutidos na secção 2.2.2).

¹³ As orientações foram pela primeira vez repercutidas na íntegra nos programas nacionais de reforma de 2016.

¹⁴ Decisão do Conselho relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros, 13 de outubro de 2016.

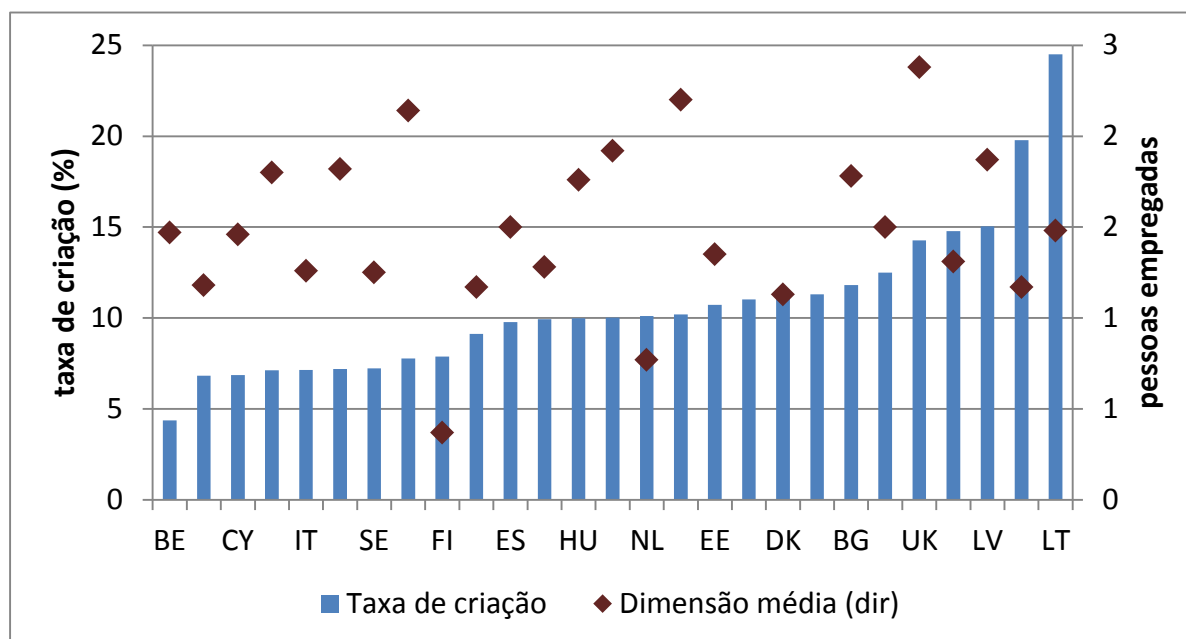
¹⁵ Comissão Europeia (2016). *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2016* Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, outubro de 2016.

¹⁶ (a publicar brevemente)

2.1.1 Indicadores principais

As novas empresas representam uma importante fonte de criação de emprego na União Europeia. Em 2014¹⁷, as empresas recém-criadas representavam mais de 4 % do emprego total¹⁸ no setor empresarial em países como a Polónia, a Letónia, Portugal, a Lituânia e a Eslováquia. As pequenas e médias empresas (PME) eram responsáveis por cerca de 71 % do total do crescimento do emprego¹⁹. Estes valores dão uma ideia do potencial de criação de emprego que pode ser desencadeado pela supressão dos obstáculos ao empreendedorismo e ao crescimento das empresas²⁰. Em 2014, mais de dois terços dos Estados-Membros registaram um aumento do número de novas empresas. No entanto, as diferenças são significativas no que respeita à taxa de criação de empresas e à sua dimensão média (figura 7).

Figura 7: Taxa de criação de empresas e dimensão média no momento da criação, economia de mercado, 2014



Fonte: Eurostat, demografia das empresas. Nota: não existem dados disponíveis para a Grécia.

O trabalho por conta própria está, de um modo geral, a diminuir, principalmente devido à dinâmica setorial, embora os padrões sejam muito diferentes consoante o país. A taxa média de emprego por conta própria diminuiu em 2015, passando de 14,4 % para 14,1 %, o

¹⁷ Último ano relativamente ao qual existem dados disponíveis.

¹⁸ Trata-se do número de pessoas empregadas em empresas recém-criadas em 2014 dividido pelo número total de pessoas empregadas no conjunto de empresas ativas no mesmo ano.

¹⁹ Comissão Europeia (2015), *Annual Report on European SMEs 2014/2015*, novembro de 2015.

²⁰ As fichas informativas relativas à Lei das Pequenas Empresas fornecem uma análise pormenorizada por país das estatísticas e políticas das PME, e podem ser consultadas no seguinte endereço: http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_en

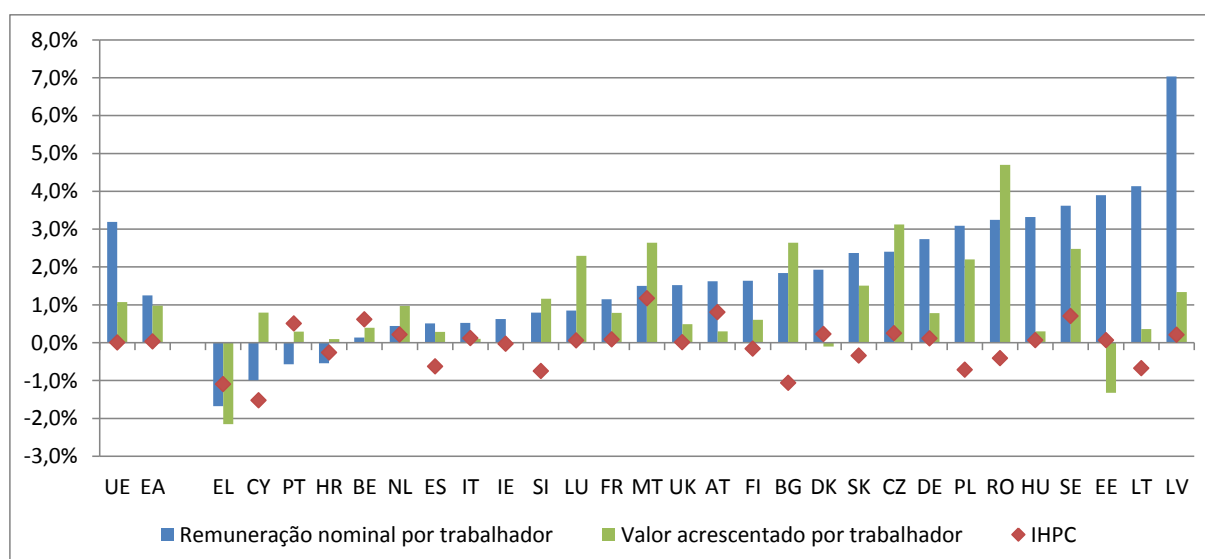
seu nível mais baixo desde 2008, com o número de trabalhadores por conta própria a descer 0,4 % contra um aumento do emprego total de 1 % (ver secção 1). Se excluirmos o setor primário (agricultura, silvicultura e pescas), que é afetado por um declínio estrutural, o número de trabalhadores por conta própria baixou apenas 0,1 % (em vez de 0,4 %) e manteve-se acima do nível de 2008. Não obstante, o emprego por conta própria aumentou em 2015 em quase metade dos Estados-Membros, com as maiores subidas em termos absolutos a serem registadas na Polónia, em Espanha e nos Países Baixos. A proporção de mulheres empresárias prosseguiu a tendência lenta de subida, passando de 31,8 % do total em 2014 para 32,2 % em 2015 (era de 30,4 % em 2008). As mulheres representam 34,4 % dos trabalhadores por conta própria sem pessoas empregadas e 43,9 % dos trabalhadores por conta própria titulares de um diploma do ensino superior. No entanto, são apenas cerca de 26 % do total de trabalhadores por conta própria com pessoal ao seu serviço.

O trabalho por conta própria de pessoas que nasceram fora do país está a aumentar.

Apesar de 89 % de todos os trabalhadores por conta própria terem nascido no Estado-Membro em que exercem a sua atividade, as dinâmicas são muito diferentes. Em 2015, registou-se uma diminuição de 1 % na atividade por conta própria deste grupo, contra aumentos de 2,7 % e 4,7 % para os cidadãos de outros Estados-Membros e de países terceiros, respetivamente. Aumentos particularmente importante nesta última categoria (mais de 5 %) verificaram-se no Luxemburgo, na Irlanda, em Chipre, na Bélgica, na Áustria, no Reino Unido e na Suécia.

Em 2015, o crescimento médio dos salários acelerou-se ligeiramente na UE, mantendo-se moderado na área do euro. A remuneração nominal por trabalhador aumentou 3,2 % na UE (em comparação com 1,6 % em 2014), permanecendo ligeiramente acima dos 1 % na área do euro (figura 8). Em conjugação com uma taxa de inflação quase nula, os aumentos dos salários nominais traduziram-se quase exclusivamente em aumentos reais. Esta tendência está em sintonia com a redução global do desemprego, embora os padrões sejam muito diferentes quando se considera países específicos. O aumento dos salários foi mais rápido nos países bálticos (em especial na Letónia), onde ultrapassaram o crescimento da produtividade do trabalho. A Suécia, a Roménia, a Polónia e a Hungria também registaram um forte crescimento (real) da remuneração por trabalhador, embora (à exceção da Hungria) este tenha sido mais alinhado com a produtividade. No lado oposto, a Grécia, Chipre, Portugal e Croácia apresentam quedas em termos nominais, ainda que tenham sido mais limitadas do que em anos anteriores. Os aumentos salariais nos países da área do euro tendem a ser mais baixos do que nas economias que não pertencem à área do euro.

Figura 8: Salários, produtividade e inflação — variação 2014/15

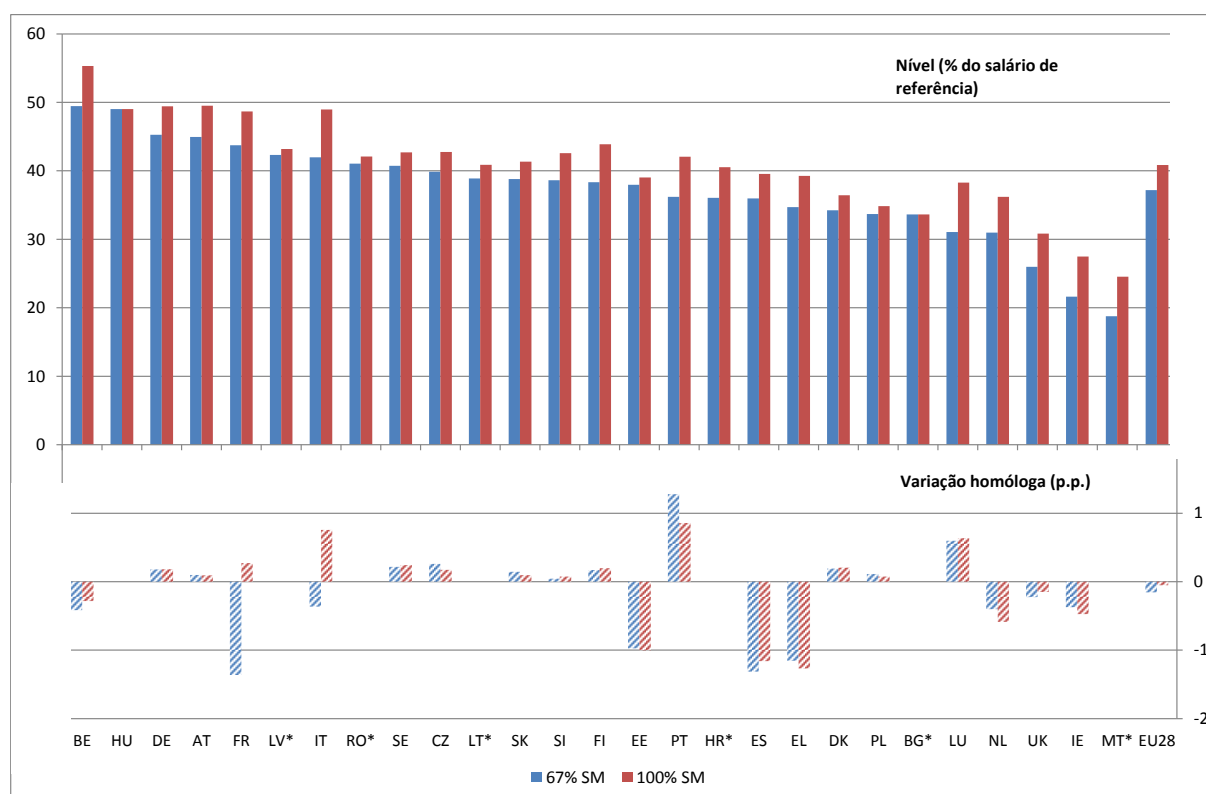


Fonte: Eurostat. Nota: a Irlanda não comunicou o crescimento do valor acrescentado por trabalhador (23,1 %).

De um modo geral, a carga fiscal sobre o trabalho permanece estável na Europa, com diferenças significativas entre os Estados-Membros. Quando se considera os trabalhadores solteiros que auferem o salário médio (figura 9), a carga fiscal²¹ oscila entre os menos de 30 % na Irlanda e em Malta e os quase 50 % na Bélgica, Hungria, Alemanha, Áustria, França e Itália. Pode observar-se uma dispersão semelhante no caso dos trabalhadores com rendimentos mais baixos (ou seja, os que auferem 67 % do salário médio), embora os padrões nacionais sejam diferentes no que respeita à progressividade das taxas do imposto. Entre 2014 e 2015, a carga fiscal média manteve-se globalmente estável, apesar de alguns Estados-Membros terem conseguido reduzir a sua incidência nos custos da mão de obra (Espanha, Grécia e Estónia, bem como a França no que diz respeito aos trabalhadores com baixos rendimentos, em cerca de 1 pp). Por outro lado, verificou-se um aumento significativo em Portugal (que registou o maior aumento da carga fiscal sobre os rendimentos médios nos últimos anos).

²¹ A carga fiscal sobre o trabalho é composta pelos impostos sobre o rendimento de pessoas singulares e pelas contribuições para a segurança social pagas pelas entidades patronais e pelos trabalhadores. As contribuições para regimes de pensões profissionais e privados, bem como reduções fiscais específicas, não são incluídas no cálculo.

Figura 9: Carga fiscal sobre o trabalho, nível de 2015 e variação 2014/15



Fonte: Base de dados fiscais e de prestações, OCDE/CE. Nota: os dados referem-se a agregados familiares (sem filhos) em que só um membro auferir rendimento. Não existem dados relativos a 2015 para os países assinalados com *.

2.1.1 Resposta política

Vários Estados-Membros recorreram a subsídios à contratação para favorecer o emprego e a criação de postos de trabalho. A maioria das medidas neste domínio está direcionada para grupos específicos com problemas de integração no mercado de trabalho (por exemplo, os jovens, as pessoas mais velhas, os desempregados de longa duração, os refugiados, etc.). Muitas vezes, as medidas passam pela concessão de incentivos financeiros (ou reduções fiscais/ das contribuições para a segurança social) aos empregadores para que recrutem trabalhadores que se enquadram naquelas categorias. No período de referência (a partir do segundo semestre de 2015; ver a declaração introdutória da secção 2), a Bélgica, a Dinamarca, a Irlanda, a França, Chipre, Malta, os Países Baixos, a Áustria, a Eslovénia e a Eslováquia introduziram subsídios à contratação específicos (para mais pormenores, consultar a secção 2.2 do relatório dedicada aos grupos-alvo). No entanto, alguns países adotaram também (ou estão a planear adotar) subsídios à contratação não específicos, ou seja, sem condições de elegibilidade, geralmente com o objetivo de promover a celebração de contratos de trabalho de duração indeterminada. Por exemplo, a França introduziu um prémio de

4 000 euros concedido ao longo de dois anos para a contratação, por parte de uma PME (menos de 249 trabalhadores), de um trabalhador com uma remuneração até 1,3 vezes o salário mínimo no quadro de um contrato de duração indeterminada ou, pelo menos, com a duração de seis meses. Em Itália, os incentivos à contratação ao abrigo de contratos sem termo introduzidos pela Lei do Trabalho em 2015 foram mantidos em 2016, mas com montantes reduzidos e por apenas dois anos (em vez de três). Portugal está a debater com os parceiros sociais eventuais medidas para criar incentivos para as empresas recrutarem com contratos permanentes, tais como alterações às contribuições para a segurança social para evitar o abuso dos contratos temporários e/ou incentivos financeiros às empresas que transformem contratos temporários em contratos permanentes. A Finlândia está a planear introduzir a possibilidade de utilizar o subsídio de desemprego como uma subvenção salarial, a fim de tornar mais atraente para os empregadores a contratação de um desempregado.

Alguns Estados-Membros estão a tomar medidas para promover o empreendedorismo e a criação de empresas, em especial entre os jovens. Alguns países implementaram medidas de apoio à criação de empresas sociais. A Hungria, em especial, introduziu medidas de formação e apoio financeiro a jovens empresários, no âmbito da Garantia para a Juventude, e a empresas sociais (nomeadamente, mediante subvenções salariais temporárias para os trabalhadores desfavorecidos). A Letónia está a desenvolver um novo quadro regulamentar do empreendedorismo social e introduziu apoios a empresas sociais, visando aumentar as oportunidades de emprego para os grupos desfavorecidos. A Bélgica e a Irlanda adotaram incentivos fiscais para os trabalhadores por conta própria. No âmbito de uma proposta com vista à utilização das prestações de desemprego para efeitos de ativação dos candidatos a emprego, a Finlândia tenciona conceder subsídios às novas empresas (e aos jovens que trabalham como empresários a tempo parcial) e subvenções salariais para que possam contratar o seu primeiro trabalhador. A Grécia está a implementar programas para apoiar as novas empresas e o trabalho por conta própria por parte de diplomados do ensino superior.

A retoma contínua do emprego em 2015 e 2016 foi favorecida, em vários Estados-Membros, por medidas de redução da carga fiscal sobre o trabalho, muitas vezes com incidência nos rendimentos mais baixos. As reformas fiscais centraram-se na tributação dos rendimentos do trabalho, a fim de aumentar o poder de compra dos trabalhadores com baixos rendimentos e assim reforçar os incentivos ao exercício de uma atividade, combatendo o problema da pobreza no trabalho. Medidas destinadas a reduzir o imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, seja através de cortes nas taxas de

imposto ou de alterações aos créditos de imposto e/ou aos escalões fiscais, foram aplicadas pela Bélgica, a Alemanha, a Estónia, a Irlanda, a Espanha, os Países Baixos, a Áustria, a Eslováquia, a Eslovénia, a Suécia e o Reino Unido. Na Bélgica, conjugou-se uma redução da taxa de imposto com um aumento do limite máximo das despesas dedutíveis para efeitos fiscais. A Estónia adotou um sistema de reembolso de imposto destinado a combater a pobreza no trabalho, assim como um aumento do valor isento de imposto. Na Irlanda, o orçamento de 2016 introduziu uma extensão do crédito de imposto sobre o rendimento, bem como uma redução da taxa social universal (estão anunciados novos cortes para 2017). Nos Países Baixos, um plano de redução fiscal no valor de 5 mil milhões de euros tem por objetivo aumentar a remuneração líquida dos trabalhadores, através de uma diminuição dos escalões fiscais e de um acréscimo dos créditos de imposto. A Dinamarca e a Lituânia estão a planear reformas destinadas a reduzir e/ou alterar a tributação dos rendimentos das pessoas singulares.

Num pequeno número de Estados-Membros, a diminuição da carga fiscal foi conseguida à custa de cortes gerais ou específicos das contribuições para a segurança social. Medidas deste tipo foram adotadas, por exemplo, pela Bélgica, a Estónia, a França e o Reino Unido. Na Bélgica, as contribuições patronais para a segurança social diminuirão gradualmente entre 2016 e 2019, eliminando, em parte, de forma progressiva, as subvenções salariais em vigor. As reduções específicas para as PME e os trabalhadores por conta própria serão alargadas. Em França, desde abril de 2016, vigora uma redução de 1,8 pp das contribuições sociais dos empregadores (componente relativa à família) sobre os salários compreendidos entre 1,6 e 3,5 salários mínimos. A França pretende igualmente aumentar o crédito de imposto para a competitividade e o emprego (CICE), que corresponde atualmente a 6 % da massa salarial de uma empresa e é aplicável aos salários que não ultrapassam 2,5 salários mínimos. Na Finlândia, o acordo em favor da competitividade assinado pelos parceiros sociais em março de 2016 visa uma redução única de 5 % dos custos do trabalho (estimativas recentes avaliam esta redução em cerca de 3 %), a alcançar através de uma transferência das contribuições sociais dos empregadores para os trabalhadores, bem como de algumas medidas adicionais (incluindo o aumento do horário de trabalho, ver secção 2.3).

Em linha com as tendências dos últimos anos, vários Estados-Membros estão a modernizar os respetivos sistemas de fixação de salários, com vista a tornar os salários mais reativos à evolução da produtividade. A Finlândia alargou o leque de possibilidades de negociação coletiva a nível da empresa, já que as convenções coletivas setoriais podem incluir uma «cláusula de crise» que determinará quando são possíveis derrogações em

questões como os salários e os horários de trabalho. Além disso, todos os empregadores, incluindo os que não são membros de uma confederação patronal, poderão chegar a acordo a nível local, em conformidade com as disposições da convenção coletiva (ver igualmente a secção 2.3 relativa ao diálogo social, também no que respeita às iniciativas da França no sentido de o simplificar a nível da empresa). A Irlanda reativou o seu quadro setorial de fixação salarial, cujos aspetos importantes foram considerados inconstitucionais pelo Supremo Tribunal em 2013, prevendo novas regras para a extensão das convenções coletivas a todos os trabalhadores num determinado setor. Além disso, aprovou uma definição mais exata do conceito de negociação coletiva, a fim de clarificar em que condições o tribunal do trabalho tem competência para resolver litígios laborais coletivos em casos em que não existem acordos de negociação coletiva numa empresa. Na Bélgica, o Ministério Federal da Economia e do Trabalho apresentou uma proposta legislativa de reforma da lei da competitividade de 1996, a debater com os parceiros sociais, com vista à instituição de um novo quadro de negociação coletiva até final de 2016.

Alguns Estados-Membros tomaram medidas para reformar os seus quadros de salários mínimos, com o objetivo de melhorar a transparência e/ou a previsibilidade dos respetivos ajustamentos. Por exemplo, a Irlanda criou em 2015 um comité onde estão representados trabalhadores, empregadores e peritos independentes encarregado de formular recomendações anuais ao governo sobre a taxa de salário mínimo nacional e questões conexas; na sequência de uma recomendação deste comité recém-criado, o salário mínimo legal aumentou a partir de janeiro de 2016. Na Bulgária, o Governo tenciona definir, até final de 2016, os critérios para o mecanismo de fixação dos salários mínimos, tendo em conta a evolução da produtividade (e, por vezes, também a evolução da pobreza). Outros países alargaram a cobertura ou a adequação do salário mínimo. A Polónia, em particular, introduziu, em julho de 2016, um salário mínimo para contratos temporários específicos e para os trabalhadores por conta própria, que entrará em vigor em 2017. O Reino Unido adotou, em abril de 2016, um novo salário mínimo de subsistência que se traduz num aumento substancial do salário mínimo nacional para os trabalhadores com idade igual ou superior a 25 anos. O governo do Reino Unido espera que este novo salário mínimo de subsistência atinja 60 % do salário mediano até 2020. Na Eslovénia, em novembro de 2015, o Parlamento aprovou uma lei que redefine o salário mínimo, excluindo os subsídios por trabalho noturno, trabalho aos domingos e em dias feriados (cujo montante será determinado por convenções coletivas).

2.2 Orientação n.º 6: Reforçar a oferta de mão de obra, as aptidões e as competências

A presente secção analisa a aplicação da orientação para o emprego n.º 6, que recomenda aos Estados-Membros que criem as condições necessárias para promover a oferta de mão de obra, as aptidões e as competências. Em primeiro lugar, apresenta indicadores sobre o impacto do sistema de educação e formação na empregabilidade da mão de obra (domínio de competências de base, participação em ações de aprendizagem ao longo da vida e transição escola-trabalho para diferentes tipos de programas curriculares) antes de analisar os resultados do mercado de trabalho de diferentes grupos desfavorecidos (por exemplo, os jovens, os trabalhadores mais velhos, as pessoas oriundas da migração, as mulheres e os desempregados de longa duração). A secção 2.2.2 dá conta de medidas políticas dos Estados-Membros nestas áreas, nomeadamente subsídios à contratação (específicos) e medidas direcionadas para grupos desfavorecidos, incluindo as pessoas com deficiência.

2.2.1 Indicadores principais

Os indicadores relativos às habilitações académicas continuaram a aumentar em 2015.

Acompanhando a tendência da última década, a taxa de abandono escolar precoce tem vindo a diminuir na maioria dos Estados-Membros, numa média de 0,2 pp em 2015, cifrando-se nos 11,0 %. No entanto, valores próximos de 20 % são ainda registados em Espanha, Malta e Roménia, ao passo que seis outros Estados-Membros se situam ainda acima da meta de 10 % para 2020. As taxas de abandono escolar precoce são mais elevadas para os alunos de etnia cigana e as pessoas com antecedentes migratórios, nomeadamente os alunos nascidos no estrangeiro. A taxa de conclusão do ensino superior no grupo etário 30-34 tem também aumentado de forma consistente e significativa. Atualmente, a percentagem é de 38,7 %, o que corresponde a um aumento de 0,8 pp só em 2015, com 17 Estados-Membros a exceder a meta de 40% fixada na Estratégia Europa 2020.

As taxas de conclusão do ensino superior são significativamente mais elevadas no caso das mulheres e mais baixas para os alunos com antecedentes migratórios. No entanto, persistem desequilíbrios entre homens e mulheres em determinadas áreas de estudos, uma vez que os homens constituem a minoria de licenciados nas áreas da saúde e da educação, enquanto as mulheres estão sub-representadas no domínio das ciências e das engenharias. O perfil dos pais continua a afetar a participação no ensino superior²². Com os recentes influxos de um grande número de jovens requerentes de asilo, será necessário adotar medidas para lhes proporcionar

²² Comissão Europeia, *Monitor da Educação e da formação de 2016*

um bom começo em termos de ensino e formação, a fim de promover a sua integração nas sociedades e nos mercados de trabalho europeus²³.

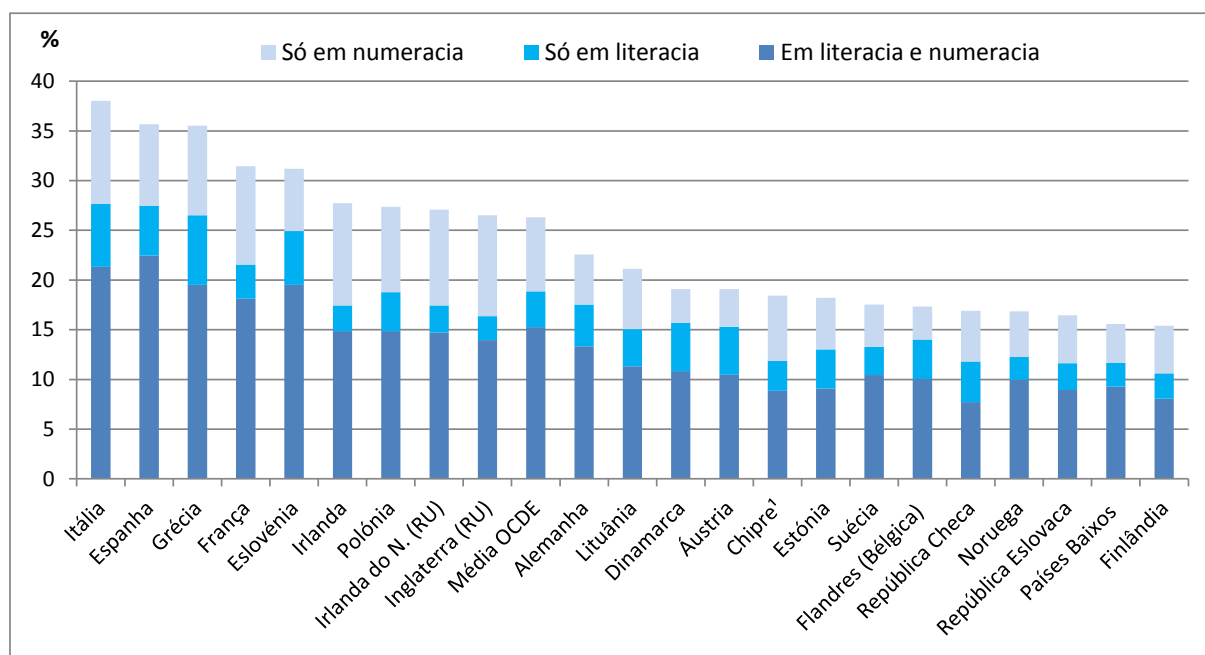
Pese embora este aumento, observam-se acentuadas disparidades entre os Estados-Membros no que respeita à aquisição de competências de base, como a literacia, a numeracia e as ciências (figura 10). De acordo com o estudo PISA (Programa Internacional de Avaliação de Alunos) de 2012 da OCDE no respeitante às competências de base, 22,1 % dos alunos europeus de 15 anos tinham fracos resultados em matemática, 17,8% na leitura e 16,6 % em ciências. As desvantagens socioeconómicas, as necessidades educativas especiais e os antecedentes migratórios²⁴ são os fatores mais importantes associados à baixa proficiência em competências de base. As escolas com mais alunos socioeconomicamente desfavorecidos tendem a ter recursos relativamente de menor qualidade. Contudo, os resultados do estudo PISA sugerem que a atribuição de recursos também tem influência nos resultados do conjunto do sistema de ensino e na equidade na educação, em particular: o desempenho em matemática é melhor nos países em que os recursos são afetados mais equitativamente entre as escolas²⁵ e esta afetação tende a ser mais equitativa nas economias mais sólidas, independentemente do perfil socioeconómico das escolas.

²³ Para uma análise detalhada, consultar o capítulo sobre a integração dos refugiados da publicação *Employment and Social Developments in Europe Review*, bem como o documento de trabalho CE-OCDE intitulado [How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)", setembro de 2016..

²⁴ Os dados mostram que, na maioria dos Estados-Membros, as pessoas com antecedentes migratórios continuam a ser consideravelmente mais desfavorecidas mesmo após o ajustamento em função do contexto socioeconómico, e que, entre os alunos nascidos no estrangeiro, os que chegam ainda crianças apresentam melhores resultados do que os foram recebidos mais tarde. Ver OCDE-UE (2015), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015*, e OCDE (2014), *International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing..

²⁵ OCDE (2014), *PISA in focus*, 2014/10 (outubro) <http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-> (em inglês).

Figura 10: Proporção de adultos com fraco domínio das competências de base



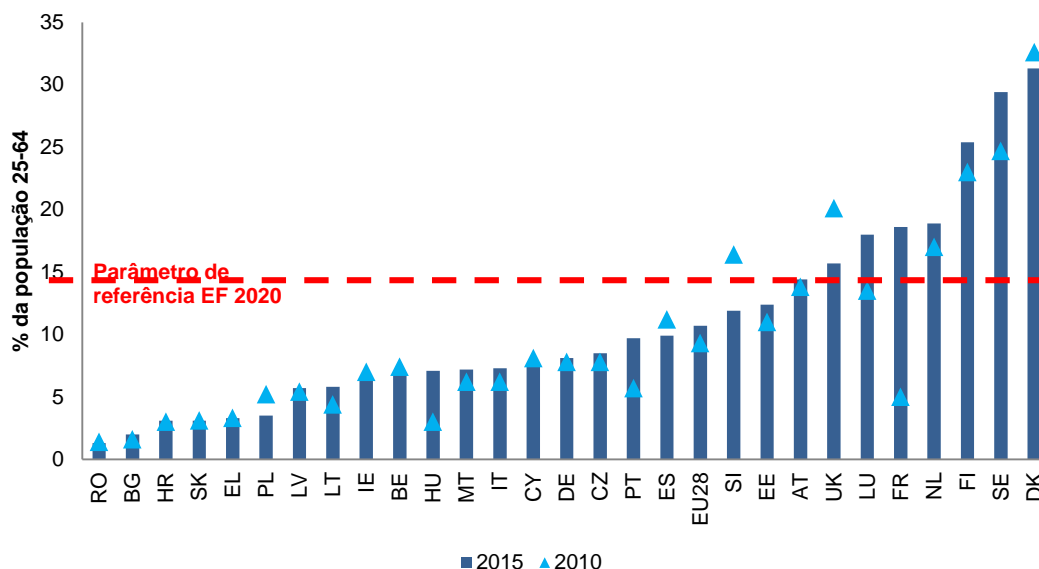
Fonte: *Skills Matter*, OECD Publishing, 2016.

A Europa tem também um número muito significativos de adultos sem o nível mínimo de competências necessário para participar com êxito na vida económica e social. Este facto deve-se, em parte, ao abandono escolar precoce e ao insucesso escolar quando muito jovens, bem como à obsolescência de competências numa fase mais tardia da vida e à baixa participação em ações de aprendizagem na vida adulta. O inquérito de 2012 da OCDE sobre as competências dos adultos (PIAAC) constatou que, em Itália, Espanha e na Grécia, pelo menos um terço dos adultos em idade ativa tem baixos níveis de competências em literacia e/ou numeracia. O nível educativo é o melhor indicador de competências: 51 % dos adultos que têm muito poucas competências em literacia e numeracia não concluíram o ensino secundário superior. Os adultos a quem falta um nível mínimo de competências, por sua vez, têm dificuldades em matéria de emprego: em cada Estado-Membro da UE, as taxas de emprego dos adultos pouco qualificados são significativamente mais reduzidas (e as taxas de desemprego mais elevadas) em comparação com as dos adultos altamente qualificados ou com qualificações médias.

Na UE, a taxa média de participação de adultos em ações de aprendizagem foi de 10,7 % em 2014 e não aumentou em 2015, apesar das múltiplas necessidades em rápida evolução. Em especial as pessoas que abandonaram o ensino e a formação iniciais sem um nível adequado de competências básicas têm de poder beneficiar de oportunidades de as obter em fases posteriores da vida. A atualização e a melhoria de competências garantem a sua

pertinência e atualidade. Em comparação com 2010, as taxas de participação de adultos na aprendizagem diminuíram em 12 Estados-Membros e mantiveram-se estáveis nos restantes, à exceção do Luxemburgo, da França e da Hungria (figura 11) que registaram aumentos que foram significativos nos dois últimos casos. Além disso, em relação à população em geral, os adultos pouco qualificados têm metade das probabilidades de participarem em ações de aprendizagem e o fosso aumentou entre 2012 e 2015.

Figura 11: Participação na aprendizagem ao longo da vida na UE 28

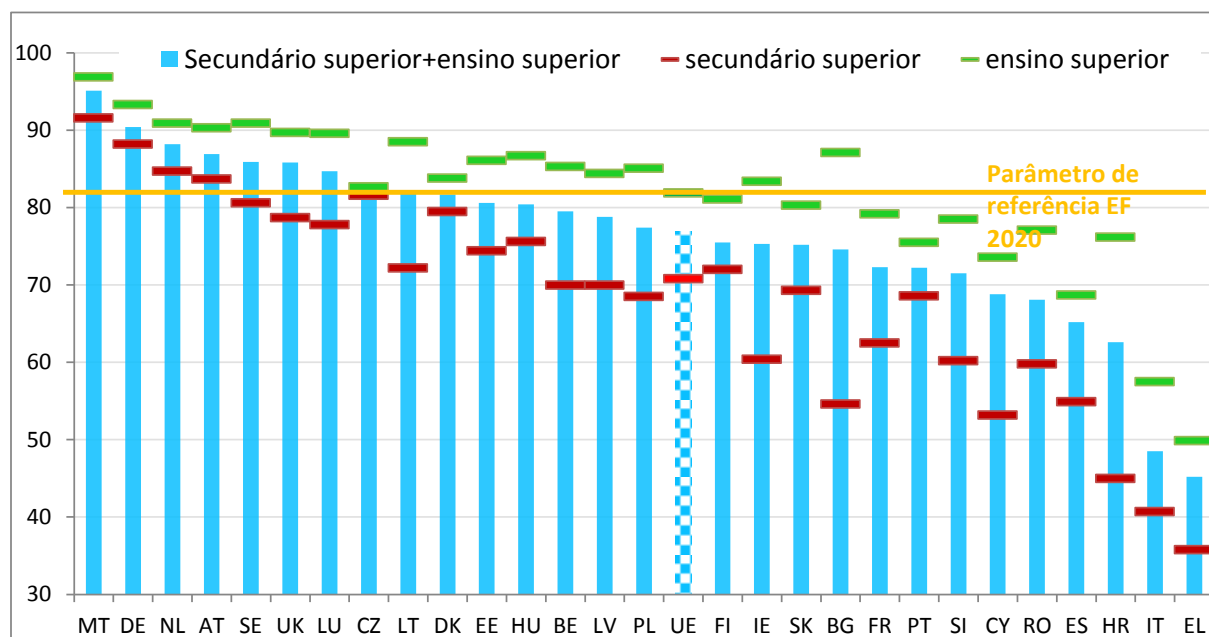


Fonte: Eurostat (IFT). Código dos dados em linha: *tesem250*. Nota: O indicador descreve a taxa de participação no ensino e na formação formais e não formais (últimas quatro semanas) de pessoas entre os 25 e 64 anos.

A relevância da educação para o mercado laboral é fundamental para promover a capacidade de os jovens encontrarem emprego e contribuírem eficazmente para o crescimento económico. Em média, na UE, a taxa de emprego das pessoas recentemente diplomadas do ensino superior é de 81,9 %, contra os 70,8 % daquelas com habilitações de nível secundário superior. O desvio é maior nos Estados-Membros com taxas globais de emprego dos jovens mais baixas (figura 12).

A eficácia do ensino e da formação profissionais (EFP) facilita igualmente a transição para o mercado de trabalho, ao promover competências transversais e específicas. Os recém-diplomados com qualificações de EFP de nível secundário superior e pós-secundário não superior experienciam, de um modo geral, uma transição mais fácil do sistema de ensino para o mercado de trabalho e apresentam taxas de emprego mais elevadas do que os diplomados do ensino geral com níveis de habilitações comparáveis (figura 13).

Figura 12. Taxa de emprego das pessoas recentemente diplomadas do ensino secundário e superior (2015)



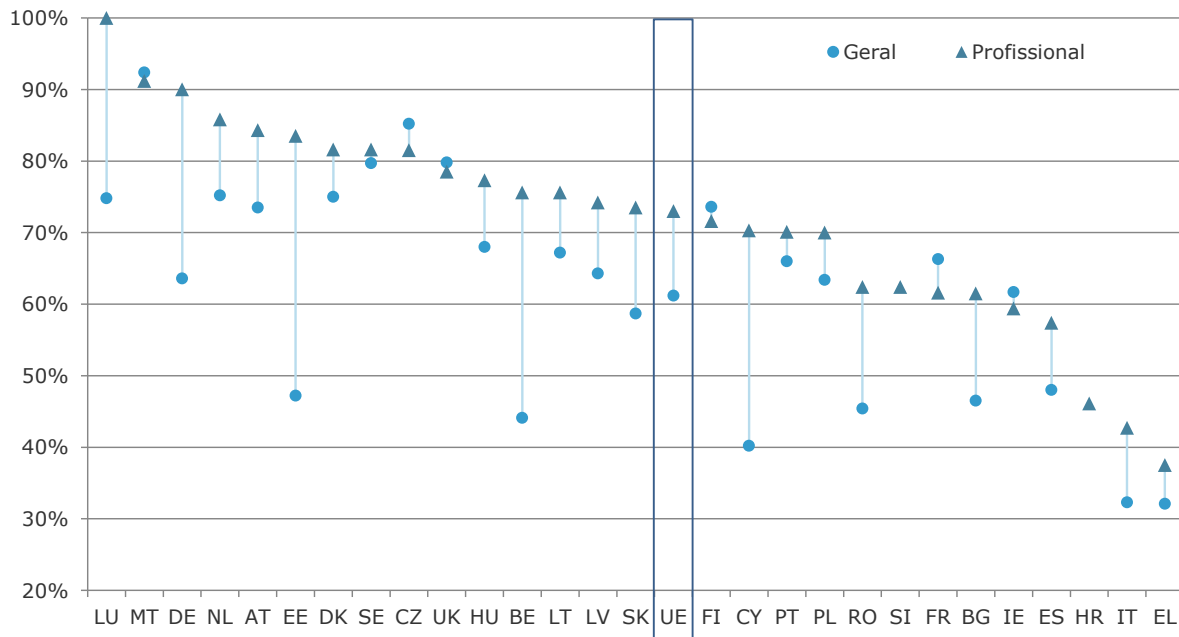
Fonte: Eurostat (IFT). Nota: taxa de emprego das pessoas com ensino superior (CITE 5-8) e ensino secundário superior (CITE 3-4) entre os 20 e os 34 anos que obtiveram os respetivos diplomas 1 a 3 anos antes do ano de referência e que não estão atualmente inscritas em nenhuma outra ação de educação e formação formal ou não formal.

No entanto, apesar dos seus efeitos positivos, a EFP inicial ainda não é tão atraente como o ensino geral, e a taxa de inscrição tem permanecido estável ao longo dos últimos 10 anos. A nível da UE, a percentagem de alunos/formandos em EFP-I no total da população estudantil do ensino secundário superior é de 48 % e a percentagem de todos os alunos em vias profissionais no ensino secundário superior, pós-secundário não superior e ensino superior de curta duração (CITE 3-5) eleva-se a 39 %. Os programas formais de EFP também atraem estudantes adultos: cerca de 36,6 % dos alunos de EFP na UE tinham pelo menos 20 anos, isto é, para além da idade típica para o ensino secundário, sendo que muitos deles regressam provavelmente ao EFP após uma interrupção no percurso educativo. Este grupo representa mais de metade de todos os alunos de EFP na Dinamarca, Irlanda, Espanha e Finlândia.

Em termos globais, a taxa de desemprego dos jovens diminuiu, passando de um pico de quase 24 % em 2013 para 20,3 % em 2015, mas situa-se ainda quase 4,4 pontos percentuais mais elevada do que em 2008. No primeiro semestre de 2016, alguns Estados-Membros continuavam a registar níveis próximos ou acima dos 40 % (Itália, Espanha, Grécia) sem diminuições significativas, embora outros Estados-Membros gravemente afetados pelo

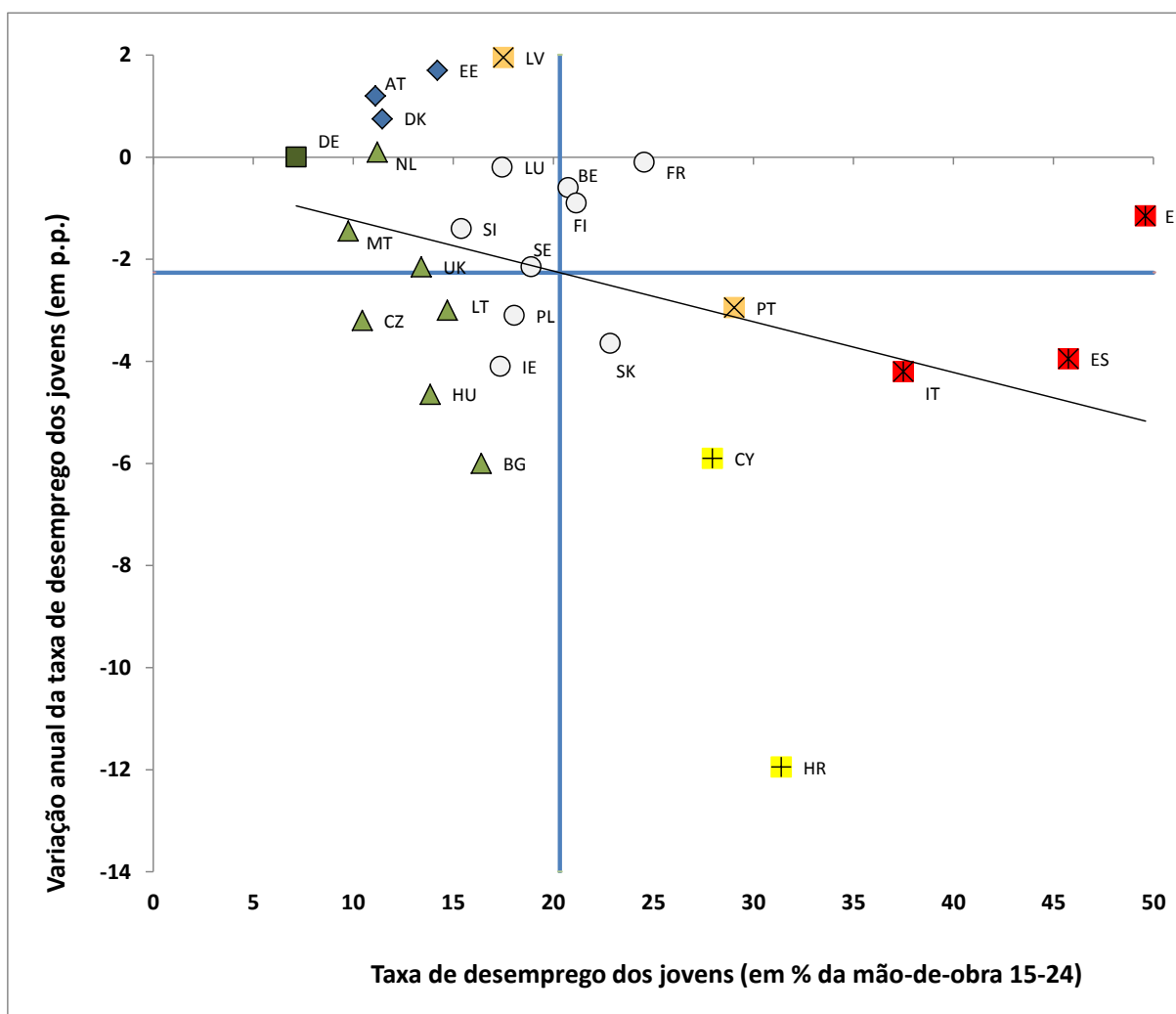
problema tenham registado melhorias significativas (em especial, Chipre e Croácia). A dispersão do desemprego dos jovens entre Estados-Membros continua a ser elevada, embora com tendência para diminuir ao longo do tempo (ver figura 14, onde a linha diagonal mostra uma correlação negativa entre as variações e os níveis de desemprego dos jovens).

Figura 13: Taxas de emprego das pessoas com diferentes programas de estudos (pós) secundários (2015)



Fonte: Eurostat, IFT, 2015. O indicador mede as taxas de emprego das pessoas com idades compreendidas entre os 20 e os 34 anos que concluíram o ensino 1 a 3 anos antes do inquérito com um diploma do ensino secundário superior (CITE 3) ou ensino pós-secundário não superior (CITE 4), em relação às pessoas no mesmo grupo etário que não estão atualmente inscritas em nenhuma outra ação de educação e formação formal ou não formal. Interrupção nas séries cronológicas para o LU e a HU, dados não fiáveis relativos aos diplomados do ensino geral em CZ, EE, HR, AT e SI; e aos diplomados de EFP no LU.

Figura 14: Taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) e variação anual, como constam do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego

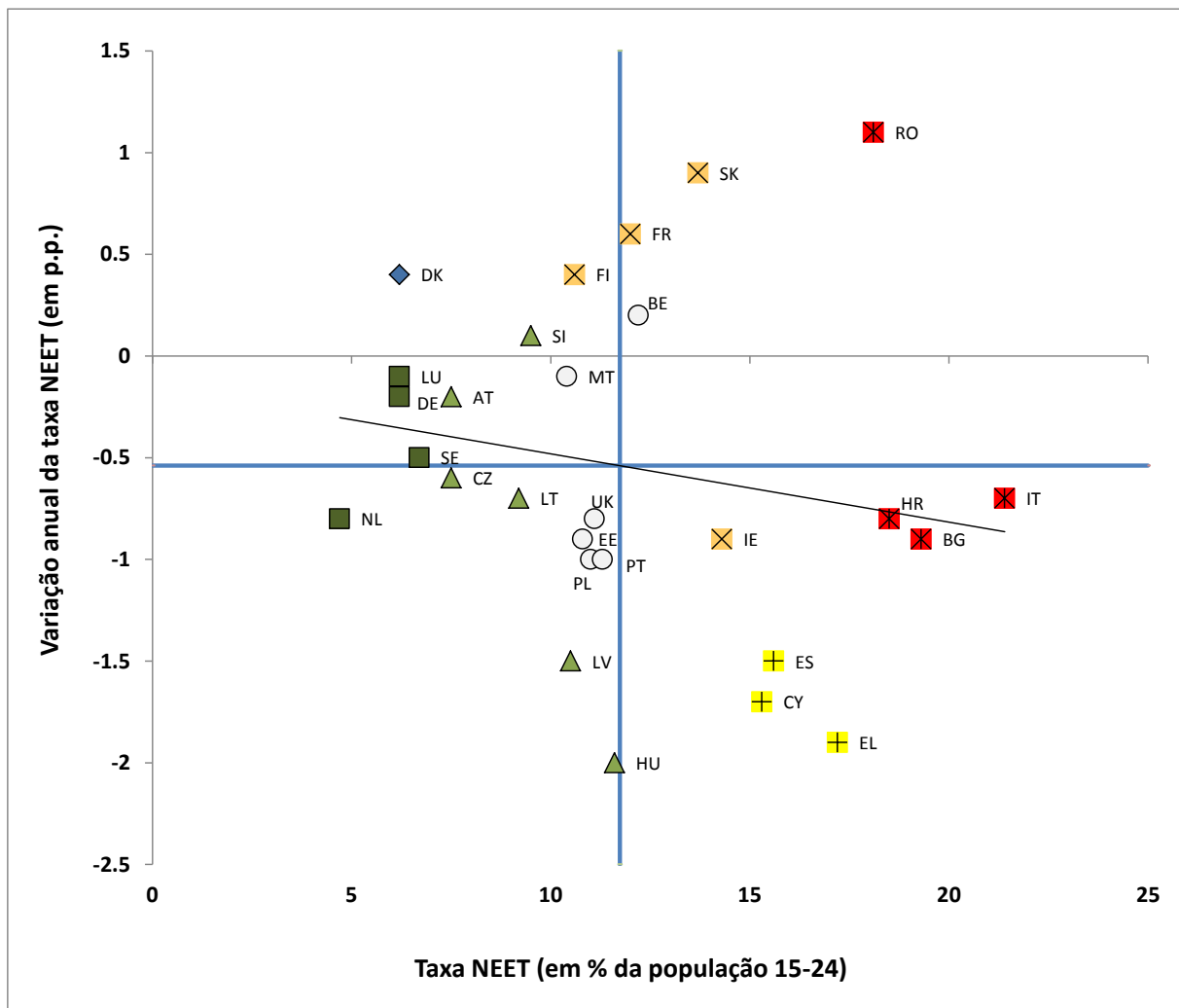


Fonte: Eurostat, IFT (cálculos da DG EMPL). Período: níveis da primeira metade de 2016 e variação anual em relação à primeira metade de 2015. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

Para além dos desempregados, uma proporção estável de jovens entre os 15 e os 24 anos estão inativos e não estudam nem seguem qualquer ação de educação ou formação. No total, na UE, em 2015, 6,6 milhões de pessoas entre os 15 e os 24 anos não trabalhavam, não estudavam nem seguiam qualquer formação (NEET). Este número ascende a 12,0 % da população no mesmo grupo etário, partindo de um nível de 10,9 % em 2008 e depois de ter atingido um máximo de 13,2 % em 2012. Tal como observado na figura 15, continuam a registar-se elevadas taxas de jovens NEET próximas ou acima dos 20 % em alguns países (Croácia, Bulgária, Itália e Roménia, com esta última a apresentar mesmo um aumento substancial em 2015). As taxas de NEET registaram também subidas significativas na Dinamarca, na Finlândia, em França e na Eslováquia. Metade dos NEET estavam inativos,

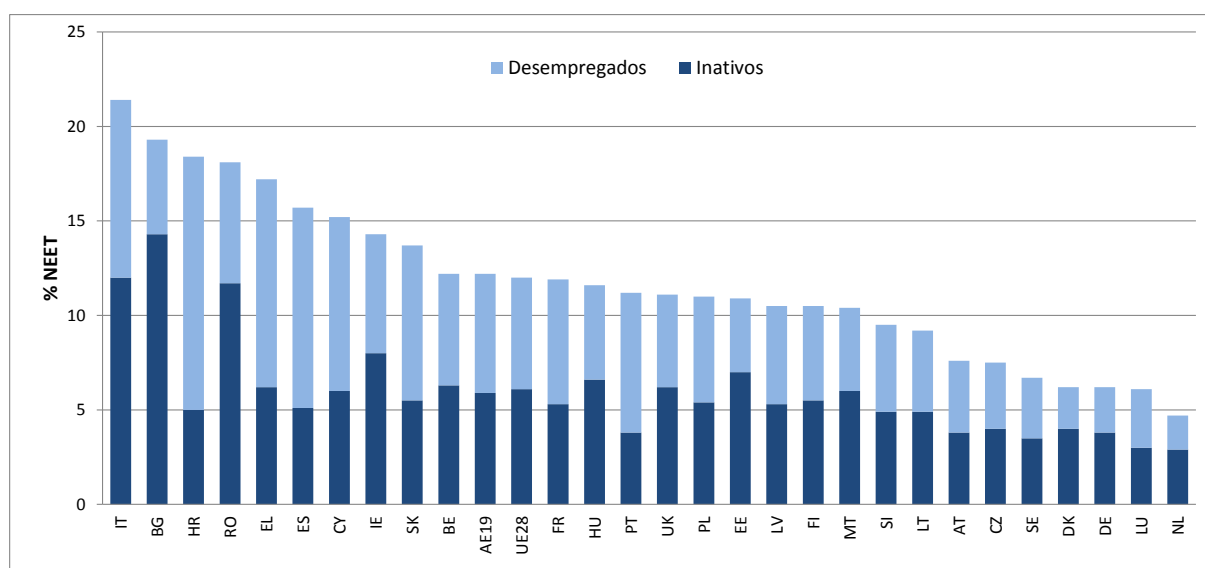
com grandes diferenças entre os Estados-Membros mas correspondendo a uma proporção estável a nível da UE (figura 16). Entre as mulheres NEET, a inatividade é mais frequente do que o desemprego, ao passo que o inverso se verifica no caso dos homens.

Figura 15: Taxa de jovens NEET (15-24 anos) e variação anual, como constam do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego



Fonte: Eurostat, IFT (cálculos da DG EMPL). Interrupção na série em FR e ES. Período: níveis de 2015 e variação anual em relação a 2014. Nota: os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

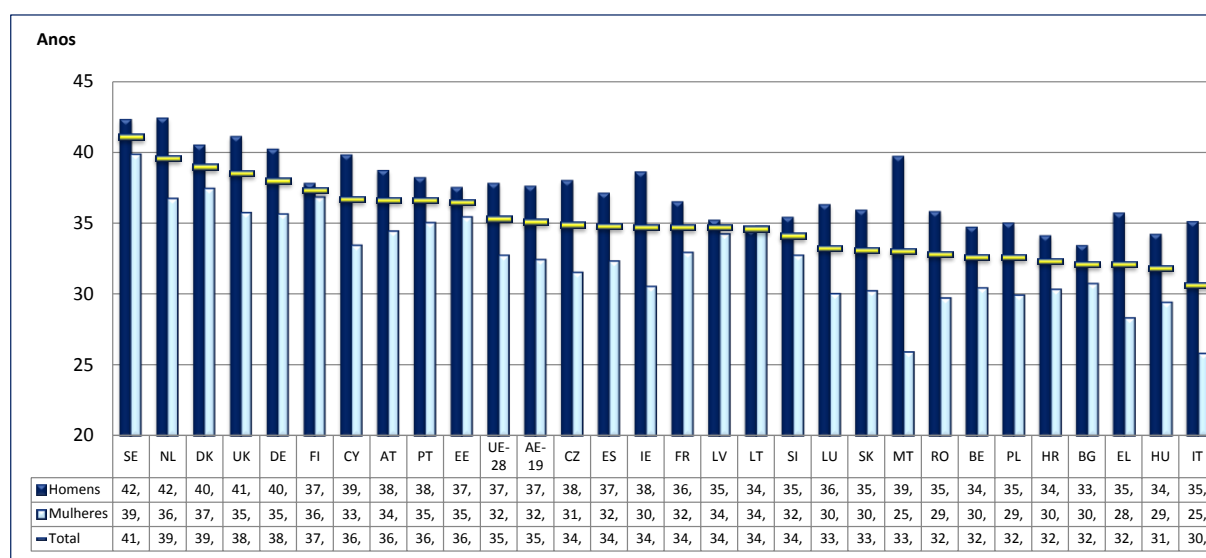
Figura 16: Perfil dos jovens NEET (15-24 anos), 2015 (%)



Fonte: Eurostat [edat_ifse_20]

Continua a haver potencialidades importantes de aumentar a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos, apesar de esta ter crescido substancialmente ao longo da última década em muitos países e do facto de os trabalhadores mais velhos terem resistido à crise relativamente melhor do que os outros grupos etários. A evolução demográfica torna o envelhecimento ativo ainda mais necessário. Em 2015, a taxa de emprego dos trabalhadores mais velhos (55-64 anos) oscilou entre os 34,3 % na Grécia e os 74,5 % na Suécia, situando-se a média da UE nos 53,3 % e com quatro países a registar níveis abaixo de 40 %. A taxa de emprego das mulheres entre os 55 e os 64 anos está a recuperar gradualmente, mas continua a ser inferior ao nível de 46,9 % verificado em 2015. As disparidades entre homens e mulheres em termos da duração da vida ativa são também significativas, com as mulheres a permanecerem no mercado de trabalho, em média, 5,1 anos menos do que os homens (32,7 contra 37,8 em 2014) (figura 17). Este diferencial médio esconde uma variação substancial entre os Estados-Membros e pode ser imputado a múltiplos fatores, nomeadamente a obstáculos como o acesso insuficiente a serviços de cuidados e uma idade de reforma mais baixa para as mulheres do que para os homens (ver infra para uma análise pormenorizada).

Figura 17: Duração média da vida ativa, 2014



Fonte: Eurostat, IFT

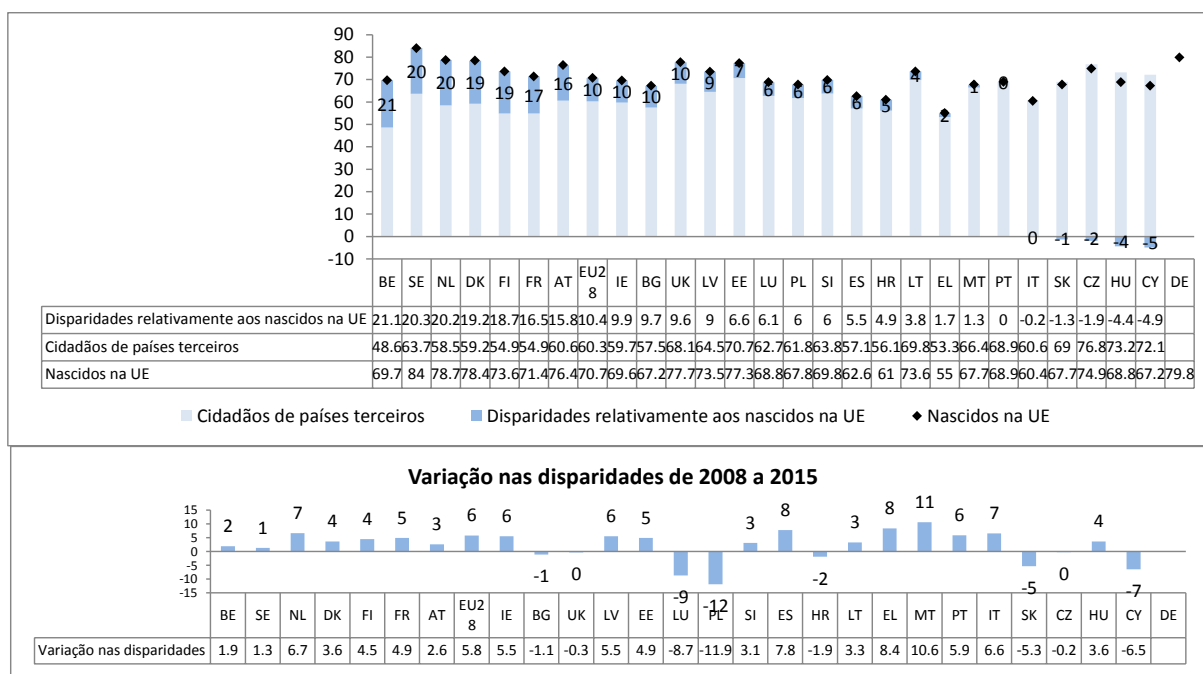
Os dados refletem também acentuadas disparidades no emprego e na atividade das pessoas com deficiência²⁶. Além disso, o seu número, conjugado com o envelhecimento, deverá aumentar na UE, passando de 80 milhões para 120 milhões até 2020. Em 2014, o fosso nas taxas de atividade (20-64 anos) entre as pessoas com e sem deficiência na UE atingiu 21,1 pp (60,6 % contra 81,7 %) e a diferença existente a nível do emprego era de 23,8 pp (48,7 % contra 72,5 %). Em especial, na Lituânia, em Irlanda e Malta, a diferença em termos da taxa de emprego era cerca de 40 pp e em 12 países era superior a 30 pp. Com base nas estatísticas sobre o rendimento e as condições de vida (EU-SILC) relativas a 2014, a taxa de emprego das pessoas com deficiência é inferior a 30 % na Grécia, Irlanda, Malta e Croácia. As pessoas com deficiência normalmente abandonam o mercado de trabalho mais cedo e apresentam uma taxa muito baixa de emprego no grupo etário 55-64, nos 34,5 %.

A população não nascida na UE também apresenta taxas de atividade e de emprego inferiores à média, com um diferencial médio nas taxas de atividade de 4,2 pp, em comparação com a população autóctone (20-64 anos), mas que atinge mais de 10 pp. em sete Estados-Membros (figura 18). Este diferencial de inatividade é ainda mais elevado no caso

²⁶ A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência define a deficiência como «um conceito em evolução» resultante «da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas». Estas incapacidades podem ser ligeiras ou graves, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial — presentes desde o nascimento ou adquiridas ao longo da vida (nomeadamente no exercício de uma atividade profissional) e especialmente relacionadas com o envelhecimento da população.

das mulheres. Além disso, a taxa de emprego das pessoas nascidas fora da UE é, em média, 10,4 pp inferior à da população autóctone, mas as disparidades atingem cerca de 20 pp em três Estados-Membros e mais de 15 pp em quatro outros. Mais uma vez, o fosso é ainda maior no caso das mulheres. Em média, as mulheres nascidas em países terceiros têm uma taxa de emprego 13,5 pp inferior à das mulheres nascidas na UE. Muitas vezes, os desafios subsistem na segunda geração: as pessoas (25-54 anos) nascidas na UE de pais nascidos em países terceiros têm taxas de emprego e de atividade mais baixas 5,7 pp e 3,7 pp, respetivamente, do que as que têm, pelo menos, uma progenitor nascido na UE.

Figura 18: Taxa de desemprego por país de nascimento, 20-64 anos, 2015 e variação desde 2008



Fonte: Eurostat; Relativamente à Alemanha, não há uma repartição das pessoas não nascidas na UE, mas se considerarmos o fosso entre cidadãos nativos e nacionais de países terceiros, este atinge 22,6 pp.

Os resultados dos imigrantes no mercado de trabalho são determinados por vários fatores. Para além dos tradicionais fatores explicativos como a idade, o género, o nível educativo e a experiência profissional, estes resultados são também influenciados pelos fatores específicos de proficiência na língua do país de acolhimento e de transferibilidade de competências e educação adquiridas no estrangeiro. Igualmente determinante é o facto de a imigração resultar de motivos familiares, económicos ou humanitários, na medida em que, por um lado, afeta as características anteriormente mencionadas, mas também porque implica diferentes necessidades em termos de medidas de integração e diferentes predisposições para essas medidas. No entanto, mesmo quando se consideram essas diferenças, as probabilidades

de arranjar um emprego são distintas²⁷. Parte deste problema pode ser imputada a práticas discriminatórias ou ao não reconhecimento de qualificações, mas também a outras características como a região de origem, que pode, por exemplo, ter repercussão nos papéis dos homens e das mulheres e, por conseguinte, na participação destas últimas no mercado de trabalho. Estes problemas podem vir a acentuar-se, tendo em conta o influxo sem precedentes de requerentes de asilo, com quase 1,8 milhões de pedidos de asilo apresentados em 2015 e no primeiro semestre de 2016²⁸.

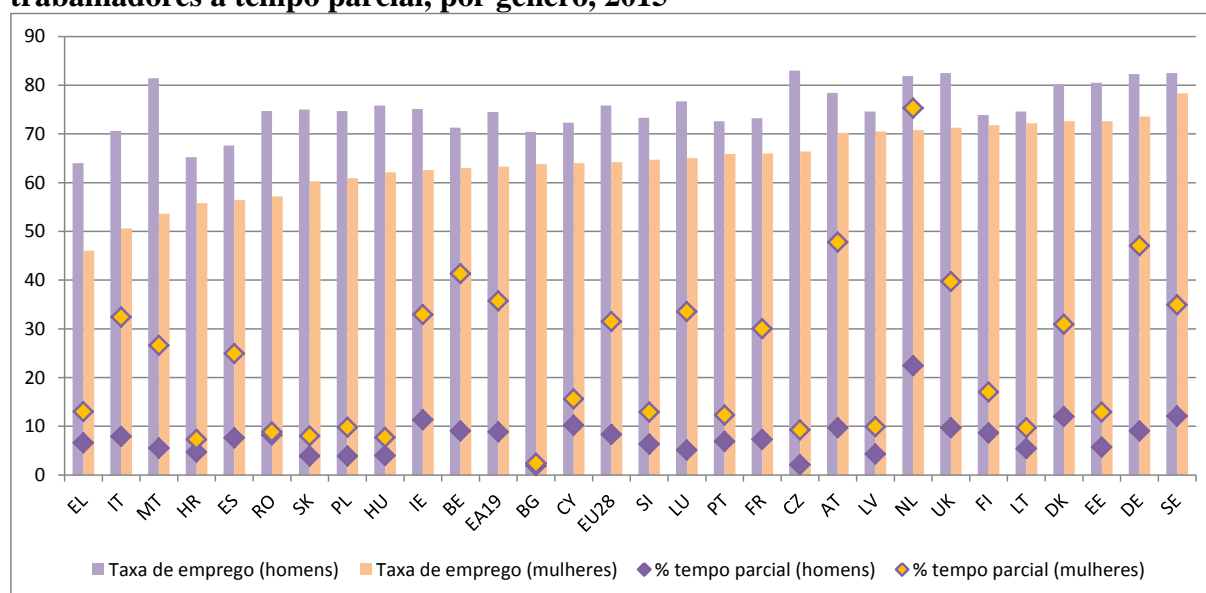
Em todos os Estados-Membros, as taxas de emprego das mulheres são inferiores às dos homens, com grandes variações em toda a UE. Em 2015, na UE, a taxa de emprego dos homens (20-64 anos) era de 75,9 %, contra apenas 64,3 % no caso das mulheres (figura 19), não obstante o facto de as mulheres serem cada vez mais qualificadas e superarem mesmo os resultados dos homens em termos de habilitações académicas. Em 2015, 43,4 % das mulheres (30-34 anos) tinham um nível de educação superior, em comparação com 34 % dos homens. Uma taxa de emprego feminino de 60 % ou inferior, juntamente com uma acentuada disparidade de emprego entre homens e mulheres, encontra-se em oito Estados-Membros, a maioria dos quais afetada de forma extrema pelo envelhecimento demográfico²⁹. Esta disparidade nas taxas de emprego de homens e as mulheres (15-64 anos) é particularmente acentuada entre os refugiados (17 pp) e os migrantes (19 pp).

²⁷ Ver Comissão Europeia (2016), «*Mobility and Migration in the EU: Opportunities and Challenges*» em 2015 *Employment and Social Developments in Europe Review*

²⁸ Para uma análise detalhada, consultar o capítulo sobre a integração dos refugiados da publicação *Employment and Social Developments in Europe Review*, bem como o documento de trabalho CE-OCDE intitulado [How are refugees faring on the labour market in Europe?](#), setembro de 2016..

²⁹ De acordo com as projeções demográficas, a população em idade ativa deverá diminuir na maioria dos Estados-Membros, especialmente na Lituânia, Letónia, Bulgária, Eslováquia, Grécia, Portugal, Polónia, Estónia, Roménia, Alemanha, Croácia e Hungria, ver Comissão Europeia (2015), *Ageing report*, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

Figura 19: Taxa de emprego da população 20-64 anos e percentagem de trabalhadores a tempo parcial, por género, 2015



Fonte: Eurostat, IFT. Nota: Proporção de trabalhadores a tempo parcial no total da população ativa em cada género. Os países estão ordenados por ordem crescente dos valores da taxa de emprego das mulheres.

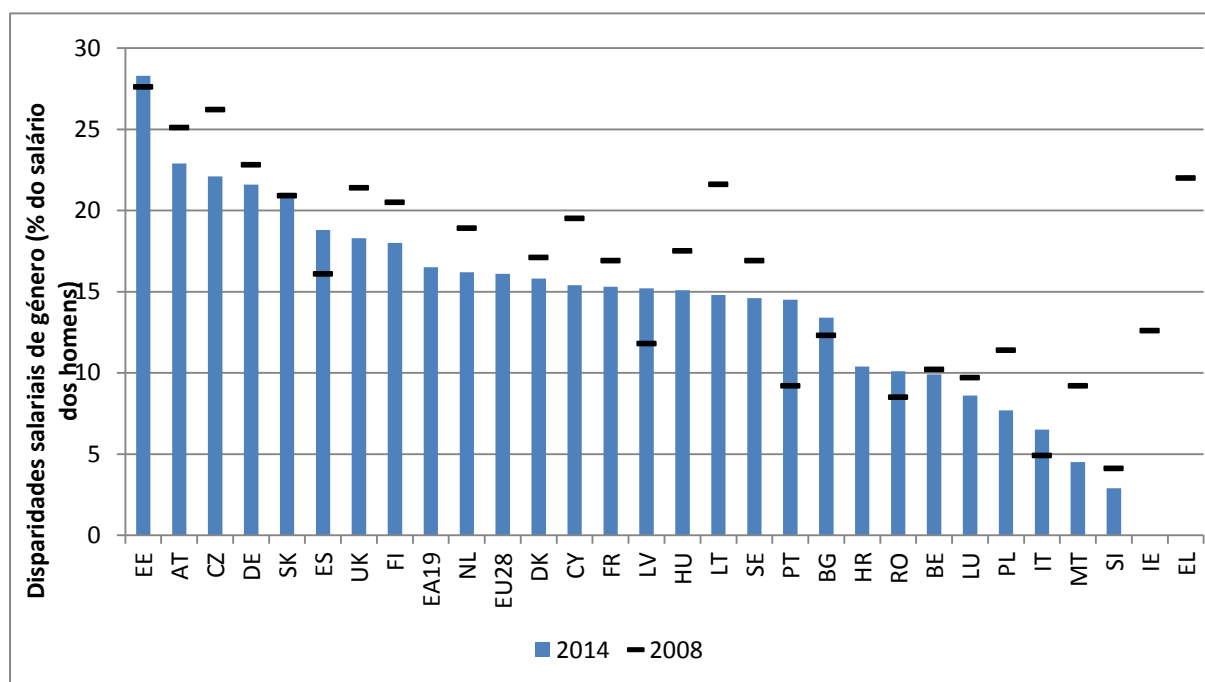
As disparidades de género nas taxas de emprego são particularmente acentuadas no caso de homens e mulheres com filhos, sendo que as mulheres continuam a ter mais propensão do que os homens para assumir responsabilidades de cuidados a crianças. Em média, a taxa de emprego das mulheres com filhos pequenos é oito pp inferior à das mulheres sem filhos pequenos e, em alguns países, esta diferença supera os 30 pp (República Checa, Eslováquia, Hungria). Em todos os Estados-Membros da UE, pelo contrário, os homens com filhos têm mais probabilidade de serem contratados do que os que não têm filhos. As taxas de emprego das mães tendem a ser mais elevadas do que a das mulheres que não têm filhos nos países onde existem medidas bem concebidas e equilibradas de conciliação da vida profissional e familiar (nomeadamente, a Suécia e a Dinamarca). As disparidades nas taxas de emprego são particularmente vincadas no caso mães pouco qualificadas e das famílias monoparentais³⁰.

As mulheres também tendem a assumir mais responsabilidades de cuidados prolongados e deparam-se com fortes desincentivos financeiros ao entrarem no mercado de trabalho ou quando querem trabalhar mais horas. São, por isso, mais suscetíveis de reduzir os horários de trabalho ou mesmo abandonar a vida ativa. Mais de 25 % da população feminina inativa (20-64 anos) em 2015 estava nessa situação devido às suas responsabilidades

³⁰ Ver Comissão Europeia (2016), *The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course*, capítulo 3.2, *Employment and Social Developments in Europe 2015*.

familiares (incluindo os cuidados a crianças e a adultos com incapacidades) na Hungria, Irlanda, Eslováquia, Estónia, República Checa e Reino Unido. Além disso, em alguns sistemas fiscais e de prestações, as transferências pecuniárias e os apoios em matéria fiscal enfraquecem os incentivos financeiros ao trabalho das segundas fontes de rendimento numa família, comprometendo assim a participação das mulheres no mercado de trabalho. Os elevados custos das estruturas de acolhimento de crianças podem constituir um desincentivo adicional ao início de uma atividade ou ao regresso ao trabalho para quem auferir o segundo rendimento num casal onde os dois cônjuges trabalham. Este é particularmente o caso no Reino Unido e na Irlanda, onde os custos relacionados com o acolhimento de crianças representam, em média, mais de 23 % do rendimento familiar líquido. No conjunto da UE, em 2014, só 28 % das crianças entre os 0 e os 3 anos estavam em estruturas de cuidados formais, contra 83 % das crianças entre os 3 anos e a idade da escolaridade obrigatória. Por conseguinte, as taxas de emprego mais baixas das mulheres conjugam-se com uma elevada percentagem de emprego a tempo parcial: 31,9 % das mulheres empregadas, em comparação com apenas 8,3 % dos homens. Esta situação é ainda mais frequente no caso das pessoas com filhos, com 40,5 % das mães a trabalhar a tempo parcial contra 5,7 % dos pais.

Figura 20: Disparidades salariais entre homens e mulheres, não corrigidas, em 2008 e 2014



Fonte: Eurostat. Nota: os valores ilustram a diferença entre as remunerações horárias médias brutas de homens e mulheres em percentagem do valor médio da remuneração horária bruta dos homens - no caso dos trabalhadores por conta de outrem, não corrigida em função de características pessoais ou do posto de trabalho. Fonte: Eurostat; Indústria, construção e serviços (com exceção da administração pública, defesa e segurança social obrigatória). Não existem dados disponíveis para a Grécia e a Irlanda em 2014.

Para além das baixas taxas de emprego em equivalentes a tempo inteiro, as mulheres também são prejudicadas por disparidades salariais significativas. Em 2014, estas representavam 16,6 % na UE, com grandes variações entre os Estados-Membros (ver figura 20)³¹. São várias as razões possíveis para as disparidades salariais entre homens e mulheres, nomeadamente as diferenças em termos de experiência profissional, o tempo de trabalho, o tipo de emprego ou o setor de atividade. No conjunto da UE, a segregação do mercado de trabalho³² é relativamente elevada, atingindo 25,3 % e 18,3 % no caso de segregação profissional e segregação setorial³³, respetivamente. As mulheres tendem a trabalhar em

³¹ «Disparidades salariais entre homens e mulheres não corrigidas» porque não têm em conta todos os fatores que afetam o diferencial salarial entre homens e mulheres, tais como as diferenças de habilitações, a experiência no mercado de trabalho, as horas trabalhadas, o tipo de trabalho, etc.

³² Segregação do mercado de trabalho diz respeito à distribuição das mulheres em diferentes empregos e setores em comparação com os homens.

³³ As duas percentagens refletem a proporção da população empregada que teria de mudar de profissão ou setor para se alcançar uma distribuição equilibrada de homens e mulheres em profissões ou setores. O índice varia entre 0 (sem segregação) e 50 (segregação total).

setores que são relativamente menos bem remunerados³⁴, estão menos representadas nos lugares de direção e são mais numerosas do que os homens no trabalho a tempo parcial, cuja remuneração é inferior à auferida no trabalho a tempo inteiro por cada hora de trabalho. Em quase todas as profissões, as disparidades salariais são favoráveis aos homens³⁵. Além disso, outros fatores não observáveis, como a discriminação, podem contribuir para as disparidades salariais entre homens e mulheres. As remunerações inferiores das mulheres, o tempo de trabalho reduzido e carreiras mais curtas repercutem-se negativamente na respetiva remuneração e direitos de pensão³⁶.

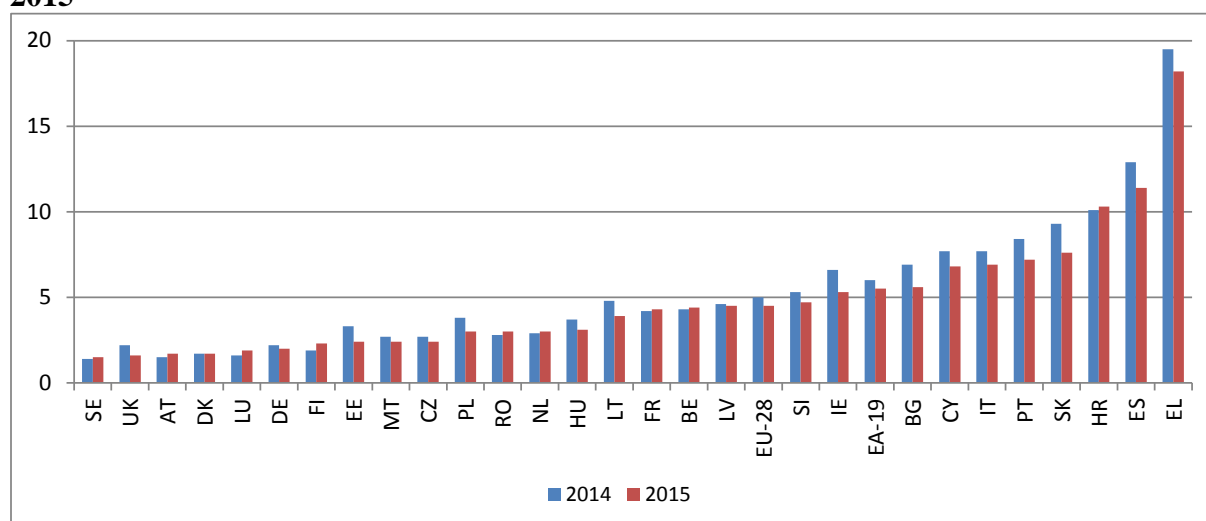
O desemprego de longa duração diminuiu na maior parte dos Estados-Membros entre 2014 e 2015, mas continua a ser um desafio considerável, com mais de 10,3 milhões de europeus (Q1 2016) à procura de emprego há mais de um ano, 6,5 milhões dos quais há mais de dois anos. Em percentagem da população ativa, o desemprego de longa duração aumentou em 2015 na Áustria, Bélgica, Croácia, Finlândia, Luxemburgo, Países Baixos, Roménia e Suécia, tendo diminuído, por vezes de forma substancial, nos Estados-Membros mais gravemente afetados (figura 21). No entanto, é ainda superior a 10 % na Grécia, Espanha e Croácia, e a 5 % na Eslováquia, Portugal, Itália, Chipre, Bulgária e Irlanda. À medida que o desemprego se prolonga, a ligação ao mercado de trabalho deteriora-se, a probabilidade de reintegração em empregos estáveis diminui drasticamente e o risco de inatividade aumenta, devido a uma diminuição da empregabilidade e à acumulação de obstáculos à participação.

³⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

³⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

³⁶ Em 2014, as mulheres recebiam pensões que eram, em média, 40 % inferiores às dos homens e, em alguns países, um terço das mulheres idosas não recebia qualquer tipo de pensão. Por este motivo, as mulheres correm um maior risco de pobreza na velhice do que os homens; em média, 15,7 % das mulheres com mais de 65 anos correm risco de pobreza, em comparação com 11,3 % dos homens. A Eslovénia, a Suécia, a Lituânia, a Letónia e a Estónia apresentam disparidades nas pensões de velhice de homens e mulheres de 10 pp ou mais.

Figura 21: Taxas de desemprego de longa duração (em % da população ativa), 2014 e 2015



Fonte: Eurostat, IFT

Os resultados dos Estados-Membros variam significativamente quando se trata de ajudar os desempregados de longa duração a encontrar um emprego. A qualidade da prestação de serviços aos desempregados de longa duração continua a ser crucial para assegurar a sua efetiva integração no mercado de trabalho, em conformidade com a recomendação do Conselho de 15 de fevereiro de 2016 sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho.

2.2.2 Resposta política

As políticas destinadas a solucionar o problema da baixa proficiência em competências de base foram objeto de especial atenção em Estados-Membros como Chipre, Hungria e Suécia e são abordadas na recente proposta da Comissão relativa a uma Garantia para as Competências. Muitas vezes, para dar resposta a este desafio, os Estados-Membros melhoraram os seus sistemas de EFP. Na Suécia, porém, uma iniciativa recente privilegia uma intervenção precoce, orientada para os primeiros anos de ensino (do pré-escolar aos níveis 1-3 do ensino básico), com especial destaque para as competências de base. Na Hungria e na Eslováquia, a melhoria das competências digitais é objeto de uma meta específica. Em Chipre, o objetivo era melhorar a participação e a adaptar o EFP às necessidades do mercado de trabalho.

Prioridade foi também dada a esforços para promover a educação inclusiva, sendo o objetivo primordial colmatar o fosso educativo que separa os aprendentes desfavorecidos (incluindo os alunos com necessidades educativas especiais, os migrantes e os

ciganos). No decurso do último ano, a República Checa, a Grécia, a Polónia, Portugal e a Eslováquia introduziram medidas para tornar a educação mais inclusiva, essencialmente orientadas para incentivar, desde muito cedo, a participação no sistema de ensino regular de grupos mais vastos de aprendentes (especialmente dos grupos desfavorecidos). A Hungria baixou a idade obrigatória de início da educação pré-escolar de cinco para três anos; a República Checa adotou legislação para a reduzir de seis para cinco anos a partir de setembro de 2017. A Grécia introduziu zonas de prioridade educativa sob a forma de aulas de acolhimento, apoio à aprendizagem e estruturas para educar os migrantes em escolas primárias. Portugal aumentou o número de bolsas de estudo para estudantes de meios económicos vulneráveis e está também a reforçar a oferta pública de estruturas de educação e acolhimento na primeira infância. A Eslováquia apresentou uma iniciativa para prevenir a colocação errada de crianças em escolas especiais unicamente com base nas suas origens socioeconómicas desfavorecidas. Na Bélgica (comunidade flamenga), todas as crianças, incluindo as que têm necessidades especiais, têm agora o direito de frequentar uma escola pública, desde que tal seja possível mediante adaptações razoáveis.

Vários Estados-Membros destacam medidas de apoio a professores, formadores, diretores escolares e demais pessoal docente. É este o caso da Bélgica (onde foram tomadas as primeiras medidas nas comunidades flamenga e francesa), República Checa, Croácia, Chipre, Letónia, Roménia, Eslováquia e Suécia.

Os Estados-Membros estão a envidar esforços para elevar a taxa de conclusão do ensino superior e a empregabilidade das pessoas que o concluem. As medidas incluem o reforço da atratividade para grupos desfavorecidos e vulneráveis, o desenvolvimento de vias de progressão claras do ensino profissional e de outros tipos de educação para o ensino superior, bem como a redução das taxas de abandono escolar. Na Suécia, o governo irá financiar cerca de 14 600 novas vagas no ensino superior até 2019, a fim de reforçar ainda mais a participação. A República Checa e Portugal aumentaram as bolsas e os apoios às pessoas provenientes de meios económicos vulneráveis. A pertinência do ensino superior está a melhorar graças a um maior recurso a projeções de competências e a dados sobre o emprego dos licenciados, à participação dos empregadores na conceção dos programas curriculares, ao desenvolvimento de uma maior variedade de modalidades de estudo (a tempo parcial, à distância, etc.) e ao desenvolvimento do ensino superior profissional. A Espanha está a reforçar o seu sistema de acompanhamento dos titulares de diplomas do ensino superior para

avaliar a empregabilidade associada aos programas de estudo. Na Bélgica, estão a ser adotadas medidas destinadas a aumentar a empregabilidade, melhorando, em especial, as vias de progressão através de programas de ciclo curto (comunidade flamenga) e de programas de ensino dual ou em contexto laboral a nível da licenciatura (comunidade francesa).

Foram empreendidas reformas políticas no domínio da educação de adultos, a fim de garantir a adequação da oferta de educação e formação às necessidades do mercado de trabalho. Iniciativas neste domínio foram recentemente apresentadas em Chipre, na Hungria, na Lituânia, na Roménia e na Suécia, geralmente centradas nas competências de base ou tendo por objetivo a atualização contínua das competências e a prevenção da reforma antecipada. A título de exemplo, na Suécia, foi aprovado, no quadro do orçamento de 2016, o «direito à educação de adultos» a nível secundário superior. A partir de 2017, todos os adultos terão o direito de completar os seus estudos anteriores e obter um diploma do ensino secundário superior que dê acesso ao ensino superior e melhore as suas oportunidades no mercado de trabalho. A Hungria pretende desenvolver as competências digitais de 200 000 pessoas desfavorecidas. A Lituânia reforçou as condições para melhorar a qualidade da educação não formal e a formação contínua de adultos. Através da Nova Agenda de Competências na Europa, a Comissão promove o investimento sustentado na aquisição de competências e uma melhor adequação das competências às necessidades do mercado de trabalho, a fim de fomentar a criação de postos de trabalho de qualidade.

Estão também a ser adotadas medidas de promoção de conhecimentos, aptidões e competências relevantes e de qualidade através da aprendizagem ao longo da vida, com incidência em resultados de aprendizagem para efeitos de empregabilidade, inovação, cidadania ativa e/ou bem-estar, em países como a Irlanda, Espanha, França, Croácia, Polónia e o Reino Unido

Os Estados-Membros continuaram a melhorar a transparência das competências e qualificações. A Polónia, a Croácia e a Finlândia aperfeiçoaram os respetivos quadros nacionais de qualificações. A Suécia referenciou o seu quadro nacional de qualificações com o Quadro Europeu de Qualificações. A Áustria e a Suécia concentraram-se na avaliação e na validação das competências e qualificações dos migrantes recém-chegados.

No que respeita ao emprego dos jovens, a Garantia para a Juventude tem sido um catalisador de mudança. Os programas nacionais ao abrigo da Garantia para a Juventude incluem dois tipos de ações: (1) medidas imediatas de apoio personalizado a todos os jovens

NEET e (2) reformas de médio a longo prazo para melhorar a capacidade institucional e garantir uma abordagem integrada da prestação dos serviços. Em termos de cobertura, 41,9 % de todos os jovens NEET entre os 15 e os 24 anos em toda a UE estavam inscritos na Garantia para a Juventude em 2015, contra os 40,4 % registados em 2014. Em alguns Estados-Membros, a implementação só recentemente foi concluída, já que muitas medidas exigiram reformas substanciais e a criação de amplas parcerias.

O investimento em atividades de sensibilização destinadas aos jovens que não se encontram registados nos serviços públicos de emprego (SPE) tem sido uma prioridade importante em muitos Estados-Membros. Dois terços dos SPE estão atualmente envolvidos em trabalho de sensibilização no contexto da execução da Garantia para a Juventude. Na Suécia, a estratégia «Vias de futuro — estratégia para os jovens NEET» consiste em motivar os jovens com mais de 15 anos a iniciar ou retomar os seus estudos com vista à conclusão do ensino secundário superior, ou a trabalhar (neste caso, unicamente para os jovens entre 20-25 anos). O coordenador nacional para os NEET visa assegurar uma melhor colaboração entre agências governamentais, os municípios, os conselhos provinciais e as organizações a nível nacional, regional e local, trabalhando em estreita colaboração com a delegação responsável pelos jovens no mercado de trabalho, a fim de promover acordos locais entre os municípios e o SPE e a respetiva aplicação. Na Croácia, os centros CISOK (centros de orientação profissional ao longo da vida) estabelecidos em todo o país prestam, cada vez mais, assistência na procura de emprego, aconselhamento de carreira e apoio aos jovens NEET. Na Letónia, o projeto de sensibilização «Saber e Fazer» tem por objetivo envolver os jovens NEET na sua educação e no desenvolvimento das suas competências.

Foram também criados balcões únicos para melhorar a acessibilidade e o alcance das medidas, que reúnem vários serviços relacionados com a juventude num único local e prestam uma vasta gama de serviços de forma flexível e acessível. Em 2015, a Finlândia lançou balcões únicos de orientação para a juventude. Situados em 35 municípios até à data, prestam ajuda a todos os jovens com menos de 30 anos, mediante aconselhamento e orientação individualizados, apoio na gestão da sua vida quotidiana, planeamento de carreira, competências sociais e assistência na educação e no emprego.

Numa perspetiva mais geral, em muitos Estados-Membros, a Garantia para a Juventude tem contribuído para derrubar barreiras em todos os domínios políticos e construir parcerias viáveis. Foi reforçada a coordenação entre as políticas de emprego, educação e

juventude. Em Itália, a implementação da Garantia para a Juventude levou à criação de um sistema informático comum que integra as bases de dados dos Ministérios do Trabalho e da Educação, e ao lançamento de iniciativas específicas para promover políticas ativas do mercado de trabalho e a Garantia para a Juventude nas escolas. Na Lituânia, o projeto «Descobre-te a ti mesmo» implementado em todos os municípios no período 2015-2018 envolve uma parceria transsetorial de SPE locais, esquadras de polícia, serviços de proteção dos direitos das crianças, assistentes sociais e centros de juventude locais para apoiar os jovens NEET na aquisição de competências pessoais, sociais e profissionais.

Além disso, a maior parte dos Estados-Membros recorreu a subsídios salariais e à contratação específicos, em muitos deles com o apoio de fundos da UE, nomeadamente o FSE e a Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ). Desde 2015, na Croácia, uma alteração à lei sobre as contribuições isenta os empregadores que oferecem um contrato de trabalho permanente a jovens com menos de 30 anos do pagamento de contribuições para o seguro de saúde e de emprego por um período de cinco anos. A Estónia lançou a iniciativa «O meu primeiro emprego» em 2015, ao abrigo da qual se garante um ano de subsídio salarial e dois anos de cobertura de despesas de formação. Na Lituânia, os empregadores que recrutem jovens registados no SPE podem beneficiar de um reembolso de 50 % do salário bruto por um período máximo de seis meses. É dada prioridade a categorias como os jovens desempregados de longa duração ou os pais jovens com dois filhos. São aplicadas sanções a empregadores que despeçam trabalhadores subvencionados no prazo de seis meses após o termo do subsídio. Em 2015, a medida atingia 28 % de todos os participantes em políticas ativas do mercado de trabalho entre os 16 e os 29 anos. Em Chipre, regimes recém-introduzidos oferecem colocações profissionais a desempregados com menos de 25 anos titulares de um diploma de ensino secundário inferior, superior e pós-secundário com a duração até dois anos, que tenham pouca experiência profissional, acompanhadas de um subsídio de formação de 125 euros por semana, durante um máximo de seis meses. Os diplomados do ensino superior com idades inferiores a 35 são também elegíveis. Em França, os jovens com menos de 28 anos que tenham beneficiado de uma bolsa de estudo podem candidatar-se, no prazo de quatro meses após a conclusão do ensino superior ou do ensino secundário profissional, a um «subsídio de procura do primeiro emprego», que varia entre 200 euros e 300 euros por mês. A medida deverá beneficiar 126 000 jovens. Além disso, é concedido um prémio de 4 400 euros durante o primeiro ano a empresas com menos de 10 trabalhadores que acolham um aprendiz entre os 16 e os 18 anos. As autoridades romenas estão atualmente a preparar alterações à legislação laboral, com vista a

proporcionar uma pacote de medidas de ativação específicas mais generosas para grupos mais afastados do mercado de trabalho (incluindo subsídios ao empreendedorismo e ao emprego, incentivos para programas de aprendizagem e estágios).

Foram intensificados os esforços concretos para favorecer reformas dos sistemas de aprendizagem e uma melhor regulamentação dos estágios. Estas reformas ajudaram a alinhar as competências dos jovens com as necessidades do mercado de trabalho e reforçar o compromisso da comunidade empresarial. Metade dos Estados-Membros da UE operou — ou tenciona operar — alterações de ordem jurídica para harmonizar os respetivos quadros nacionais com o Quadro de Qualidade para os Estágios de 2013. Nos Estados-Membros que já adaptaram a sua legislação (Bulgária, França, Alemanha, Grécia, Lituânia, Portugal, Espanha e Suécia), a maior parte das reformas consiste em limitar a duração dos estágios a seis meses (12 meses na Bulgária), esclarecer as condições em que os estágios se podem prolongar e afetar mentores que orientem e supervisionem os progressos alcançados durante o período de estágio.

Caixa 2. Utilizar plenamente os recursos do Fundo Social Europeu (FSE)

Com um orçamento de 86,4 mil milhões de euros para o período 2014-2020, o Fundo Social Europeu (FSE) é o principal instrumento da UE para dar resposta aos desafios identificados nas recomendações específicas por país, com uma regulamentação que prevê a possibilidade de reprogramar as dotações para as adaptar a novos desafios.

Uma das principais prioridades políticas do FSE em 2014-20 é o **emprego dos jovens** abordada no âmbito do próprio fundo e da Iniciativa para o Emprego dos Jovens (IEJ). No quadro do FSE, 6,3 mil milhões de euros são diretamente consagrados a medidas favoráveis aos emprego dos jovens, sendo estes também um dos principais grupos-alvo das ações nas áreas da educação, aprendizagem ao longo da vida e inclusão social. Além disso, o orçamento da IEJ eleva-se a um total de 6,4 mil milhões de euros (composto por 3,2 mil milhões de euros de recursos da IEJ e uma dotação do FSE de igual valor). A IEJ, para a qual são atualmente elegíveis 20 Estados-Membros, visa especificamente os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET) nas regiões da UE que registavam as taxas de desemprego juvenil mais elevadas em 2012. A fim de assegurar uma resposta rápida a este importante desafio político, os recursos da IEJ foram avançados no orçamento da UE para serem gastos na primeira parte do ciclo financeiro. Em 2015, a Comissão autorizou um aumento do pré-financiamento da IEJ no valor aproximado de mil milhões de euros, a fim de garantir uma mais rápida mobilização de ações concretas de formação e emprego dos jovens. Este aumento teve um impacto positivo para metade das autoridades de gestão que beneficiam da IEJ, que puderam afetar mais fundos e/ou lançar mais projetos³⁷.

No entanto, tanto para o FSE como para a IEJ, os anos de 2014 e 2015 ficaram marcados por

³⁷ Estudo da Comissão, *First results of the Youth Employment Initiative – A final report to DG Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission (2016)*.

um arranque relativamente lento da execução nos Estados-Membros, com uma reduzida declaração de despesas elegíveis certificadas a indicar uma baixa taxa de absorção. No entanto, tal não deve ser interpretado como um sinal da falta de ações e de implementação no terreno. Os Estados-Membros depararam-se com atrasos na designação das autoridades de gestão e dos sistemas de controlo, que se repercutiram na rapidez do processamento das declarações de despesas à Comissão Europeia.

Atualmente, os dados mostram que, desde o lançamento dos programas operacionais, mais de 2 milhões de pessoas beneficiaram de apoio do FSE e 1,4 milhões de jovens NEET beneficiaram de intervenções ao abrigo da IEJ, nomeadamente colocações em empregos, aprendizagens, estágios, ações de empreendedorismo e educação e formação contínuas. Na maioria dos Estados-Membros, a IEJ é considerada um mecanismo fundamental ou uma alavanca para pôr em prática a Recomendação do Conselho relativa à Garantia para a Juventude (2013). Embora os progressos na execução variem entre os Estados-Membros, alguns projetos produziram já efeitos práticos significativos.

Quase todos os Estados-Membros adotaram medidas para melhorar a qualidade, a oferta ou a atratividade dos programas de aprendizagem, em consonância com a Aliança Europeia para a Aprendizagem lançada em julho de 2013. Na Dinamarca, a reforma dos regimes de aprendizagem, adotada em 2013 mas executada a partir de meados de 2015, visa proporcionar aos aprendizes a possibilidade de obter uma qualificação de ensino secundário superior que lhes faculte acesso ao ensino superior. Em França, os contratos de aprendizagem permitem agora obter 85 qualificações profissionais aprovadas pelo Ministério do Trabalho (em vez do Ministério da Educação), desde que a pessoa em causa possua uma qualificação de nível CITE 3 ou tenha sido identificada como jovem em situação de abandono escolar precoce. Na Áustria, a reforma da lei da formação profissional em 2015 reforçou a gestão da qualidade no sistema de formação em regime de aprendizagem. Foram desenvolvidas para os jovens desfavorecidos novas ofertas de formação, tais como programas curriculares normalizados de fácil acesso ou que admitam qualificações parciais. Também na Irlanda e na Eslovénia estão previstas reformas dos programas de aprendizagem. Na Irlanda, o conselho de aprendizagem (lançado no final de 2014) está encarregado de definir os setores económicos em que a expansão dos regimes de aprendizagem pode ter efeitos tangíveis para os empregadores e os trabalhadores. Na sequência de um convite à apresentação de candidaturas encerrado em 31 de março de 2015, foram selecionadas várias novas aprendizagens, especificamente concebidas para responder às necessidades do mercado de trabalho, que deverão ser agora desenvolvidas e implementadas. A primeira nova aprendizagem, no área dos seguros, foi lançada em meados de setembro de 2016. Na Eslovénia, a lei da aprendizagem, cuja consulta pública está em curso, visa definir um quadro global das

aprendizagens (incluindo critérios de elegibilidade, condições sociais e de trabalho e obrigações mútuas).

Foram empreendidas várias iniciativas para promover a integração no mercado de trabalho dos trabalhadores mais velhos. Alguns Estados-Membros centraram-se no acesso à educação de adultos, como a Roménia, com a adoção de uma estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida com especial incidência no aumento da participação das pessoas geralmente em desvantagem e sub-representados no mercado de trabalho. Outros Estados-Membros introduziram planos de ativação específicos e serviços de emprego individualizados, incluindo aconselhamento de carreira. Em 2016, o Luxemburgo arrancou com a implementação do programa de estágio de profissionalização destinado, nomeadamente, às pessoas à procura de emprego com, pelo menos, 45 anos de idade. Noutros casos, os Estados-Membros favoreceram a adaptação dos locais de trabalho e promoveram o envelhecimento saudável no trabalho. Na Letónia, este foi um objetivo da estratégia de prolongamento da vida ativa, que envolve uma avaliação das competências e do estado de saúde, o desenvolvimento de um plano individual a nível da empresa (incluindo a adaptação do local de trabalho, formas flexíveis de trabalho, melhoria das condições de saúde, etc.) e ações de formação.

Em vários Estados-Membros, estão em curso medidas para aumentar os incentivos à contratação de trabalhadores mais velhos (por exemplo, prémios) e eliminar os desincentivos presentes nos regimes fiscais e de prestações. A Bélgica, a Alemanha e a Áustria lançaram iniciativas para aumentar os incentivos ao emprego de trabalhadores mais velhos. A Alemanha pretende introduzir condições mais flexíveis para as pessoas continuarem a trabalhar até e para além da idade legal de reforma, proporcionando um quadro que favoreça a combinação dos rendimentos do trabalho com pensões. Em duas regiões belgas (Valónia e Bruxelas), foram adotadas reformas destinadas a melhorar os regimes de incentivo ao emprego para os trabalhadores mais velhos.

A adoção de regimes e estratégias de aprendizagem ao longo da vida específicos visa ajudar as pessoas portadoras de deficiência ou outras pessoas desfavorecidas a obter e manter um emprego remunerado no mercado aberto. Exemplos concretos recentes de medidas desse tipo observam-se em Chipre (subsídios para os empregadores que recrutem pessoas com deficiência), no Luxemburgo (colocação num emprego temporário com oportunidade de passar a efetivo), em Malta (quotas de emprego) e nos Países Baixos (criação

de emprego destinado às pessoas com deficiência). Na Roménia, a recém-adotada estratégia nacional de aprendizagem ao longo da vida definiu o objetivo de aumentar a participação dos grupos desfavorecidos, incluindo as pessoas com deficiência.

No contexto de um influxo sem precedentes de requerentes de asilo, os Estados-Membros devem igualmente dar atenção acrescida à integração no mercado de trabalho de pessoas com antecedentes migratórios. Garantir uma intervenção atempada junto dos recém-chegados, que envolva as partes interessadas relevantes como sejam os empregadores e os serviços públicos de emprego, tem sido o objetivo de várias iniciativas. A Suécia concebeu medidas a aplicar no período de pedido de asilo, nomeadamente no que respeita à língua e a informações sobre a sociedade. Uma vez concedida autorização de residência aos recém-chegados, estes têm à disposição um programa de introdução que faculta acesso rápido a profissões em risco de estrangulamentos. Além disso, 200 agências do setor público foram encarregadas de oferecer estágios aos recém-chegados durante 2016-2018. As empresas também desempenham um papel pró-ativo; as que disponibilizam pelo menos 100 postos de trabalho ou estágios aos recém-chegados foram agrupadas no chamado «clube 100», com pacotes de medidas personalizadas do PSE. A versão atualizada do programa de integração do governo finlandês para 2016-2019 prossegue também o objetivo de uma transição facilitada dos imigrantes para, por exemplo, um percurso escolar ou a vida profissional, por meio de uma cooperação eficaz inicial entre as autoridades e as partes interessadas. Na mesma ordem de ideias, mas refletindo uma estrutura federal, os Länder alemães adotaram vários programas, planos e acordos em função das suas necessidades (de que é exemplo o acordo «Integração através da formação e do trabalho» celebrado entre o Land da Baviera e a comunidade empresarial e os serviços de emprego bávaros). Na Áustria, o governo federal criou, em setembro de 2015, uma «reserva de integração» no montante de 75 milhões de euros para financiar medidas de integração de refugiados no mercado de trabalho, com um montante suplementar de 40 milhões de euros por ano em 2016 e 2017 ao abrigo do orçamento federal. Neste contexto, o SPE está a empreender um projeto-piloto com vista a identificar as necessidades e os requisitos de formação individuais, que inclui também o fornecimento de informações de carácter geral sobre a procura de emprego e o sistema de educação, bem como sobre os direitos e as obrigações dos trabalhadores e dos empregadores na Áustria.

Foram também concebidas medidas de ativação específicas através de adaptações às prestações e aos serviços sociais. Na Dinamarca, o subsídio de integração introduzido em

setembro de 2015 substituiu os apoios sociais ou à educação, a fim de aumentar os incentivos ao trabalho para os imigrantes. Além disso, os refugiados são agora considerados capazes de trabalhar à chegada, o programa de integração no setor público vai centrar-se em medidas relacionadas com o emprego, a educação e a formação em língua dinamarquesa, passando a ser mais orientado para o mercado de trabalho, e os centros de emprego reforçarão os seus serviços a empresas. É ainda introduzido um sistema de prémios pecuniários para as empresas do setor privado que empreguem refugiados em postos de trabalho comuns não subvencionados.

Para além de medidas que visam essencialmente a integração dos recém-chegados, vários Estados-Membros envidaram esforços para combater a discriminação, quer através de nova legislação ou de alterações à legislação vigente, quer do desenvolvimento de projetos específicos. Na Finlândia, a lei antidiscriminação que entrou em vigor em 2015 alarga a obrigação de promover a igualdade e prevenir a discriminação. Essa obrigação aplica-se aos prestadores de educação e de formação, bem como a estabelecimentos de ensino e empregadores, afetando, em especial, a vida profissional no setor privado. Na Bélgica, o decreto real de 18 de novembro de 2015 instituiu uma nova comissão de peritos que reúne representantes do sistema judicial, das profissões jurídicas, dos sindicatos e das organizações de empregadores, com o objetivo de avaliar, de cinco em cinco anos, a aplicação e a eficácia da legislação contra a discriminação. A Espanha desenvolveu projetos inovadores no quadro da estratégia nacional contra o racismo, a discriminação, a xenofobia e outras formas de intolerância: um projeto designado FRIDA foi desenvolvido ao longo de 2015 com o objetivo de formar e sensibilizar a comunidade educativa. Programas semelhantes estão a ser lançados na área da justiça e da saúde.

A provisão de licenças de maternidade/licença parental remuneradas tende a dar um impulso à participação das mulheres no mercado de trabalho, ajudando-as a conciliar vida profissional e familiar. Uma distribuição equilibrada de períodos de licença remunerada entre mulheres e homens revelou-se particularmente útil para estimular o emprego das mulheres depois de terem filhos. Recentemente, alguns Estados-Membros (incluindo a Alemanha, a Irlanda, o Luxemburgo, a Hungria, Malta e Portugal) tomaram iniciativas para melhorar as suas disposições em matéria de licença parental remunerada. A título de exemplo, a Alemanha flexibilizou as regras em matéria de licença parental, autorizando uma licença de 24 meses quando a criança tem entre três e oito anos e permitindo a sua divisão em três blocos. Além disso, uma utilização equilibrada dos direitos de licença entre homens e

mulheres após o nascimento de um filho (incluindo o recurso a regimes de licença por parte dos pais) já provou ter efeitos positivos em termos de repartição das responsabilidades familiares e de cuidados e de melhores resultados das mulheres no mercado de trabalho, designadamente um regresso mais rápido à atividade. Avançando nessa direção, a Irlanda introduziu recentemente duas semanas de licença de paternidade remunerada e Portugal alargou a licença de paternidade a 25 dias úteis (anteriormente 20 dias), 15 dos quais são obrigatórios (anteriormente 10). A República Checa alterou também as disposições em matéria de prestações e licença parental para incentivar a participação dos pais nos cuidados aos filhos e incentivar as mães que desejam regressar ao trabalho mais cedo.

Os Estados-Membros introduziram igualmente medidas em áreas como o acolhimento de crianças e os cuidados prolongados para remover os obstáculos ao emprego das pessoas com encargos familiares, sobretudo as mulheres. A República Checa, por exemplo, avançou com iniciativas destinadas a melhorar a educação pré-escolar e reforçar o apoio a crianças com necessidades especiais. Tenciona também adotar disposições de assistência financeira e licenças para pessoas responsáveis por cuidados informais a familiares dependentes em 2017. Outros Estados-Membros (incluindo a Bulgária, a Alemanha, a Irlanda, a Eslováquia, o Luxemburgo e o Reino Unido) adotaram recentemente medidas destinadas a melhorar a acessibilidade dos preços das estruturas de acolhimento de crianças. A Eslováquia está a planear aumentar o subsídio destinado a pessoas que prestam cuidados a portadores de deficiência grave até ao final de 2016 e a alargar o período de contribuições para o regime de pensões creditado a esses prestadores. Alguns Estados-Membros tencionam igualmente solucionar a questão dos desincentivos financeiros ao trabalho decorrentes dos sistemas fiscais e de prestações. Por exemplo, a Áustria e o Reino Unido lançaram iniciativas para alargar o tratamento fiscal favorável dos abonos por filho a cargo e das despesas de cuidados a crianças.

Modalidades flexíveis de trabalho, como o teletrabalho, o horário de trabalho flexível e o horário de trabalho reduzido, foram igualmente utilizadas para estimular o emprego das mulheres. Em Portugal, aos trabalhadores com responsabilidades parentais foi concedido o direito a trabalharem a tempo parcial ou recorrem a regimes flexíveis de trabalho, como o teletrabalho. Recentemente, a Alemanha introduziu o subsídio parental «plus» que permite aos pais gozarem a licença parental a tempo parcial, incentivando assim ambos os progenitores a fazer uso da licença a tempo parcial. A República Checa está também a planear medidas que facultem aos trabalhadores com filhos de idade igual ou inferior a 3 anos a

possibilidade de beneficiarem de fórmulas flexíveis. O teletrabalho é possível, sujeito a decisão do empregador.

Os desempregados de longa duração deparam-se muitas vezes com vários dos obstáculos anteriormente referidos; muitos Estados-Membros estão a reforçar o apoio a esses desempregados, disponibilizando, por vezes, numa primeira fase, medidas que visam aumentar a taxa de registo nos serviços de emprego que foi, em média, de 71 % na UE em 2015. A Roménia, por exemplo, está a introduzir, no outono de 2016, equipas integradas que reúnem serviços sociais e mediadores de saúde e de educação, visando a sensibilização e o registo de pessoas inativas e desempregados de longa duração nas zonas rurais e em comunidades desfavorecidas.

Vários países estão a tornar os apoios prestados aos desempregados de longa duração mais individualizados, em conformidade com a recomendação do Conselho que incide sobre os acordos de integração no emprego, adaptando os apoios às necessidades pessoais, com direitos e obrigações claramente definidos para os desempregados e as entidades que prestam o apoio. Em França, a assistência prestada pelo serviço público de emprego tornou-se mais individualizada, com uma avaliação reforçada de competências e a reafetação do pessoal para atividades de aconselhamento, com vista a atingir 460 000 pessoas em risco de desemprego de longa duração em 2017. Em Espanha, a carteira comum de serviços de emprego de 2015 prevê a criação de percursos de emprego individualizados e acordos de emprego pessoais, que são vinculativos para os beneficiários de prestações de desemprego. Além disso, um programa de apoio aos desempregados de longa duração foi introduzido em 2016 para reforçar a capacidade de os SPE prestarem assistência personalizada. Em 2016, os centros de emprego dinamarqueses deram início a um «plano de contacto» que assenta na intensificação de contactos nos primeiros seis meses de desemprego e após 16 meses de desemprego. Os desempregados de longa duração estão ativamente envolvidos no planeamento das reuniões e os conselheiros de emprego recebem formação para usarem ferramentas motivacionais e de capacitação. A Finlândia também tenciona introduzir, a partir de 2017, uma entrevista presencial com os desempregados de longa duração de três em três meses.

Neste contexto, vários países subcontrataram serviços de emprego para os desempregados de longa duração. Malta avançou com um programa de externalização da definição de perfis, formação e colocações profissionais para os desempregados de longa

duração com idades compreendidas entre 25 e 56 anos. A Letónia lançou, em agosto de 2015, um programa nacional do FSE (40 milhões de euros) que conta com ONG enquanto prestadores de serviços individuais e de grupo, aconselhamento de carreira, testes médicos, orientação, programas motivacionais e de tratamento da toxicodependência.

A oferta de formação destinada aos desempregados de longa duração tem sido também reforçada em alguns países. Em 2016, a França lançou um plano dotado de mil milhões de euros para financiar 500 000 novas ações de formação para pessoas à procura de emprego, 300 000 das quais deram prioridade a desempregados de longa duração e candidatos a emprego pouco qualificados em setores com boas perspetivas económicas e laborais a nível regional. A Suécia está a reforçar a componente de formação da sua garantia de ativação com mais possibilidades de formação em contexto laboral, cursos profissionais específicos com a duração máxima de 24 meses em profissões onde existem lacunas, bem como a possibilidade de o desempregado de longa duração estudar ao mesmo tempo que continua a receber subsídios de apoio à atividade por um período de um ano.

A adaptação dos apoios às necessidades individuais exige muitas vezes uma melhor coordenação de serviços entre as organizações envolvidas, e os Estados-Membros acordaram, na recomendação do Conselho, estabelecer um ponto de contacto único para os desempregados de longa duração. Crucial para a eficácia dos serviços é a existência de plataformas de interoperabilidade e a possibilidade de intercâmbios de dados. A Eslováquia está a reforçar a capacidade de serviços de emprego integrados, que incluam aconselhamento profissional e a provisão de prestações sociais, ao mesmo tempo que está a criar centros especializados de ativação para os desempregados de longa duração. A Irlanda integrou o apoio ao rendimento e os serviços de emprego nos centros *Intreo*, colocando a tónica na gestão de casos individuais. Para reduzir o número de processos e aumentar as possibilidades de apoio individualizado, o programa «Jobpath» externalizou um ano de apoio aos desempregados de longa duração, dando a parceiros privados incentivos financeiros para conseguirem resultados sustentáveis, com pagamentos efetuados após 13, 26, 39 e 52 semanas de emprego da pessoa em questão. Enquanto alguns países estão já numa fase bastante avançada da criação de um ponto de contacto único, outros estão a dar os primeiros passos para coordenar a prestação de serviços entre organizações. A Bulgária está a testar a integração dos serviços através da criação, por meio de um projeto financiado pelo FSE, de 65 balcões únicos que integram uma vertente de aconselhamento por parte dos serviços sociais e de emprego.

O êxito da integração requer também uma forte parceria com os empregadores. No Reino Unido e nos Países Baixos, equipas especializadas de empregadores fornecem um ponto de contacto único para os empregadores, acompanhando regularmente as oportunidades de emprego para os desempregados de longa duração e desenvolvendo conhecimentos específicos e relações com as empresas. Em Portugal, o programa «Reativar» prevê a concessão de apoio aos desempregados de longa duração com mais de 31 anos que aceitem um estágio de seis meses numa instituição privada, mediante uma subvenção mensal em função do nível de qualificação. A instituição promotora fornece uma certificação no final do estágio. O SPE (IEFP) paga entre 65 % e 80 % do montante da subvenção, segundo o tipo de instituição promotora e as características do participante. Em Chipre, o governo introduziu novos subsídios de emprego destinados aos desempregados de longa duração, ao passo que a Finlândia tenciona lançar, em 2017, formações em contexto laboral e programas de aprendizagem adaptados aos desempregados de longa duração. A Eslováquia utiliza o FSE para introduzir atividades de mentoria destinadas aos desempregados de longa duração, combinando subsídios ao empregador com um sistema de mentoria que fica a seu cargo.

2.3 Orientação n.º 7: Melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho

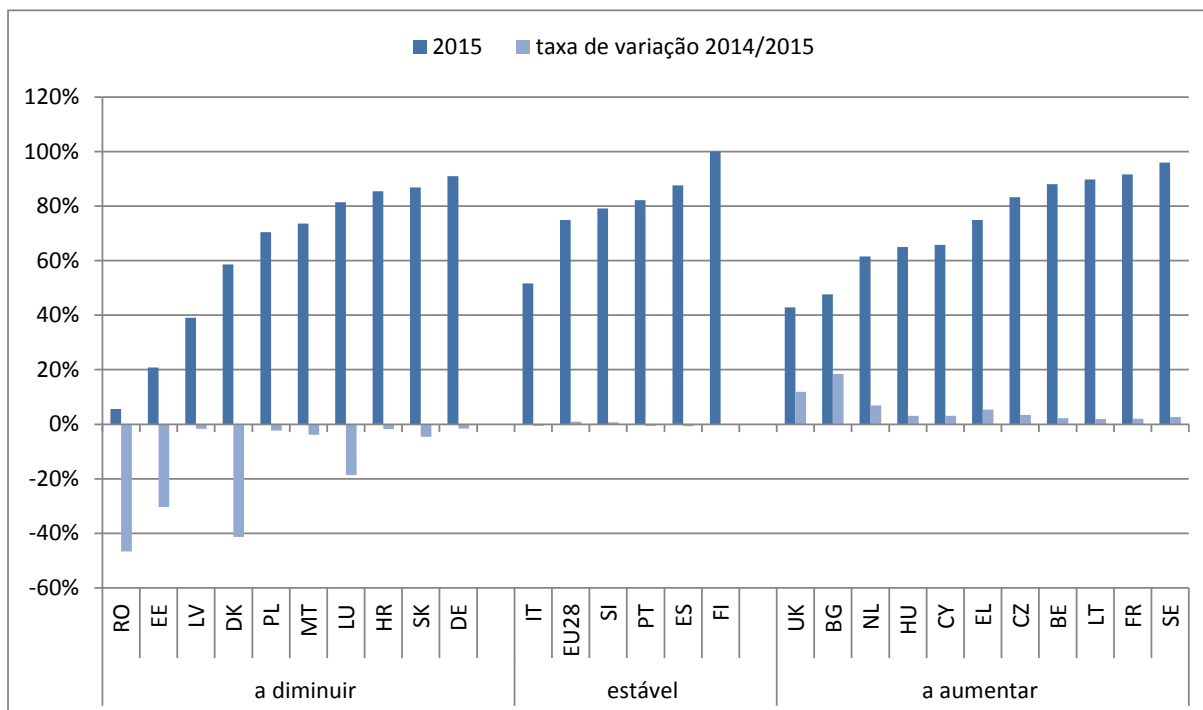
A presente secção analisa a aplicação da orientação para o emprego n.º 7, que recomenda aos Estados-Membros que melhorem o funcionamento do mercado de trabalho. Em primeiro lugar, apresenta indicadores sobre a cobertura dos serviços públicos de emprego e as medidas de ativação que são cruciais para melhorar a correspondência no mercado de trabalho. Em seguida, quantifica a segmentação do mercado de trabalho pelas transições no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que destaca os diferentes tipos de custos associados ao nível de proteção. A secção 2.3.2 dá conta das medidas políticas adotadas pelos Estados-Membros nestas áreas, incluindo o fomento da mobilidade e a promoção do diálogo social, que é importante para gerar um sentimento de apropriação das reformas e, deste modo, facilitar a sua implementação.

2.3.1 Indicadores principais

Os serviços públicos de emprego (SPE) são um parceiro crucial para assegurar a correspondência entre oferta e procura de mão-de-obra, desde que os candidatos a emprego estejam registados e, assim, possam ter acesso a medidas ativas do mercado de trabalho e a assistência na procura de um emprego. A variação nas taxas de registo entre os

países (ver figura 22) deve-se a vários fatores, designadamente a qualidade e a atratividade dos serviços prestados pelos SPE, o nível, a duração e a elegibilidade das prestações sociais e de desemprego, bem como as obrigações e os mecanismos de sanções associados a essas prestações.

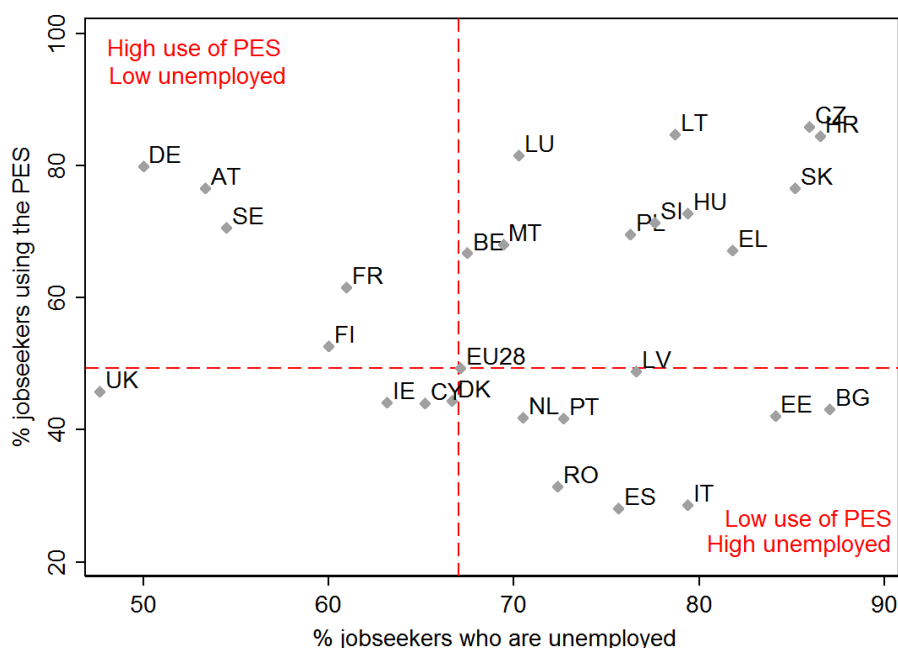
Figura 22. Proporção de desempregados de longa duração registados nos serviços de emprego, 2015



Fonte: Eurostat, IFT, 2015. Dados não disponíveis para Áustria e a Irlanda.

No conjunto, a utilização dos SPE na procura de emprego continua a ser bastante díspar em toda a UE (figura 23), correndo-se também o risco de, em alguns Estados-Membros, os candidatos a emprego mais vulneráveis optarem pelo trabalho não declarado. A eficiência dos SPE em recolher informações junto dos empregadores sobre as ofertas de emprego disponíveis contribui para que os candidatos recorram mais frequentemente à sua ajuda.

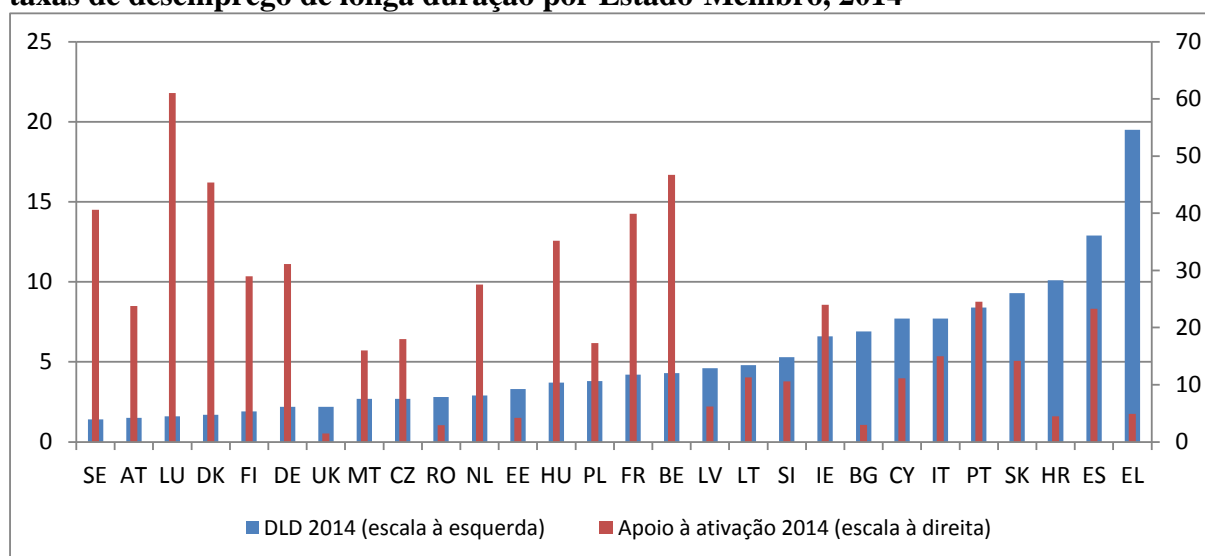
Figura 23 — Utilização dos SPE na procura de emprego e proporção de desempregados à procura de emprego, 2014



Fonte: Eurostat, IFT, 2014.

Os países que registam as mais baixas taxas de desemprego de longa duração são também aqueles em que o nível de participação em políticas ativas do mercado de trabalho é mais significativo. Em vários outros Estados-Membros, o apoio à ativação não parece proporcional ao problema de desemprego com que se defrontam.

Figura 24: Apoio à ativação (participantes em PAMT por 100 candidatos a emprego) e taxas de desemprego de longa duração por Estado-Membro, 2014



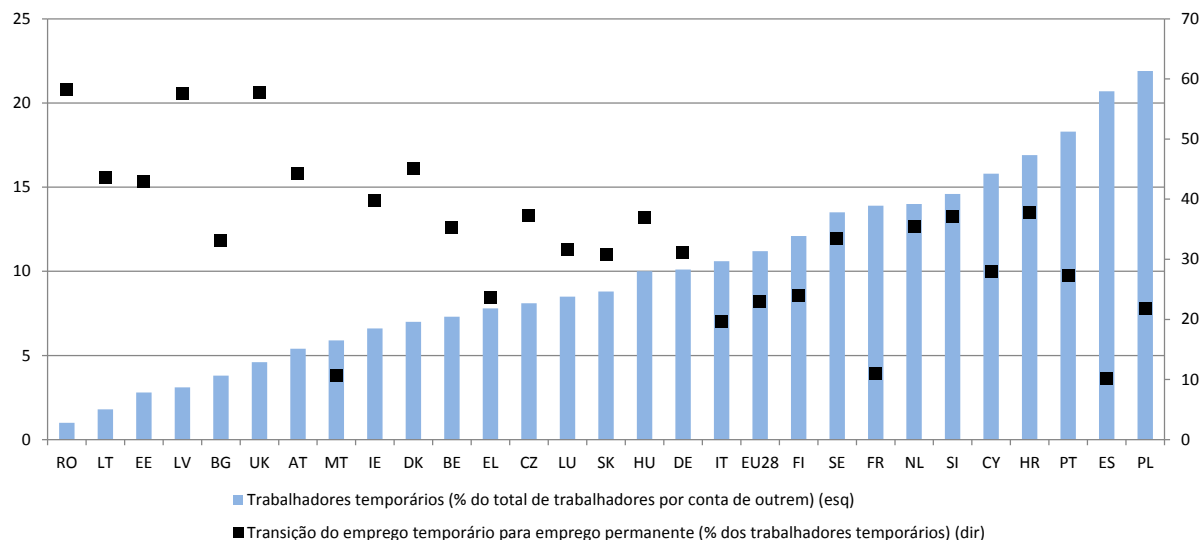
Fonte: Base de dados PMT, Eurostat (nota: os dados relativos ao apoio à ativação são de 2009 para o Reino Unido, 2012 para Chipre e 2013 para a Grécia, Irlanda e Espanha).

No entanto, a conceção, a cobertura e a orientação das políticas ativas do mercado de trabalho (PAMT), bem como a forma com são implementadas, repercutem-se também na sua eficácia e eficiência. O desemprego pode ter várias causas, como a falta geral de procura de mão de obra, inadequações de competências, a legislação relativa à proteção do emprego e a tributação do trabalho, etc. (ver os pontos correspondentes do presente documento). Do mesmo modo, as medidas de ativação podem centrar-se no lado da oferta (subsídios ao emprego), focar-se nos grupos desfavorecidos no mercado de trabalho ou estar relacionadas com o enquadramento global do mercado de trabalho (por exemplo, sistemas de previsão de competências) ou ainda com a conceção das prestações sociais. Esta é a razão pela qual as políticas ativas do mercado de trabalho são abordadas - embora em graus diferentes - nas secções 2.2, 2.3 e 2.4 das respostas políticas correspondentes. A adequação das diferentes políticas ativas do mercado de trabalho varia em função do tipo de desempregados e das circunstâncias, o que requer a existência de técnicas eficazes de definição de perfis e o desenvolvimento de uma cultura de avaliação. Por exemplo, os incentivos à contratação para as empresas podem provocar perdas de eficácia ou efeitos de exclusão relativamente importantes. Por outro lado, a eficácia da criação direta de emprego no setor público é frequentemente questionável. Em geral, as PAMT que fazem parte de programas de apoio individualizados específicos parecem ser mais bem sucedidas. As PAMT que redistribuem incentivos aos excluídos do mercado de trabalho tendem a ser particularmente eficazes em períodos de recuperação.

Neste contexto, a segmentação do mercado de trabalho é ainda considerável em muitos Estados-Membros. Deste facto resulta que muitas vezes coexistem diferentes «segmentos» na mão-de-obra: por um lado, trabalhadores que têm uma relação de trabalho estável, gozam de proteção contra o despedimento e têm acesso pleno à proteção social; por outro lado, trabalhadores com contratos de trabalho atípicos, com pouca ou nenhuma proteção contra o despedimento, relações de trabalho instáveis e (muitas vezes) um acesso limitado à proteção social. Num mercado de trabalho segmentado, os trabalhadores contratados a termo encontram-se normalmente nessa situação contra a sua vontade e realizam tarefas que não são, por natureza, de carácter temporário. Nesse tipo de mercado, as transições para o segmento de trabalhadores com maior proteção são limitadas; na prática, os contratos temporários representam, muitas vezes, «becos sem saída» em vez de «trampolins». A combinação de elevadas percentagens de trabalhadores contratados a termo e reduzidas taxas

de transição para empregos permanentes parece ser particularmente preocupante em países como a Polónia, a Espanha e a França (figura 25).

Figura 25: Percentagem de emprego temporário (2015) e taxas de transição de contratos temporários para contratos permanentes (2014-15)



Fonte: Eurostat, IFT e SILC. Os dados sobre as taxas de transição são de 2014 para DE, IE, EL, LT, MT, RO, UK.

A participação dos parceiros sociais na conceção e na implementação de reformas e políticas adequadas não é homogénea em toda a UE, facto que merece especial atenção.

Embora todos os Estados-Membros disponham de organismos bipartidos ou tripartidos para facilitar as interações entre parceiros sociais e, em alguns casos, as autoridades públicas, o grau e o impacto do envolvimento dos parceiros sociais nas políticas e reformas dependem fortemente da atitude geral das autoridades públicas para com eles, da relação entre decisores políticos e representantes de organizações de parceiros sociais, da capacidade dessas organizações e da substância dos seus contributos. O envolvimento dos parceiros sociais no Semestre Europeu reflete, muitas vezes, a sua participação no processo de decisão a nível nacional.

2.3.2 Resposta política

Os serviços públicos de emprego (SPE) são decisivos para melhorar o funcionamento dos mercados de trabalho e contribuir para a adequação entre a oferta e a procura de mão-de-obra; todos participaram em visitas de avaliação comparativa para identificar os pontos fortes e as áreas que devem ser melhoradas, com base na rede europeia de serviços

públicos de emprego (rede de SPE)³⁸. Na sequência de um processo de autoavaliação e de avaliação pelos pares, foram elaborados relatórios que descrevem boas práticas e áreas onde são necessárias melhorias. Cada SPE deverá decidir a forma como dá seguimento às conclusões e apresentará ao conselho de administração da rede de SPE um relatório sobre as reformas adotadas 12 meses mais tarde.

No entanto, os SPE dos Estados-Membros continuam a funcionar num contexto de recursos limitados e, por conseguinte, prosseguem-se os esforços para direcionar mais eficazmente a prestação dos serviços. Vários SPE estão a desenvolver programas destinados a manter e, se possível, melhorar a prestação de serviços, colocando a tónica nas pessoas mais difíceis de ajudar. Na Estónia, o governo adotou o novo programa de emprego para 2016-2017, que entrou em vigor em janeiro de 2016. São disponibilizadas mais de 20 medidas ativas do mercado de trabalho diferentes, que visam dar um apoio adaptado às necessidades individuais dos candidatos a emprego. Na Hungria, está em funcionamento desde 2016 um novo sistema de definição de perfis que fornece serviços do mercado de trabalho eficientes e personalizados, bem como subsídios e programas em função das características individuais dos clientes.

O desenvolvimento de sistemas de previsão de competências em vários Estados-Membros contribui para que os SPE possam atingir os seus objetivos. Em Malta, foi desenhada uma ferramenta informática para os empregadores e os candidatos a emprego, que permite criar um mercado de trabalho virtual e fazer corresponder a procura de emprego com as vagas existentes, tendo em conta as competências e aptidões. Esta medida visa contribuir para aumentar a eficácia do serviço público de emprego e contribuirá igualmente para o desenvolvimento de políticas graças a informações sobre as necessidades de competências. Na Letónia, um montante considerável foi consagrado a um projeto que consiste em melhorar a previsibilidade do mercado de trabalho a curto prazo, incluindo a prestação de informação sobre a procura de competências e profissões específicas e a criação de um instrumento de fácil utilização que indique as perspetivas em matéria de procura e oferta de mão-de-obra no mercado de trabalho.

³⁸ Decisão 573/2014/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, sobre o reforço da cooperação entre os serviços públicos de emprego (SPE), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32014D0573&from=EN>

Por conseguinte, os SPE estão a intensificar esforços para reforçar a sua colaboração com os empregadores, de modo a incentivar o recrutamento dos candidatos a emprego que constam dos seus registos. A concentração na satisfação da procura dos empregadores constitui um elemento essencial da intervenção dos SPE, com vista a facilitar a obtenção de um equilíbrio no mercado de trabalho. No Luxemburgo, foi celebrado um acordo entre a *Union des entreprises Luxembourgeoises* (LSE), o governo e o SPE (ADEM) ao abrigo do programa «*Entreprises, partenaires pour l'emploi*», com o objetivo de recrutar 5 000 candidatos a emprego entre 2015 e 2017. Este programa visa uma estreita cooperação na realização de ações específicas, tais como o intercâmbio de informações, o desenvolvimento de parcerias entre a ADEM e empresas privadas e a conceção de formação específica para os candidatos a emprego que satisfaça os requisitos das empresas. Em março de 2016, foi criado um conselho de emprego no âmbito da ADEM para multiplicar as oportunidades de contacto entre os candidatos a emprego e os empregadores. Na Roménia, a estratégia institucional da Agência Nacional de Emprego (NEA) visa o desenvolvimento de atividades dedicadas a empregadores, a fim de aumentar a taxa de ocupação de postos de trabalho vagos.

Os Estados-Membros estão também a desenvolver balcões únicos, em consonância com a recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração. Em Portugal, os serviços prestados pelo SPE e os serviços sociais estão a ser reagrupados. A Roménia está a introduzir, no contexto da reforma do SPE, o sistema de gestão de processos, também para os serviços sociais, com o objetivo de reforçar a ativação e a ligação entre os dois tipos de serviços. Estão a ser constituídas equipas integradas para as comunidades desfavorecidas. A Finlândia também instalou uma rede de serviços conjuntos multissetoriais em matéria social e de emprego para os desempregados de longa duração, que está operacional desde o início de 2016. Esta rede possibilita uma abordagem integrada e personalizada da ativação e do apoio ao regresso ao emprego.

Com o mesmo objetivo de desenvolver abordagens coerentes e globais, alguns Estados-Membros adotaram medidas para melhorar a governação global e a coerência das políticas ativas do mercado de trabalho. Em Itália, a lei do emprego instituiu uma nova agência nacional para uma política ativa do mercado de trabalho (ANPAL) para coordenar uma vasta rede de instituições e agências (por exemplo, Instituto Nacional da Segurança Social, Instituto Nacional de Seguro de acidentes de trabalho, serviços de emprego, câmaras de comércio, escolas) responsáveis pela gestão e a monitorização das políticas ativas do mercado de trabalho. O Ministério do Trabalho e das Políticas Sociais está encarregado da

orientação, do acompanhamento e da avaliação da ANPAL. Está igualmente previsto que um novo decreto administrativo, com base num acordo entre o governo nacional e as regiões, irá definir orientações e objetivos trienais para as políticas ativas de mercado de trabalho, bem como as normas aplicáveis à prestação de serviços no território nacional. Chipre está atualmente a aplicar um sistema de acompanhamento e avaliação das políticas ativas do mercado de trabalho. As «exigências dos utilizadores» e as «definições das funções» estão concluídas e o sistema de acompanhamento e avaliação contínuos das PAMT deverá entrar em funcionamento até ao final de 2016. Na Finlândia, o governo propôs, em abril de 2016, flexibilizar o conceito de «oferta de emprego aceitável» no que respeita ao tipo de trabalho, à localização e ao salário oferecido. A consulta sobre esta proposta está a decorrer. Em Espanha, o plano anual da política de emprego para 2016, que serve de quadro para a coordenação e a execução das políticas ativas do mercado de trabalho, tem por base um conjunto global de indicadores que abrangem toda a prestação de serviços.

Para muitos Estados-Membros, promover a eficiência dos mercados de trabalho significa também promover a mobilidade geográfica da mão de obra dentro das suas fronteiras. Portugal adotou um programa intitulado «Apoio à mobilidade geográfica no mercado de trabalho», com o objetivo de incentivar os desempregados a aceitarem ofertas de trabalho à distância. Existem duas categorias de apoio com base na duração do contrato de trabalho: apoio às deslocações em caso de mobilidade temporária (contrato de trabalho de pelo menos um mês a uma distância de, pelo menos, 50 km da residência do trabalhador) ou apoio à mudança de residência em caso de mobilidade permanente (contrato de trabalho de, pelo menos, 12 meses a uma distância de, pelo menos, 100 km), acompanhado de um subsídio único de mudança a que se acrescentam subsídios mensais por um período máximo de seis meses. Na República Checa, o apoio à mobilidade regional é atualmente concedido pelo serviço de emprego aos candidatos a emprego inscritos há mais de cinco meses em várias regiões³⁹, cobrindo os custos de deslocação para ocupar um novo posto de trabalho fora da região. Na Bulgária, prevê-se atualizar a lei de promoção do emprego, a fim de disponibilizar verbas para o acolhimento de crianças, jardins de infância, despesas de arrendamento e assinaturas de acesso à Internet a todas as pessoas desempregadas que aceitam um emprego a mais de 50 km do seu local de residência. A Roménia também tenciona cofinanciar um sistema nacional que favoreça o aumento da mobilidade interna, através de um pacote global que inclui apoio aos desempregados inscritos no SPE que aceitem um emprego a mais de

³⁹ Usti, South Moravia, Olomouc, Moravia e Karlovy Vary.

15 km do seu local de residência, bem como um subsídio de instalação para quem muda de domicílio a mais de 50 quilómetros do seu local de residência atual.

Para além da prestarem assistência, serviços e informação de qualidade com vista a promover o emprego, vários Estados-Membros foram mais longe no combate ao trabalho não declarado, em especial mediante o reforço das inspeções do trabalho. Em Itália, um decreto legislativo adotado em setembro de 2015 racionalizou o sistema de inspeções do trabalho, através da criação de um serviço nacional de inspeção que integra três instituições anteriormente distintas, e alterou a forma como funcionam as inspeções do trabalho. A convenção entre a agência e o Ministério do Trabalho, que define os objetivos e atividades da agência, ainda não foi adotada. Em Malta, a lei relativa aos serviços de emprego e de formação foi alterada em junho de 2016 na sequência de consultas públicas, prevendo a imposição de sanções pecuniárias mais rigorosas para o emprego irregular e o reforço das capacidades dos serviços de inspeção do trabalho no quadro do SPE. Em Chipre, o Ministério do Trabalho, da Previdência e da Segurança Social identificou os principais elementos necessários para combater eficazmente o trabalho não declarado. Avançar-se-á com uma revisão do sistema de inspeções do trabalho, a fim de melhorar a sua eficácia e eficiência. A Grécia tenciona adotar um plano de ação integrado para combater o trabalho não declarado e subdeclarado.

Embora muitos Estados-Membros tenham já tomado medidas relativamente à legislação de proteção do emprego, alguns alteraram recentemente, ou estão a pensar alterar, as disposições que regem os despedimentos individuais. Em França, a lei do trabalho «El Khomri» recentemente adotada, que moderniza o diálogo social e assegura percursos profissionais, tem por objetivo uma melhor especificação das circunstâncias que podem justificar um despedimento individual por razões económicas. A lei complementa a atual lista de justificações (cessação de atividade, evolução tecnológica, reorganização de uma empresa a fim de salvaguardar a sua competitividade), acrescentando os casos de redução de encomendas ou do volume de negócios durante vários trimestres consecutivos (diminuição em relação ao ano anterior), perdas nas margens de exploração durante vários meses ou diminuição significativa das receitas de caixa. Permite ainda a fixação, por meio de convenções coletivas setoriais, do número de trimestres findos os quais uma redução do volume de encomendas, das margens de exploração ou das receitas constituiria motivo de despedimento individual. Na ausência de tal acordo, a lei estabelece um determinado número de trimestres em função da dimensão da empresa.

Vários Estados-Membros dedicaram especial atenção aos processos de litígio laboral individual. Em França, procedeu-se a uma reforma dos processos de litígio laboral individual, visando acelerar os procedimentos. Sai reforçado o papel da fase de conciliação, permitindo que o caso seja julgado na ausência de uma das partes. Além disso, o processo pode ser acelerado através da remissão de alguns casos para órgãos jurisdicionais de composição restrita que têm de se pronunciar no prazo máximo de três meses, ao passo que os casos mais complexos podem agora ser diretamente apresentados junto de um tribunal presidido por um magistrado com capacidade de decisão (*départage*). Na Irlanda, a lei sobre as relações profissionais, adotada em maio de 2015 e em vigor desde outubro, simplificou os órgãos e procedimentos que tratam da resolução de litígios laborais e de queixas por violação da legislação em matéria de emprego. Uma nova comissão das relações profissionais (*Workplace Relations Commission*) assumirá as funções da autoridade nacional dos direitos em matéria de emprego (*National Employment Rights Authority*), da comissão de relações de trabalho (*Labour Relations Commission - LRC*), algumas funções do tribunal de recurso em questões de emprego (*Employment Appeals Tribunal - EAT*) e as funções do diretor do tribunal encarregado das questões de igualdade (*Director of the Equality Tribunal*). As funções de recurso do EAT serão transferidas para o tribunal do trabalho, o que significa que existirá um ponto de entrada único e uma única via de recurso, nomeadamente um conselho composto por oito membros, incluindo um presidente, representantes dos empregadores e dos trabalhadores e peritos. A LRC, estabelecida em 1990, e o ETA, criado em 1967, serão dissolvidos.

Foram igualmente tomadas medidas contra a segmentação do mercado de trabalho, nomeadamente, pela limitação do recurso a contratos de trabalho a termo e a restrição aos tipos de contratos de trabalho previstos no Código do Trabalho. É, designadamente, o caso da Polónia, no quadro da reforma do código do trabalho aprovada em agosto de 2015 e em vigor desde fevereiro de 2016. Uma reforma mais ampla do código do trabalho está igualmente prevista, no âmbito da qual foram criados comités de codificação para a preparação do novo código do trabalho em setembro de 2016. Na Lituânia, uma nova legislação relativa ao código do trabalho foi vetada pelo Presidente em julho de 2016, tendo sido devolvida ao Parlamento para novo debate. Se for adotada, poderá entrar em vigor em janeiro de 2017. O objetivo consiste em encontrar um equilíbrio entre proteção do emprego, por um lado, e flexibilidade e segurança, por outro, a fim de incentivar os empregadores a

criar mais empregos (legais). Uma simplificação da legislação laboral está também prevista na Grécia, no quadro da codificação das disposições vigentes num código do direito do trabalho.

Contudo, em alguns casos, a regulamentação do tempo de trabalho foi flexibilizada de forma a gerar capacidades adicionais de ajustamento económico sem implicar uma segmentação acrescida. Na República Checa, foi introduzida uma «contribuição de desemprego parcial» com base no modelo alemão de trabalho com tempo reduzido («*Kurzarbeit*»). Nos termos da nova legislação, as empresas que se deparam com dificuldades financeiras ou são afetadas por catástrofes naturais podem reduzir os salários dos trabalhadores a quem não podem atribuir tarefas suficientes, num limite de 30 %. Além disso, podem solicitar uma contribuição do Estado que pode atingir 20 % do salário do trabalhador, mas não pode exceder 12,5 % do salário médio na indústria nem ser concedida por mais de seis meses (existe, no entanto, a possibilidade de voltar a apresentar um pedido). As alterações feitas ao código do trabalho também aumentaram a flexibilidade das modalidades de trabalho, nomeadamente no que se refere à programação/aos direitos ligados às horas de trabalho e licenças ou às disposições relacionadas com o teletrabalho, com um reforço dos mecanismos de conciliação como o «trabalho em casa». Na mesma ordem de ideias, o ministro federal do trabalho belga propôs aos parceiros sociais a reforma das leis laborais no que diz respeito ao tempo de trabalho (horas anualizadas), ao trabalho temporário de duração ilimitada, ao teletrabalho ocasional e a outros elementos da organização do tempo de trabalho, incluindo contas de interrupções de carreira ou doação de dias de férias. Em França, a chamada «lei Macron» alargou de dois para cinco anos a duração máxima dos acordos que visam salvaguardar o emprego («*accords de maintien de l'emploi*»), que permitem às empresas em dificuldades adaptarem o tempo de trabalho e o salário (no limite de 1,2 salários mínimos por mês). As recusas individuais constituem um motivo real e sério de despedimento, mas a empresa tem de acompanhar a transição pessoal, nomeadamente através de ações de formação. Além disso, as empresas podem agora chegar a acordos para salvaguardar e desenvolver o emprego (um novo tipo de acordos mais orientados para o futuro que não visam apenas a «salvaguarda» do emprego), resultando numa reestruturação e redução do tempo de trabalho (mas sem diminuir o rendimento mensal dos trabalhadores).

Por vezes, o tempo de trabalho é também utilizado como parâmetro para melhorar a relação custo-competitividade, como na Finlândia, onde o chamado «acordo de competitividade» inclui um aumento de 24 horas do tempo de trabalho anual, cabendo a cada setor decidir, no quadro da correspondente convenção coletiva, se esse aumento é conseguido

graças à redução dos feriados ou a um aumento do horário de trabalho. Em França, na sequência da lei do trabalho «El Khomri» recentemente adotada, que moderniza o diálogo social e assegura percursos profissionais, a maioria dos acordos de empresa definirão, por defeito, regras aplicáveis ao tempo de trabalho, à organização do tempo de trabalho, ao descanso diário, aos feriados e às férias pagas. Uma vez que o âmbito das cláusulas de bloqueio a nível setorial foi substancialmente reduzido, um acordo a nível da empresa pode ser mais flexível do que a nível setorial no que respeita a muitos outros aspetos do tempo de trabalho. O princípio aplica-se, nomeadamente, à bonificação da taxa de remuneração das horas extraordinárias, que podem ser reduzida a um mínimo de 10 % em caso de acordo (na ausência de acordo, aplica-se a taxa de 25 %).

Em representação do lado da oferta e da procura dos mercados de trabalho, os parceiros sociais contribuem para melhorar o seu funcionamento através de uma participação adequada no processo de reformas e vários Estados-Membros estão a tomar medidas para reforçar o seu papel. A Lituânia adotou, em fevereiro de 2016, um plano de ação para o reforço do diálogo social, incluindo medidas de reforço das capacidades, que deverá estar implementado até ao final de 2016. Na Roménia, foi lançada uma consulta pública, em novembro de 2015, sobre uma estratégia nacional em matéria de diálogo social para clarificar o papel dos parceiros sociais, rever a legislação na matéria, reforçar as capacidades dos parceiros sociais e a sua participação nas políticas de emprego.

Vários Estados-Membros reviram o papel dos parceiros sociais no processo de fixação dos salários e das condições de trabalho, as áreas de maior destaque para a sua ação autónoma(ver também secção 2.1.2). Em França, uma lei adotada em agosto de 2015 visa simplificar o diálogo social a nível da empresa. Reagrupa a consulta obrigatória e os temas de negociação, com apenas três consultas anuais obrigatórias em vez de 17 e três blocos de negociação coletiva em vez de 12: remuneração e tempo de trabalho, qualidade da vida profissional e gestão dos empregos e das carreiras. A lei prevê que a negociação tenha lugar de três em três anos (prazo máximo), em vez de cada ano, com base num acordo por maioria. Introduziu também a capacidade de as empresas que empreguem entre 50 e 300 trabalhadores agruparem as respetivas entidades responsáveis pelo diálogo social distintas, que pode ser também aplicável em empresas com mais de 300 trabalhadores, na condição de haver um acordo por maioria. Na Finlândia, foi dado um importante passo para alterar o sistema de fixação de salários com um acordo tripartido para a competitividade, assinado pelo governo e

parceiros sociais em março de 2016, cuja implementação por meio de acordos coletivos está prevista para o terceiro trimestre de 2016. Em 2017, será testado um novo modelo de negociação. Serão multiplicadas as possibilidades de negociação coletiva a nível local, segundo as modalidades definidas pelos parceiros sociais a nível setorial e não através de legislação como tinha sido inicialmente previsto. O papel dos representantes sindicais será reforçado e o objetivo é melhorar os fluxos de informação nos locais de trabalho. No que diz respeito ao setor público, a Croácia pretende rever o seu sistema salarial, nomeadamente através de um processo de coordenação mais sólido das negociações coletivas, que passa pela designação de uma autoridade central responsável pela manutenção de registos, pela coordenação e pelo acompanhamento das negociações e das convenções coletivas, bem como pela adoção de orientações para a celebração dessas convenções.

Além disso, a maioria dos Estados-Membros com salários mínimos legais contou com o envolvimento dos parceiros sociais, pelo menos quando se trata de revisões importantes (para uma análise dos aspetos macroeconómicos da fixação do salário mínimo, ver secção 2.1). Na Estónia, os parceiros sociais interprofissionais decidiram em conjunto fixar o salário mínimo por meio de um acordo bipartido, que é aplicado por decreto governamental. Em Portugal, o governo decidiu proceder a um aumento do salário mínimo na sequência de negociações com os parceiros sociais, no decurso das quais a maior confederação sindical se opôs à proposta de redução das contribuições dos empregadores para a segurança social. O governo e os parceiros sociais acabaram por chegar a acordo sobre um acompanhamento trimestral da aplicação do acordo. Por outro lado, em julho de 2016, os parceiros sociais eslovacos não conseguiram chegar a acordo sobre o ajustamento dos salários mínimos para 2017.

Os parceiros sociais participaram também na elaboração de políticas associadas a novos desafios. Na Dinamarca, o governo e os parceiros sociais chegaram a um acordo, em março de 2016, para melhorar a integração no mercado de trabalho dos refugiados e das pessoas que chegam ao abrigo do reagrupamento familiar. O acordo prevê novas e melhores possibilidades de as empresas empregarem refugiados sem qualificações e que apresentam uma baixa produtividade que não corresponde ao salário mínimo fixado na negociação coletiva. Tal implica, por exemplo, a introdução de um sistema de prémios pecuniários para as empresas do setor privado que empreguem refugiados em empregos não subvencionados.

Na Eslovénia, na sequência de discussões com os parceiros sociais, foram adotadas medidas para prevenir o recurso ilegal a formas atípicas de trabalho.

2.4 Orientação n.º 8: Fomentar a inclusão social, combater a pobreza e promover a igualdade de oportunidades

A presente secção analisa a implementação da orientação para o emprego n.º 8, que recomenda aos Estados-Membros que modernizem os respetivos sistemas de proteção social, a fim de combater a pobreza e a exclusão social. Em primeiro lugar, apresenta uma panorâmica geral da situação social nos Estados-Membros em função de indicadores principais, incluindo o rendimento disponível, a pobreza e a inclusão social, e o acesso aos cuidados de saúde. A secção 2.4.2 dá conta das medidas políticas adotadas pelos Estados-Membros na área dos sistemas de proteção social, incluindo prestações de desemprego, políticas de habitação, acolhimento de crianças, cuidados prolongados, cuidados de saúde, pensões e inclusão das pessoas com deficiência.

2.4.1 Indicadores principais

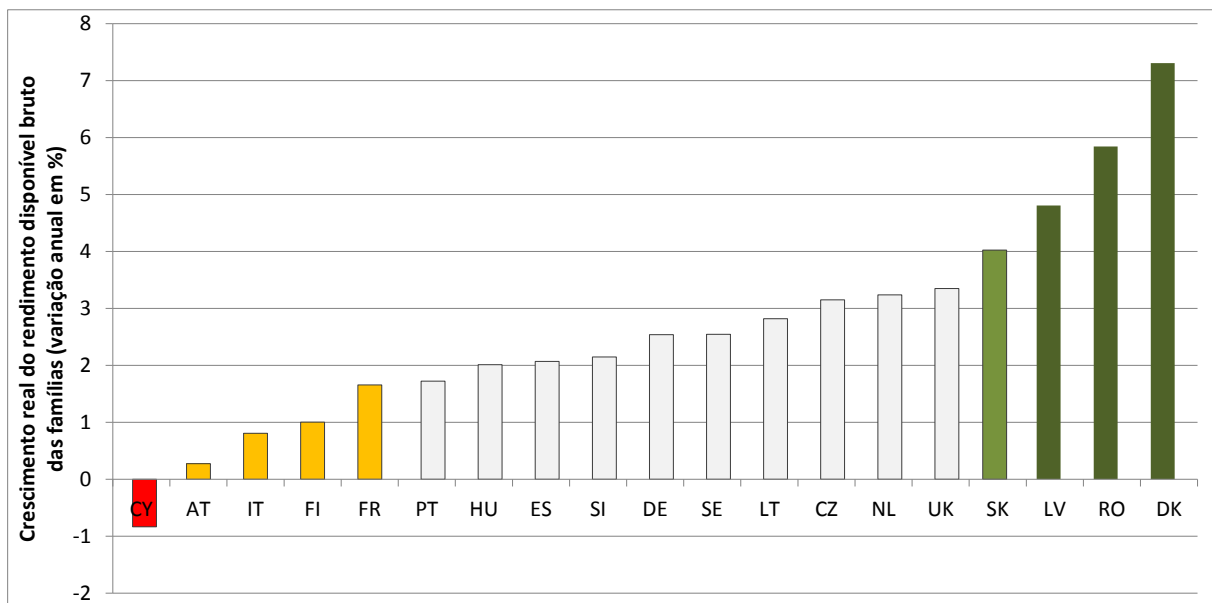
Quase todos os Estados-Membros registaram um crescimento do rendimento das famílias. Em 2015, o rendimento disponível bruto das famílias (RDBF) aumentou em todos os Estados-Membros à exceção de Chipre (0,8 %) (figura 26). Em contrapartida, os aumentos mais elevados foram registados na Dinamarca (7,3 %), na Roménia (5,8 %) e na Letónia (5,4 %) ⁴⁰.

Observam-se divergências crescentes no nível de desigualdades de rendimento entre os Estados-Membros, medido pelo indicador S80/S20. Entre 2014 e 2015, a desigualdade, medida pelo rácio entre os rendimentos dos 20 % da população com os rendimentos mais elevados e os rendimentos dos 20 % com os rendimentos mais baixos, acentuou-se na Lituânia (1,4 pp), seguida da Roménia, Bulgária, Espanha, Malta e Reino Unido (com aumentos entre os 0,1 e os 0,3 pp). Um ligeiro decréscimo foi registado na Eslováquia (0,4 pp), na Estónia e na Alemanha (0,3 pp), em Chipre e em Portugal (0,2 pp). De um modo geral, as desigualdades de rendimento mais vincadas encontram-se na Roménia, na Lituânia, na Bulgária e em Espanha, onde o rendimento mediano equivalente dos 20 % mais ricos da população é cerca de sete vezes superior ao dos 20 % mais pobres. Como se mostra na figura

⁴⁰ Em 26 de outubro de 2016 (data de delimitação fixada pelo painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego), faltavam dados relativos ao RDBF de nove Estados-Membros.

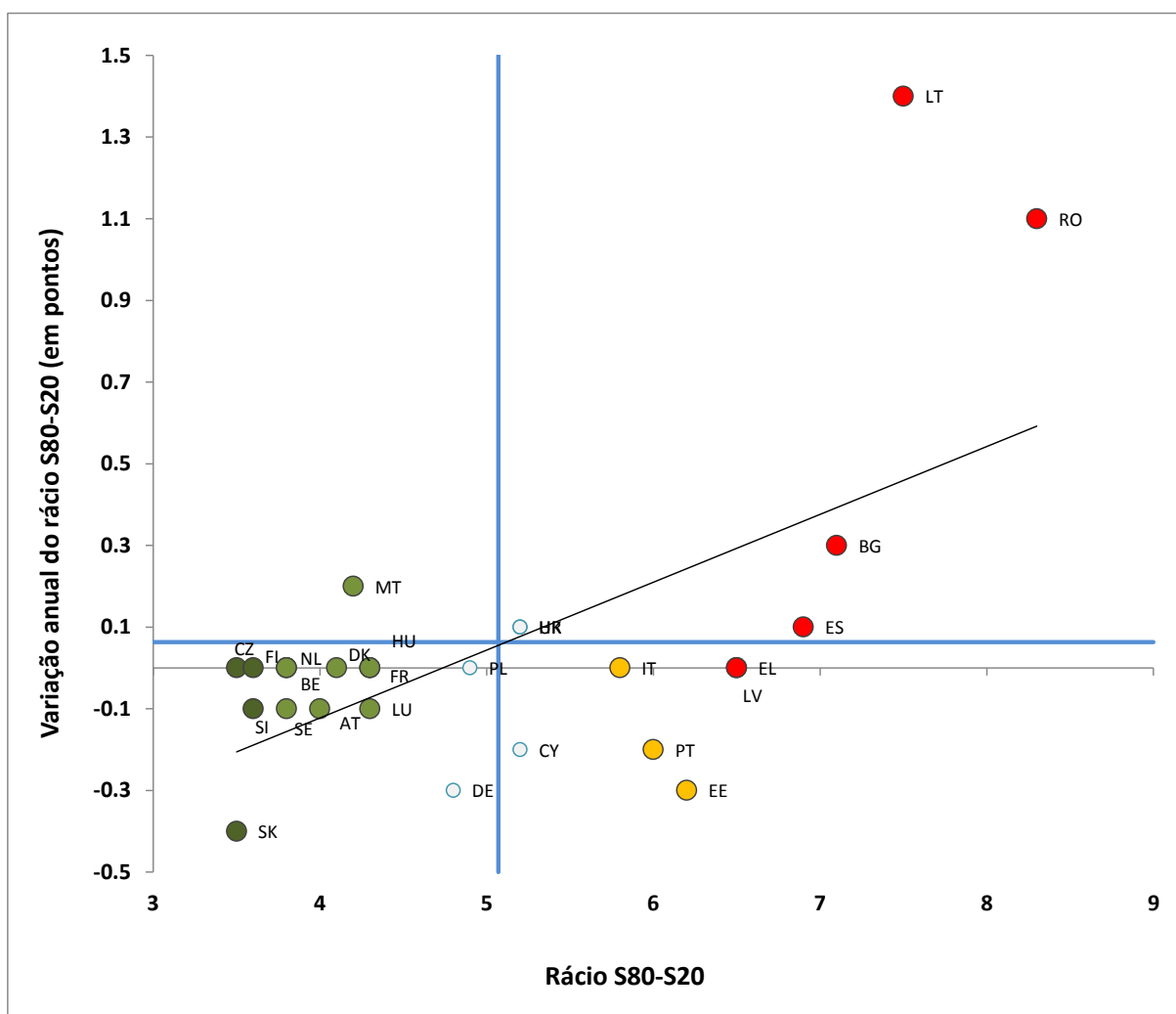
27, em 2015, assistiu-se a uma tendência divergente nos números da desigualdade, uma vez que os Estados-Membros com níveis mais elevados de desigualdades também registaram os aumentos mais significativos.

Figura 26: Variação do RDBF em 2015, como consta do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego



Fonte: Eurostat, Contas Nacionais (cálculos da DG EMPL). Nota: os dados relativos a BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL não estavam disponíveis em 26 de outubro de 2016.

Figura 27: Desigualdades de rendimento (rácio S80/S20), como constam do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego



Fonte: Eurostat, EU-SILC (cálculos da DG EMPL). Período: nível de 2015 e variação 2014-2015.

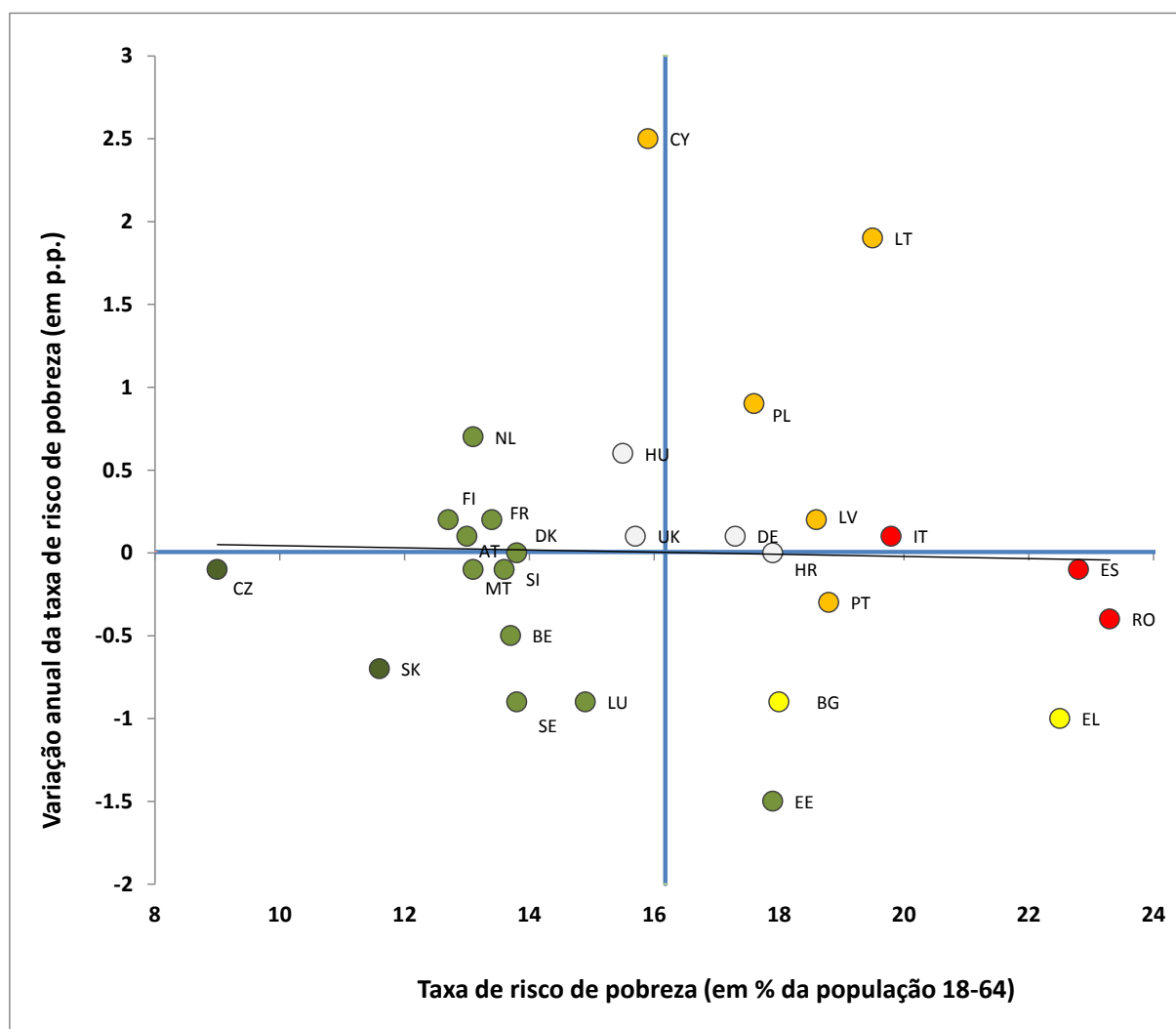
Nota: não há dados disponíveis para a Irlanda (em 26 de outubro de 2016). Os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

A taxa de risco de pobreza e exclusão social (AROPE) diminuiu em 2015, com acentuadas variações entre os Estados-Membros. Na Roménia e na Bulgária, a taxa AROPE rondou os 40 %, ao passo que na República Checa, nos Países Baixos, na Finlândia e na Suécia, era inferior a 17 %. Embora alguns Estados-Membros, como a Estónia, a Hungria, a Letónia, Malta e a Roménia, tenham dado conta de progressos significativos na redução do número de pobres e socialmente excluídos em 2015 (diminuição de 3,6 pp na Hungria e 1,4 pp em Malta), a Bulgária, Chipre e a Lituânia registaram um aumento substancial ao longo do ano (na Lituânia de 2 pp, na Bulgária de 1,2 pp e em Chipre de 1,5 pp). Uma das razões para as disparidades nas taxas de pobreza e exclusão social na UE é o impacto desigual da crise económica e a forma como o mercado de trabalho e os sistemas sociais reagiram à recessão

económica, bem como os pacotes de consolidação orçamental implementados na maioria dos Estados-Membros.

A pobreza monetária aumentou ligeiramente para a população em idade ativa. Doze Estados-Membros registaram um aumento da taxa de risco de pobreza na faixa etária 18-64, entre 2014 e 2015. A taxa de risco de pobreza aumentou particularmente em Chipre (2,5 pp), na Lituânia (1,9 pp) e na Polónia (0,9 pp). Entre os Estados-Membros que registaram uma diminuição, há que destacar a Estónia (1,5 pp) e a Grécia (1 pp). Não obstante, na Grécia, a melhoria da taxa de pobreza deve ser vista em paralelo com uma diminuição notável dos limiares de pobreza, que traduz a deterioração do desempenho económico global. As taxas de pobreza mais elevadas da população em idade ativa (próximas ou superiores a 20 %) foram registadas na Roménia, Espanha, Grécia e Itália. Como se depreende da figura 28, a divergência das taxas de pobreza entre os Estados-Membros foi interrompida em 2015, mas também não existe qualquer indício de convergência.

Figura 28: Taxas de risco de pobreza na idade ativa (18-64 anos), como constam do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego



Fonte: Eurostat, EU-SILC (cálculos da DG EMPL). Período: nível de 2015 e variação 2014-2015.

Nota: não há dados disponíveis para a Irlanda (em 26 de outubro de 2016). Os eixos estão centrados na média não ponderada da UE. A legenda é apresentada no anexo.

A percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares sem emprego diminuiu. A

par da melhoria das condições do mercado de trabalho, 17 Estados-Membros registaram uma redução em 2015, em comparação com 2014, com a maior queda a observar-se na Hungria (3,4 pp), na Letónia (1,8 pp) e em Espanha (1,7 pp). Os níveis mais elevados de pessoas que vivem em agregados familiares sem emprego foram registados na Grécia (16,8 %) e em Espanha (15,4 %) e os mais baixos na Estónia (6,6 %), na Suécia (5,8 %) e no Luxemburgo (5,7 %). Num horizonte temporal mais alargado, nove Estados-Membros apresentaram um aumento da percentagem de pessoas que vivem em agregados familiares sem emprego entre

2012 e 2015, sendo os maiores acréscimos observados em Chipre (1,2 pp), na Roménia (1,5 pp) e na Finlândia (0,8 pp).

A privação material grave continuou a diminuir em 2015. Este facto ficou principalmente a dever-se à forte queda na Hungria (4,6 pp), na Letónia (2,8 pp), na Roménia (2,3 pp) e na Polónia (2,3 pp). No entanto, a privação material grave aumentou em vários países, nomeadamente na Bulgária (1,1 pp) e na Grécia (0,7 pp), mas também na Dinamarca (0,5 pp) e no Luxemburgo (0,6 pp). Os níveis globais de privação material grave variam muito consoante os Estados-Membros devido, nomeadamente, às diferenças dos níveis de vida e da eficácia das políticas sociais, e oscilam entre os 34,2 % registados na Bulgária e os 2 % no Luxemburgo e 0,7 % na Suécia.

A pobreza e a exclusão social das crianças e dos jovens diminuíram ligeiramente, mas continuam a registar níveis elevados. A taxa de risco de pobreza e exclusão social (AROPE) dos jovens (18-24 anos) em 2015 diminuiu significativamente na Eslovénia (3,4 pp), na Hungria (3,8 pp), na Dinamarca (2,6 pp) e em Portugal (2,9 pp). No entanto, aumentou na Bulgária (4,4 pp), em Espanha (3,1 pp), em Chipre (2,2 pp), nos Países Baixos (2,4 pp) e na Finlândia (2,4 pp). As taxas mais elevadas de pobreza e de exclusão social dos jovens registaram-se na Grécia (mais de 50 %), mas também na Roménia, na Dinamarca e na Bulgária (acima dos 40 %). A taxa AROPE das crianças também diminuiu ligeiramente em termos globais (ver secção 1.2), mas permanece elevada em vários países, em consequência da deterioração das condições do mercado de trabalho para a população em idade ativa, bem como de um número crescente de agregados familiares sem emprego e de pessoas que vivem com rendimentos baixos. Oito Estados-Membros registaram um aumento na taxa AROPE das crianças, particularmente a Lituânia e o Chipre (cerca de 4 pp). Em cinco Estados-Membros, verificaram-se diminuições substanciais, particularmente na Hungria (5,7 pp), no Luxemburgo (3,4 pp), na Letónia (4 pp), em Malta (3,1 pp) e na Roménia (3,7 pp). Níveis alarmantes de AROPE das crianças são observados na Roménia (cerca de 50 %), na Bulgária e na Hungria (mais de 40 %). Na Grécia, Espanha, Itália, no Reino Unido, em Portugal, na Letónia e na Lituânia, a taxa de pobreza e exclusão social das crianças era superior a 30 %.

As pessoas com deficiência, os nacionais de países terceiros e os desempregados são particularmente afetados pela pobreza e a exclusão social. Em 2014, a taxa AROPE das pessoas com deficiência atingiu níveis máximos na Bulgária (52,6 %), na Letónia (43,2 %), na Roménia (42,3 %) e na Lituânia (40,9 %). O diferencial entre a taxa AROPE das pessoas

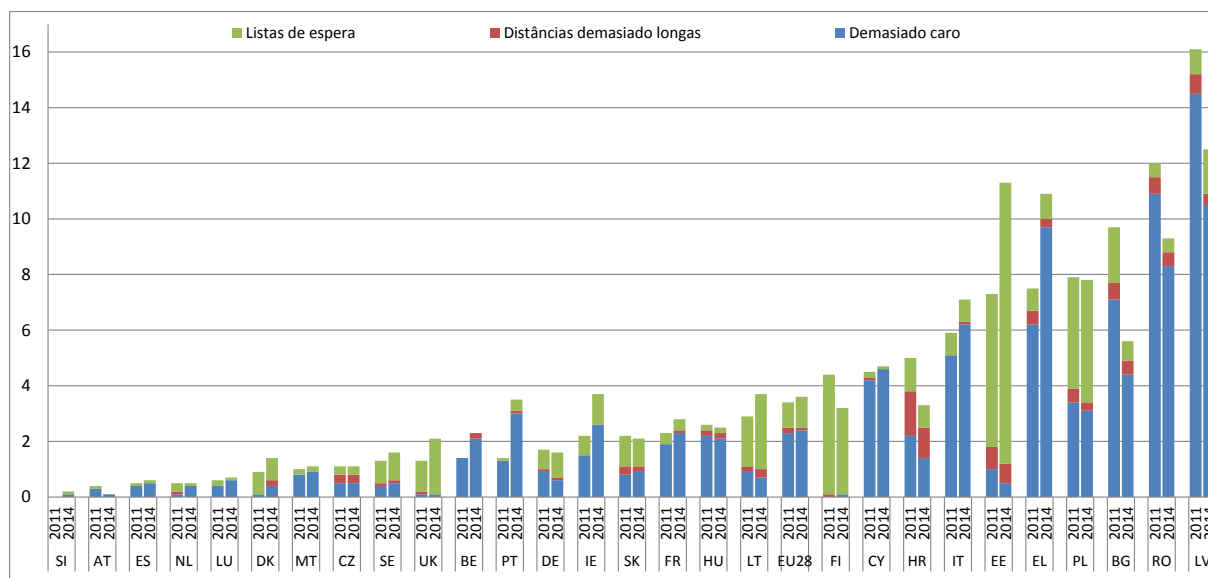
com deficiência e a de toda a população acentuou-se 17,8 pp na Bélgica, 18,3 pp na Letónia e 18,5 pp na Lituânia. A análise da situação dos nacionais de países terceiros em 2014 revela que a diferença entre a sua taxa AROPE e a dos cidadãos nacionais atingia mais de 53 pp na Bélgica, mais de 35 pp na Grécia, Espanha e Suécia e mais de 30 pp na Finlândia, França e Eslovénia. A taxa AROPE dos desempregados oscilava entre 84,7 % na Alemanha e mais de 70 % na Roménia, Bulgária, Hungria, Lituânia, no Reino Unido, nos Países Baixos e na Grécia e aproximadamente 50 % em França e na Suécia.

Apesar de uma estabilização global em 2015, os níveis e a evolução da pobreza no trabalho foram bastante díspares nos Estados-Membros, refletindo as diferentes características do mercado de trabalho. A taxa de risco de pobreza no trabalho variou consideravelmente em toda a UE, dos 3,5 % na Finlândia e 4 % na República Checa a 13,2 % em Espanha, 13,4 % na Grécia e 18,6 % na Roménia. Aumentou particularmente na Hungria (2,6 pp), na Lituânia (1,8 pp), em Chipre (1,4 pp) e na Letónia (1,1 pp). Por outro lado, a redução mais acentuada deu-se na Bulgária e na Estónia (1,5 pp), que anteriormente tinham anteriormente registado um aumento.

Em vários Estados-Membros, o acesso a cuidados de saúde continua a ser difícil para uma parte significativa da população, em especial, as famílias de baixos rendimentos. A proporção da população da UE que tem necessidades não satisfeitas de exames médicos devido a custos demasiado elevados, tempos de espera ou distâncias a percorrer demasiado longos, tem vindo a aumentar ligeiramente desde 2011, de acordo com o correspondente indicador baseado em inquéritos, com aumentos significativos na Grécia, Estónia, Irlanda e em Portugal. A percentagem da população afetada ultrapassou os 6 % em 2014 na Letónia, Estónia, Grécia, Roménia, Polónia e Itália (principalmente devido aos custos na Letónia, na Grécia, na Roménia e em Itália, e aos tempos de espera na Estónia e na Polónia). Todavia, foram registadas reduções significativas na Letónia, bem como em outros Estados-Membros com necessidades não satisfeitas relativamente elevadas, como a Roménia, a Bulgária e a Croácia. De um modo geral, embora o recente aumento de necessidades não satisfeitas seja imputável à variável tempo de espera (ver figura 29), os custos continuam a constituir o principal obstáculo. Em média, na UE, 6,4 % das pessoas que em 2014 viviam em agregados familiares com baixos rendimentos (no quintil inferior) declararam ter necessidades não satisfeitas em matéria de cuidados de saúde, contra 1,5 % das pessoas que vivem em agregados familiares mais abastados (no quintil superior), e este fosso acentuou-se desde

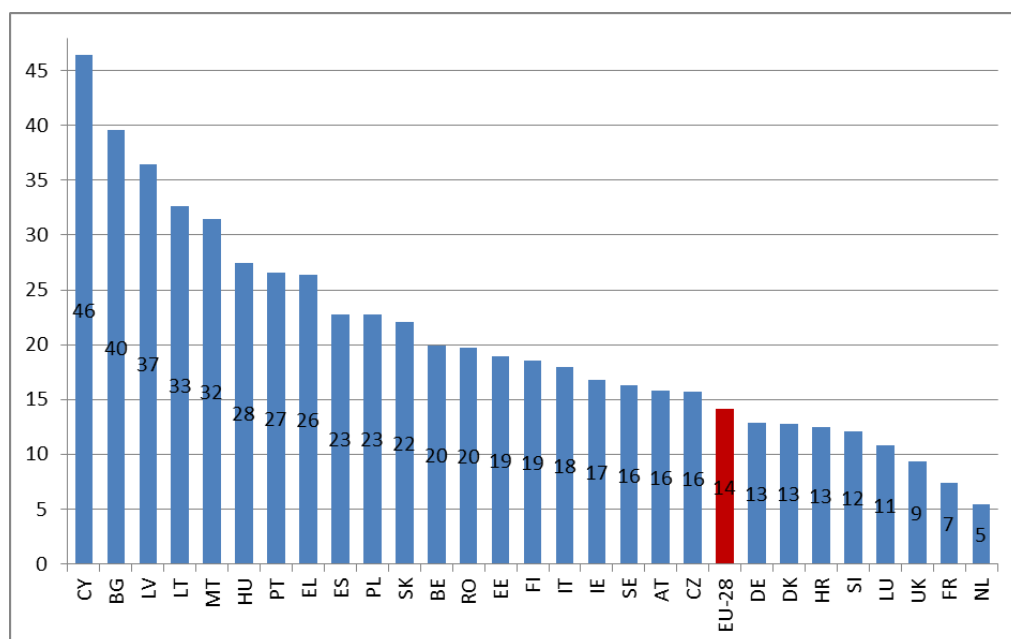
2011. Estes números devem ser relacionados com a parte substancial de despesas não reembolsadas(*out-of-pocket*)⁴¹ no total das despesas de saúde em vários países (figura 30).

Figura 29: Necessidades não satisfeitas de exame médico autodeclaradas, 2011 e 2014



Fonte: Eurostat, EU-SILC.

Figura 30: Despesas médicas não reembolsadas em % das despesas atuais de saúde, 2013



Fonte: Dados do Eurostat, da OCDE e da OMS e cálculos dos serviços da Comissão. Ver Comissão Europeia (2016), *Joint Report on Health Care and Long-Term Care Systems & Fiscal Sustainability*, outubro de 2016.

⁴¹ As despesas não reembolsadas correspondem à soma da comparticipação prevista pelas diferentes caixas de previdência do sistema de saúde e pagamentos diretos por bens e serviços adquiridos por um agregado familiar privado enquanto pagador direto final.

2.4.2 *Resposta política*

Alguns Estados-Membros empreenderam reformas políticas destinadas a dar resposta aos problemas de cobertura e adequação das prestações sociais e a sua ligação com as medidas de ativação, em conformidade com os princípios de inclusão ativa. A Estónia aumentou o subsídio de desemprego em 10 %. Além disso, introduziu um novo procedimento para avaliar a capacidade de trabalhar e um conjunto mais vasto de medidas de ativação para ajudar as pessoas a regressar ao mercado de trabalho. A Itália alargou o âmbito e a duração do seguro de desemprego e reviu as modalidades e as condicionalidades da ativação. Os subsídios de desemprego são agora mais inclusivos, têm uma cobertura mais vasta e duram mais tempo. O regime de assistência no desemprego, originalmente com carácter temporário, foi tornado permanente. Além disso, a atribuição das prestações está agora sujeita à condição de assinatura de um contrato de «inclusão ativa». A Itália alargou também ao território nacional uma medida de combate à pobreza designada SIA (apoio à inclusão ativa), que conjuga apoio económico e programas de ativação no âmbito de um plano nacional de luta contra a pobreza e a exclusão social. Em setembro de 2015, a França aumentou em 2% o montante do rendimento mínimo para as pessoas inativas. Reagrupou ainda dois regimes de apoio aos salários num prémio único, no intuito de reforçar a sua componente de ativação e aumentar a sua adesão por parte das famílias na parte inferior da escala salarial. A Croácia reforçou em 15% o montante das prestações de rendimento mínimo garantido para as pessoas incapazes de trabalhar e para as famílias monoparentais. A Dinamarca multiplicou os incentivos para que os desempregados aceitem empregos, mesmo que seja apenas por períodos curtos. Malta está a introduzir várias medidas neste domínio, nomeadamente uma diminuição gradual das prestações para as pessoas que entram no mercado de trabalho, bem como prestações ligadas ao exercício de uma atividade. Na Eslováquia, a redução das contribuições para a segurança social operada em 2015 contribuiu para conter os custos laborais e dar a quem auferir baixos salários incentivos ao trabalho.

Outros Estados-Membros procuraram garantir a inclusão social de todas as pessoas que não podem trabalhar. A Grécia adotou a estratégia nacional de inclusão social para combater a pobreza, a exclusão social e a discriminação. A Roménia tenciona desenvolver equipas integradas de intervenção junto das comunidades marginalizadas e está a implementar um pacote global de medidas de combate à pobreza.

Vários Estados-Membros tomaram medidas para facilitar o acesso a serviços sociais de qualidade. A Bulgária está a testar um novo modelo de integração dos serviços sociais e de emprego, sob a forma de centros de assistência social e de emprego. A Croácia está a criar balcões únicos que servirão de ponto administrativo único para a prestação de serviços sociais.

Alguns Estados-Membros empreenderam reformas na oferta de habitação, com vista a melhorar a situação das pessoas desfavorecidas e promover a mobilidade da mão de obra. A República Checa introduziu uma nova lei destinada a facilitar o acesso à habitação social por parte de grupos desfavorecidos. A Espanha adotou uma estratégia global para os sem-abrigo para o período 2015-2020, que inclui objetivos concretos para prevenir e diminuir o número de pessoas nessa situação e dar resposta às consequências sociais de ações de despejo. Também no contexto de estratégias integradas de política social e de pobreza emergiram objetivos em matéria de política da habitação. No seu pacote nacional de combate à pobreza, a Roménia lançou um conjunto de medidas destinadas a proporcionar uma rede de segurança para os mais pobres, na sequência de uma abordagem única e coordenada. Estas medidas preveem designadamente subvenções à renovação de habitações degradadas. O novo plano integrado de apoio à família em Espanha visa abranger também iniciativas na área da habitação. Para melhorar a acessibilidade dos preços da habitação, a Irlanda introduziu, em julho de 2016, o subsídio de ajuda à habitação (*Housing Assistance Payment*), que é uma forma de apoio à habitação social para as pessoas que tenham necessidade de habitação permanente. Os Países Baixos apresentaram medidas para controlar os aumentos das rendas e, em geral, melhorar o processo de transição da habitação social para arrendamentos privados das pessoas que auferem um rendimento mais elevado do que o limiar para a habitação social.

Muitos Estados-Membros tomaram igualmente medidas para melhorar a prestação de serviços de acolhimento de crianças de qualidade, acessíveis e a preços módicos. Portugal anunciou que iria pôr em prática, em 2019, uma garantia de educação e acolhimento na primeira infância para as crianças a partir dos três anos de idade. Do mesmo modo, a República Checa introduziu, em abril de 2015, um ano de educação pré-escolar obrigatória. Em setembro de 2015, a participação no ensino pré-escolar foi tornada obrigatória na Hungria e, a partir de 2016, o ensino pré-primário será obrigatório para todas as crianças de seis anos, na Lituânia. A lei em matéria de acolhimento de crianças, adotada em março de 2016 no Reino Unido, prevê 15 horas suplementares gratuitas de serviços de acolhimento de crianças

de 3 e 4 anos filhos de pais trabalhadores em Inglaterra, para além da oferta universal de 15 horas gratuitas já vigente. A Roménia aprovou uma lei que visa melhorar o acesso de crianças de famílias desfavorecidas ao ensino pré-escolar, através da concessão de cupões sociais para jardins de infância.

Os Estados-Membros empreenderam importantes reformas dos sistemas de cuidados de saúde destinadas a incentivar a disponibilização de cuidados de saúde primários eficazes e o acesso aos mesmos, racionalizar e reforçar a sustentabilidade dos cuidados hospitalares e especializados e melhorar o acesso a medicamentos a preços acessíveis utilizados de forma eficaz em termos de custos. A luta contra a fragmentação dos serviços e a reorganização das modalidades de governação são também áreas onde têm sido envidados importantes esforços no sentido de melhorar o acesso aos serviços de saúde, para além das medidas para garantir uma mão de obra competente como condição prévia para o bom funcionamento de um sistema de saúde. A República Checa, a Lituânia e a Letónia tomaram medidas para melhorar a transparência dos procedimentos e a disponibilidade de informações, bem como para reforçar os direitos dos pacientes e a escolha dos prestadores de cuidados de saúde e reduzir o tempo de espera nos serviços de cuidados de saúde. A Bulgária, a Alemanha, a Roménia e a Eslováquia estão a implementar reformas na prestação de cuidados hospitalares, que incluem a ligação entre o financiamento dos hospitais e os resultados obtidos, o desenvolvimento dos cuidados ambulatoriais e a revisão dos regimes de adjudicação, de forma a assegurar uma melhor relação custo/eficácia. A Bulgária, a República Checa, a Alemanha, a Espanha e Portugal adotaram medidas para reduzir as despesas com medicamentos e material médico, através da centralização do seu sistema de adjudicação de contratos ou do recurso acrescido à utilização de medicamentos genéricos. Para contrariar a escassez de profissionais da saúde, devido ao envelhecimento da mão-de-obra no setor e às dificuldades em matéria de recrutamento ou retenção dos trabalhadores, a Estónia e a Letónia adotaram medidas no sentido de oferecer aumentos salariais e favorecer o desenvolvimento profissional e a melhoria das condições de trabalho, aumentando, assim, a atratividade do setor dos cuidados de saúde.

Devido ao envelhecimento demográfico com que se deparam, alguns Estados-Membros estão a tomar medidas para melhorar a eficiência, a qualidade e o acesso a serviços de cuidados prolongados, salvaguardando ao mesmo tempo a sustentabilidades das finanças públicas. A tónica é colocada na manutenção da autonomia das pessoas por tanto

tempo quanto possível, nomeadamente graças a serviços de proximidade, a cuidados ao domicílio e à prevenção. Os Estados-Membros estão também a atacar os problemas da fragmentação dos serviços e do financiamento. Por exemplo, a Eslovénia está a reforçar a sua lei em matéria de cuidados prolongados, a aprofundar a integração dos cuidados de saúde e a introduzir um novo método para a organização e o financiamento dos cuidados prolongados. A Alemanha aprovou uma reforma do seguro de cuidados prolongados, que inclui uma mudança fundamental na definição de pessoas «que necessitam de cuidados» e será posta em prática a partir de 2017. O Luxemburgo propôs uma nova reforma do seguro de cuidados prolongados, que deverá simplificar procedimentos, garantir maior flexibilidade e privilegiar as necessidades individuais, graças a uma nova lista de categorias de assistência e de dependência. Também as medidas destinadas a melhorar o apoio aos prestadores informais de cuidados, referidas na secção 2.2.2 supra, representam mais um importante aspeto dos esforços de reforma dos cuidados prolongados.

As reformas dos sistema de pensões adotadas pelos Estados-Membros em 2015-2016 testemunham um reconhecimento crescente da necessidade de associar as reformas destinadas a reforçar a sustentabilidade a medidas de acompanhamento, a fim de salvaguardar a adequação das pensões. Desde a crise financeira, as reformas foram principalmente orientadas para a contenção dos custos associados ao envelhecimento da população, através do aumento da idade de reforma, de um maior rigor das condições de acesso e da revisão dos cálculos das prestações. Em consequência, em 2015, as projeções das despesas a longo prazo apontavam, pela primeira vez, para uma diminuição da despesa com as pensões na maior parte dos Estados-Membros (em 0,2 pp do PIB, em média, entre 2013 e 2060). Observa-se também que a adequação está cada vez mais dependente de carreiras longas e estáveis que conduzam a uma pensão completa, ou de poupanças suplementares e garantias mínimas.

Neste contexto, as reformas mais recentes adotadas pelos Estados-Membros apresentam uma imagem mais diversificada, que vai desde aumentos adicionais da idade de reforma nos países em que a sustentabilidade continua a ser um desafio a medidas como as garantias mínimas e uma indexação mais favorável. A Bélgica adotou um pacote exaustivo de reformas, incluindo o aumento da idade de reforma, exigências de carreiras mais longas e um acesso mais restrito à reforma antecipada. Na Finlândia, um novo sistema de pensões entrará em vigor em 2017. A reforma do sistema de pensões irá associar a idade da reforma à esperança de vida e destina-se a incentivar o prolongamento da vida ativa. Outros Estados-

Membros (Croácia e Eslovénia) delinearam pacotes de reformas que têm ainda de ser finalizados e aprovados. Nos Países Baixos, na Áustria e na Eslovénia, assiste-se à generalização de disposições flexíveis em matéria de reforma para facilitar o prolongamento da vida ativa. Vários Estados-Membros procuraram melhorar a proteção dos pensionistas com baixos rendimentos, mediante a introdução ou o aumento das pensões mínimas (República Checa, Eslováquia) e/ou prestações adicionais específicas (República Checa, Estónia, Suécia). A Letónia alterou as regras de acumulação dos direitos de pensão, a fim de proteger esses direitos em períodos de recessão económica, enquanto a Lituânia reviu as regras de indexação e Portugal voltou a indexar as pensões baixas e médias. Inversamente, a Grécia congelou as pensões em pagamento e reviu as regras de cálculo para melhorar a sustentabilidade do regime de pensões. A Bélgica e a França tomaram medidas para melhorar a sustentabilidade dos regimes de pensões complementares, enquanto alguns Estados-Membros (Dinamarca, Países Baixos, Polónia e Eslovénia) delinearam planos para reformar estes regimes, que têm ainda de ser finalizados e aprovados. A República Checa concluiu o processo de eliminação do regime de pensões por capitalização.

No que respeita às pessoas com deficiência, vários Estados-Membros adotaram medidas para aumentar a sua participação no mercado de trabalho. A Estónia introduziu, em 1 de julho de 2016, quotas para o emprego na administração pública, acompanhadas do objetivo de empregar 1 000 pessoas com deficiência no setor público até 2020. A Irlanda adotou uma estratégia global para o emprego das pessoas com deficiência para o período 2015-2024, que define, nomeadamente, que a meta de 3% para a taxa de emprego das pessoas com deficiência no setor público deve aumentar progressivamente para 6 % até 2024. Além disso, o governo começou a financiar um serviço de apoio aos empregadores gerido pelos pares e uma linha telefónica de assistência na área da deficiência.

Os Estados-Membros adotaram ainda medidas específicas de apoio à integração dos migrantes e refugiados no mercado de trabalho e na sociedade. Uma descrição pormenorizada destas medidas pode ser consultada na secção 2.2.2.

Anexo 1: Painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego, tendo como pontos de referência as médias da UE

	Taxa de desemprego			Desemprego dos jovens						Crescimento real do rendimento disponível bruto das famílias		Taxa de risco de pobreza (18-64)			Desigualdades - S80/S20		
				TD dos jovens			NEET										
	Variação homóloga (S1.2015-S1.2016)	Diferença para a média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga (S1.2015-S1.2016)	Diferença para a média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga (2014-2015)	Diferença para a média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga (2014-2015)	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga (2014-2015)	Diferença para a média da UE	Variação homóloga EM/UE	Variação homóloga (2014-2015)	Diferença para a média da UE	Variação homóloga EM/UE
UE28 (ponderada)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	2.3	~	0.1	~	~	0.0	~	~
AE19 (ponderada)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.8	~	0.0	~	~	0.0	~	~
UE28 (não ponderada)	-1.0	~	~	-2.3	~	~	-0.5	~	~	2.7	~	0.0	~	~	0.1	~	~
AE19 (não ponderada)	-0.9	1.1	0.1	-1.5	2.8	0.2	-0.5	-0.5	0.0	2.0	-0.3	0.0	-1.0	-0.1	0.0	-0.2	0.0
BE	-0.4	-0.4	0.6	-0.6	1.8	1.2	0.2	0.2	0.7	:	:	-0.5	-3.5	-0.6	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-0.7	-0.9	-6.0	-2.6	-4.3	-0.9	7.3	-0.4	:	:	-0.9	0.8	-1.0	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-4.6	-0.4	-3.2	-8.6	-1.5	-0.6	-4.5	-0.1	3.2	0.8	-0.1	-8.2	-0.2	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-2.7	0.7	0.8	-7.6	2.5	0.4	-5.8	0.9	7.3	5.0	0.0	-3.4	-0.1	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-4.4	0.5	0.0	-11.9	1.8	-0.2	-5.8	0.3	2.5	0.2	0.1	0.1	0.0	-0.3	-0.4	-0.3
EE	0.0	-2.1	1.0	1.7	-4.8	3.5	-0.9	-1.2	-0.4	:	:	-1.5	0.7	-1.6	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-0.3	-0.5	-4.1	-1.7	-2.4	-0.9	2.3	-0.4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	15.1	-0.8	-1.2	30.6	0.6	-1.9	5.2	-1.4	:	:	-1.0	5.3	-1.1	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	11.6	-1.6	-4.0	26.8	-2.2	-1.5	3.6	-1.0	2.1	-0.3	-0.1	5.6	-0.2	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	1.4	0.6	-0.1	5.6	1.7	0.6	0.0	1.1	1.7	-0.7	0.2	-3.8	0.1	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	5.1	-1.8	-12.0	12.4	-10.2	-0.8	6.5	-0.3	:	:	0.0	0.7	-0.1	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	2.9	0.3	-4.2	18.5	-2.5	-0.7	9.4	-0.2	0.8	-1.5	0.1	2.6	0.0	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	4.1	-2.0	-5.9	9.0	-4.2	-1.7	3.3	-1.2	-0.8	-3.2	2.5	-1.3	2.4	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	1.0	0.8	2.0	-1.5	3.7	-1.5	-1.5	-1.0	4.8	2.5	0.2	1.4	0.1	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-0.4	0.0	-3.0	-4.3	-1.3	-0.7	-2.8	-0.2	2.8	0.5	1.9	2.3	1.8	1.4	2.3	1.4
LU	-0.1	-2.4	0.9	-0.2	-1.6	1.6	-0.1	-5.8	0.4	:	:	-0.9	-2.3	-1.0	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-3.3	-0.8	-4.7	-5.2	-2.9	-2.0	-0.4	-1.5	2.0	-0.3	0.6	-1.7	0.5	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-3.8	0.3	-1.5	-9.3	0.3	-0.1	-1.6	0.4	:	:	-0.1	-4.1	-0.2	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-2.3	0.4	0.1	-7.8	1.9	-0.8	-7.3	-0.3	3.2	0.9	0.7	-4.1	0.6	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-2.7	1.3	1.2	-7.9	3.0	-0.2	-4.5	0.3	0.3	-2.0	0.1	-4.2	0.0	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-2.4	-0.4	-3.1	-0.9	-1.4	-1.0	-1.0	-0.5	:	:	0.9	0.4	0.8	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	3.0	-0.3	-3.0	10.1	-1.2	-1.0	-0.7	-0.5	1.7	-0.6	-0.3	1.6	-0.4	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-2.5	0.4	:	:	:	1.1	6.1	1.6	5.8	3.5	-0.4	6.1	-0.5	1.1	3.1	1.1
SI	-1.2	-0.5	-0.2	-1.4	-3.6	0.4	0.1	-2.5	0.6	2.1	-0.2	-0.1	-3.6	-0.2	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	1.4	-0.8	-3.7	3.9	-1.9	0.9	1.7	1.4	4.0	1.7	-0.7	-5.6	-0.8	-0.4	-1.7	-0.4
FI	-0.2	0.3	0.8	-0.9	2.2	0.8	0.4	-1.4	0.9	1.0	-1.3	0.2	-4.5	0.1	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-1.8	0.2	-2.2	-0.1	-0.4	-0.5	-5.3	0.0	2.5	0.2	-0.9	-3.4	-1.0	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-3.8	0.4	-2.2	-5.6	-0.4	-0.8	-0.9	-0.3	3.3	1.0	0.1	-1.5	0.0	0.1	0.0	0.1

Fonte: Eurostat, IFT, Contas Nacionais e EU-SILC (cálculos da DG EMPL).

Para cada indicador (exceto para o crescimento real do RDBF, já que está representado como valor monetário), as três colunas referem-se i) à variação homóloga em termos absolutos; ii) à diferença relativamente às taxas médias da UE (ou da área do euro) no mesmo ano, iii) à variação homóloga do país em relação à variação homóloga na UE ou na AE (indicando se a situação do país está a deteriorar-se/melhorar mais rapidamente do que o resto da UE/AE, refletindo a dinâmica da divergência/convergência socioeconómica). S1 significa 1.º semestre e tem por base dados trimestrais ajustados de sazonalidade. Interrupções na série NEET para ES (2014), FR (2014), HU (2015) e LU (2015). Interrupções nas séries AROP e S80/S20 para EE (2014) e UK (2015). Os dados relativos à AROP e ao S80/S20 dos Países Baixos são provisórios.

Em 26 de outubro de 2016, não estavam ainda disponíveis as indicações da importância estatística das variações e das diferenças em relação à média da UE dos indicadores AROP e S80/S20.

Anexo 2: Painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego, tendo como pontos de referência as médias da área do euro

	Taxa de desemprego			Desemprego dos jovens						Crescimento real do rendimento disponível bruto das famílias		Taxa de risco de pobreza (18-64)			Desigualdades - S80/S20		
				TD dos jovens			NEET										
	Variação homóloga (S1.2015-S1.2016)	Diferença para a média da AE	Variação homóloga EM/AE	Variação homóloga (S1.2015-S1.2016)	Diferença para a média da AE	Variação homóloga EM/AE	Variação homóloga (2014-2015)	Diferença para a média da AE	Variação homóloga EM/AE	Variação homóloga (2014-2015)	Variação homóloga EM/AE	Variação homóloga (2014-2015)	Diferença para a média da AE	Variação homóloga EM/AE	Variação homóloga (2014-2015)	Diferença para a média da AE	Variação homóloga EM/AE
UE28 (ponderada)	-1.0	~	~	-1.8	~	~	-0.5	~	~	2.3	~	0.1	~	~	0.0	~	~
AE19 (ponderada)	-0.9	~	~	-1.4	~	~	-0.4	~	~	1.8	~	0.0	~	~	0.0	~	~
UE28 (não ponderada)	-1.0	-1.2	-0.1	-2.3	-0.9	-0.9	-0.5	-0.5	-0.1	2.7	0.8	0.0	-1.2	0.0	0.1	-0.1	0.1
AE19 (não ponderada)	-0.9	~	~	-1.5	~	~	-0.5	~	~	2.0	~	0.0	~	~	0.0	~	~
BE	-0.4	-2.0	0.5	-0.6	-0.5	0.8	0.2	0.0	0.6	:	:	-0.5	-3.7	-0.5	0.0	-1.4	0.0
BG	-1.9	-2.2	-0.9	-6.0	-4.9	-4.7	-0.9	7.1	-0.5	:	:	-0.9	0.6	-0.9	0.3	1.9	0.3
CZ	-1.4	-6.1	-0.4	-3.2	-10.8	-1.9	-0.6	-4.7	-0.2	3.2	1.3	-0.1	-8.4	-0.1	0.0	-1.7	0.0
DK	-0.3	-4.2	0.7	0.8	-9.8	2.1	0.4	-6.0	0.8	7.3	5.5	0.0	-3.6	0.0	0.0	-1.1	0.0
DE	-0.5	-5.9	0.5	0.0	-14.1	1.4	-0.2	-6.0	0.2	2.5	0.7	0.1	-0.1	0.1	-0.3	-0.4	-0.3
EE	0.0	-3.6	1.0	1.7	-7.1	3.1	-0.9	-1.4	-0.5	:	:	-1.5	0.5	-1.5	-0.3	1.0	-0.3
IE	-1.5	-1.9	-0.5	-4.1	-3.9	-2.8	-0.9	2.1	-0.5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1.7	13.6	-0.8	-1.2	28.4	0.2	-1.9	5.0	-1.5	:	:	-1.0	5.1	-1.0	0.0	1.3	0.0
ES	-2.6	10.1	-1.7	-4.0	24.5	-2.6	-1.5	3.4	-1.1	2.1	0.2	-0.1	5.4	-0.1	0.1	1.7	0.1
FR	-0.4	-0.1	0.6	-0.1	3.3	1.3	0.6	-0.2	1.0	1.7	-0.2	0.2	-4.0	0.2	0.0	-0.9	0.0
HR	-2.7	3.6	-1.8	-12.0	10.2	-10.6	-0.8	6.3	-0.4	:	:	0.0	0.5	0.0	0.1	0.0	0.1
IT	-0.7	1.4	0.2	-4.2	16.3	-2.9	-0.7	9.2	-0.3	0.8	-1.0	0.1	2.4	0.1	0.0	0.6	0.0
CY	-2.9	2.6	-2.0	-5.9	6.7	-4.5	-1.7	3.1	-1.3	-0.8	-2.7	2.5	-1.5	2.5	-0.2	0.0	-0.2
LV	-0.2	-0.5	0.8	2.0	-3.8	3.3	-1.5	-1.7	-1.1	4.8	3.0	0.2	1.2	0.2	0.0	1.3	0.0
LT	-1.0	-1.9	-0.1	-3.0	-6.6	-1.7	-0.7	-3.0	-0.3	2.8	1.0	1.9	2.1	1.9	1.4	2.3	1.4
LU	-0.1	-3.9	0.8	-0.2	-3.8	1.2	-0.1	-6.0	0.3	:	:	-0.9	-2.5	-0.9	-0.1	-0.9	-0.1
HU	-1.8	-4.8	-0.9	-4.7	-7.4	-3.3	-2.0	-0.6	-1.6	2.0	0.2	0.6	-1.9	0.6	0.0	-0.9	0.0
MT	-0.6	-5.3	0.3	-1.5	-11.5	-0.1	-0.1	-1.8	0.3	:	:	-0.1	-4.3	-0.1	0.2	-1.0	0.2
NL	-0.6	-3.8	0.3	0.1	-10.1	1.5	-0.8	-7.5	-0.4	3.2	1.4	0.7	-4.3	0.7	0.0	-1.4	0.0
AT	0.4	-4.2	1.3	1.2	-10.2	2.6	-0.2	-4.7	0.2	0.3	-1.6	0.1	-4.4	0.1	-0.1	-1.2	-0.1
PL	-1.4	-3.9	-0.5	-3.1	-3.2	-1.8	-1.0	-1.2	-0.6	:	:	0.9	0.2	0.9	0.0	-0.3	0.0
PT	-1.3	1.5	-0.4	-3.0	7.8	-1.6	-1.0	-0.9	-0.6	1.7	-0.1	-0.3	1.4	-0.3	-0.2	0.8	-0.2
RO	-0.6	-4.0	0.3	:	:	:	1.1	5.9	1.5	5.8	4.0	-0.4	5.9	-0.4	1.1	3.1	1.1
SI	-1.2	-2.1	-0.3	-1.4	-5.9	0.0	0.1	-2.7	0.5	2.1	0.3	-0.1	-3.8	-0.1	-0.1	-1.6	-0.1
SK	-1.8	-0.1	-0.9	-3.7	1.6	-2.3	0.9	1.5	1.3	4.0	2.2	-0.7	-5.8	-0.7	-0.4	-1.7	-0.4
FI	-0.2	-1.2	0.7	-0.9	-0.1	0.4	0.4	-1.6	0.8	1.0	-0.8	0.2	-4.7	0.2	0.0	-1.6	0.0
SE	-0.7	-3.3	0.2	-2.2	-2.4	-0.8	-0.5	-5.5	-0.1	2.5	0.7	-0.9	-3.6	-0.9	-0.1	-1.4	-0.1
UK	-0.6	-5.3	0.4	-2.2	-7.9	-0.8	-0.8	-1.1	-0.4	3.3	1.5	0.1	-1.7	0.1	0.1	0.0	0.1

Fonte: Eurostat, IFT, Contas Nacionais e EU-SILC (cálculos da DG EMPL). Para mais pormenores, ver anexo 1.

Anexo 3: Painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego em valores absolutos em três anos consecutivos

	Taxa de desemprego			Desemprego dos jovens						Crescimento real do rendimento disponível bruto das famílias			Taxa de risco de pobreza (18-64)			Desigualdades - S80/S20		
				TD dos jovens			NEET											
	2014	2015	2016S1	2014	2015	2016S1	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
UE28 (ponderada)	10.2	9.4	8.7	22.2	20.3	19.0	13.0	12.5	12.0	0.0	1.0	2.3	16.4	17.1	17.2	5.0	5.2	5.2
AE19 (ponderada)	11.6	10.9	10.2	23.8	22.4	21.3	12.9	12.6	12.2	-0.5	0.7	1.8	16.8	17.4	17.4	5.0	5.2	5.2
UE28 (não ponderada)	10.5	9.9	8.9	24.5	22.6	20.3	12.8	12.3	11.7	1.2	0.8	2.7	15.6	16.2	16.2	4.8	5.0	5.1
AE19 (não ponderada)	11.3	10.7	9.8	25.2	23.3	21.8	12.4	12.0	11.5	-0.4	0.3	2.0	15.7	16.2	16.2	4.8	5.0	5.0
BE	8.5	8.5	8.3	23.2	22.1	20.8	12.7	12.0	12.2	-0.3	0.3	:	13.4	14.2	13.7	3.8	3.8	3.8
BG	11.4	9.2	8.0	23.8	21.6	16.4	21.6	20.2	19.3	5.2	-7.1	:	17.1	18.9	18.0	6.6	6.8	7.1
CZ	6.1	5.1	4.1	15.9	12.6	10.5	9.1	8.1	7.5	-0.7	2.9	3.2	8.6	9.1	9.0	3.4	3.5	3.5
DK	6.6	6.2	6.0	12.6	10.8	11.5	6.0	5.8	6.2	-0.9	1.5	7.3	13.4	13.8	13.8	4.0	4.1	4.1
DE	5.0	4.6	4.3	7.7	7.2	7.2	6.3	6.4	6.2	0.7	1.4	2.5	16.9	17.2	17.3	4.6	5.1	4.8
EE	7.4	6.2	6.6	15.0	13.1	14.2	11.3	11.7	10.8	6.1	2.4	:	17.3	19.4	17.9	5.5	6.5	6.2
IE	11.3	9.4	8.4	23.9	20.9	17.4	16.1	15.2	14.3	-2.1	1.1	:	14.0	16.1	:	4.5	4.8	:
EL	26.5	24.9	23.8	52.4	49.8	49.6	20.4	19.1	17.2	-6.4	-1.3	:	24.1	23.5	22.5	6.6	6.5	6.5
ES	24.5	22.1	20.3	53.2	48.3	45.8	18.6	17.1	15.6	-1.9	0.7	2.1	20.4	22.9	22.8	6.3	6.8	6.9
FR	10.3	10.4	10.1	24.3	24.7	24.6	11.2	11.4	12.0	-0.3	0.7	1.7	13.7	13.2	13.4	4.5	4.3	4.3
HR	17.3	16.3	13.8	45.5	43.0	31.4	19.6	19.3	18.5	-3.7	1.1	:	17.8	17.9	17.9	5.3	5.1	5.2
IT	12.7	11.9	11.6	42.7	40.3	37.5	22.2	22.1	21.4	-0.8	0.3	0.8	19.1	19.7	19.8	5.8	5.8	5.8
CY	16.1	15.0	12.8	36.0	32.8	28.0	18.7	17.0	15.3	-5.4	-5.8	-0.8	14.4	13.4	15.9	4.9	5.4	5.2
LV	10.8	9.9	9.7	19.6	16.3	17.5	13.0	12.0	10.5	4.4	1.3	4.8	18.8	18.4	18.6	6.3	6.5	6.5
LT	10.7	9.1	8.4	19.3	16.3	14.7	11.1	9.9	9.2	4.4	1.6	2.8	19.0	17.6	19.5	6.1	6.1	7.5
LU	6.0	6.4	6.3	22.3	16.6	17.5	5.0	6.3	6.2	:	:	:	15.0	15.8	14.9	4.6	4.4	4.3
HU	7.7	6.8	5.5	20.4	17.3	13.9	15.5	13.6	11.6	1.8	3.8	2.0	15.2	14.9	15.5	4.3	4.3	4.3
MT	5.8	5.4	5.0	11.7	11.8	9.8	9.9	10.5	10.4	:	:	:	13.6	13.2	13.1	4.1	4.0	4.2
NL	7.4	6.9	6.4	12.7	11.3	11.2	5.6	5.5	4.7	-1.4	-0.6	3.2	10.9	12.4	13.1	3.6	3.8	3.8
AT	5.6	5.7	6.1	10.3	10.6	11.1	7.3	7.7	7.5	-1.7	0.0	0.3	12.9	12.9	13.0	4.1	4.1	4.0
PL	9.0	7.5	6.4	23.9	20.8	18.1	12.2	12.0	11.0	1.3	2.7	:	16.7	16.7	17.6	4.9	4.9	4.9
PT	14.1	12.6	11.7	34.7	32.0	29.1	14.1	12.3	11.3	-1.0	-0.5	1.7	18.4	19.1	18.8	6.0	6.2	6.0
RO	6.8	6.8	6.3	24.0	21.7	17.0	17.0	17.0	18.1	33.0	6.1	5.8	21.7	23.7	23.3	6.8	7.2	8.3
SI	9.7	9.0	8.2	20.2	16.3	15.4	9.2	9.4	9.5	-1.7	1.8	2.1	13.0	13.7	13.6	3.6	3.7	3.6
SK	13.2	11.5	10.1	29.7	26.5	22.9	13.7	12.8	13.7	0.1	2.6	4.0	12.1	12.3	11.6	3.6	3.9	3.5
FI	8.7	9.4	9.0	20.5	22.4	21.2	9.3	10.2	10.6	0.4	-0.8	1.0	11.3	12.5	12.7	3.6	3.6	3.6
SE	7.9	7.4	7.0	22.9	20.4	18.9	7.5	7.2	6.7	1.7	2.7	2.5	14.0	14.7	13.8	3.7	3.9	3.8
UK	6.1	5.3	5.0	17.0	14.6	13.4	13.2	11.9	11.1	-0.1	1.5	3.3	14.7	15.6	15.7	4.6	5.1	5.2

Fonte: Eurostat, IFT, Contas Nacionais e EU-SILC (cálculos da DG EMPL). Para mais pormenores, ver anexo 1.

Anexo 4: Nota metodológica sobre a identificação das tendências e dos níveis no painel de avaliação

Em meados de 2015, a Comissão Europeia e os Estados-Membros debateram formas de melhorar a análise, a leitura e a interpretação do painel de avaliação dos principais indicadores sociais e de emprego, tendo em vista a próxima versão do Relatório Conjunto sobre o Emprego e, em particular, a questão de desenvolver uma metodologia para avaliar o desempenho dos Estados-Membros com base nesse painel. Foi acordado que a metodologia a aplicar deveria permitir fornecer, para cada indicador, uma medida da posição relativa de cada Estado-Membro, de acordo com o valor do indicador (pontuação), na distribuição dos valores do indicador (pontuação) da UE. A metodologia deve ser aplicada aos níveis anuais (níveis) e às variações homólogas (variações), permitindo assim uma avaliação global do desempenho dos Estados-Membros.

Para atingir este objetivo, é possível aplicar uma abordagem simples de uso corrente. Essa abordagem implica analisar, para cada indicador, a distribuição dos níveis e das variações, respetivamente, e detetar as observações (pontuações dos Estados-Membros) que se desviam significativamente da tendência comum — isto é, em termos estatísticos, detetar os «casos atípicos» na distribuição das pontuações da UE para esse indicador.

Para que esta abordagem seja aplicada, antes de se proceder à análise é oportuno converter, para cada indicador, as pontuações dos Estados-Membros em pontuações normalizadas (também chamadas «pontuações z»), que têm a vantagem de proporcionar uma forma de equiparar sistemas de medição diferentes, permitindo, assim, aplicar o mesmo sistema de medição a todos os indicadores.

Para esse efeito, os valores brutos dos níveis e das variações de cada indicador são normalizados, de acordo com a seguinte fórmula:

$$z - \text{score for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - \text{average } (MS \text{ indicator})]}{\text{standard deviation } (MS \text{ indicator})}$$

Esta abordagem permite exprimir, para cada Estado-Membro, o valor bruto do seu indicador em termos do número de desvios-padrão em que se afasta da média. Assim, o desempenho de cada Estado-Membro pode ser avaliado e classificado com base nas pontuações z resultantes, em função de um conjunto de limiares predefinidos, que podem ser fixados como múltiplos do desvio-padrão. Note-se que foi já acordada e utilizada no passado uma metodologia comparável no contexto do Quadro de Avaliação LIME⁴².

A questão mais importante no âmbito desta abordagem reside na fixação dos limiares de demarcação. Dado que não podem ser formuladas hipóteses paramétricas sobre a distribuição dos valores brutos observados dos indicadores de emprego⁴³, é comum utilizar uma «regra geral» para selecionar os limiares. De acordo com a análise dos principais indicadores utilizados no painel, e tendo em conta que quanto mais baixos forem os indicadores de desemprego, NEET e exclusão social (com exceção do RDBF) melhor é o desempenho, ficou acordado⁴⁴ que:

1. Qualquer pontuação inferior a -1 constitui um desempenho muito bom
2. Qualquer pontuação entre -1 e -0,5 constitui um bom desempenho
3. Qualquer pontuação entre -0,5 e 0,5 constitui um desempenho neutro
4. Qualquer pontuação entre 0,5 e 1 constitui um mau desempenho

⁴² Comissão Europeia (2008), *The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth*, European Economy Occasional Papers n. 41/2008.

⁴³ Foram realizados testes de normalidade e de distribuição T, que conduziram à rejeição de qualquer hipótese de distribuição.

⁴⁴ Foram debatidos diferentes limiares de demarcação a nível do grupo de trabalho. A presente proposta reflete os resultados deste processo.

5. Qualquer pontuação superior a 1 constitui um desempenho muito mau⁴⁵

A metodologia aqui sugerida destina-se a avaliar o desempenho de cada Estado-Membro em todos os indicadores, tanto no que respeita aos níveis como à variação. Esta etapa terá, pois, como resultado, para cada um dos indicadores, a avaliação das pontuações dos Estados-Membros relativas aos níveis e às variações de acordo com os cinco critérios, tal como indicado no quadro 1:

Quadro 11: Sugestão de limiares para as pontuações z

limiares para as pontuações z					
	-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
	<i>(inferior a)</i>	<i>(inferior a)</i>	<i>(entre)</i>	<i>(superior a)</i>	<i>(superior a)</i>
	Avaliação				
Níveis	Muito baixo	Baixo	Na média	Elevado	Muito elevado
Variações	Muito inferior à média	Inferior à média	Na média	Superior à média	Muito superior à média

⁴⁵ Em caso de normalidade, os limiares de demarcação escolhidos correspondem aproximadamente a 15 %, 30 %, 50 %, 70 % e 85 % da distribuição cumulativa.

Combinando a avaliação dos níveis e das variações, é possível classificar o desempenho global de um país de acordo com cada indicador numa das sete categorias seguintes. Os códigos de cores refletem-se nas figuras 1, 14, 15, 27 e 28.

Melhores desempenhos	pontuação inferior a -1,0 no que respeita a níveis e inferior a 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis muito melhores do que a média da UE e em que a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Acima da média	pontuação entre -1,0 e -0,5 no que respeita a níveis e inferior a 1 no que respeita a variações <u>ou</u> pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e inferior a -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis melhores do que a média da UE e em que a situação melhora ou não se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Bom, mas a acompanhar	pontuação inferior a -0,5 no que respeita a níveis e superior a 1 no que respeita a variações <i>e</i> com uma variação superior a zero ⁴⁶	Estados-Membros com níveis melhores ou muito melhores do que a média da UE mas nos quais a situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Próximo da média/neutro	pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e entre -1,0 e 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis iguais à média e em que a situação não melhora nem se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Fraco, mas a melhorar	pontuação superior a 0,5 no que respeita a níveis e inferior a -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis piores ou muito piores do que a média da UE, mas nos quais a situação melhora muito mais rapidamente do que a média da UE
A acompanhar	pontuação entre 0,5 e 1,0 no que respeita a níveis e superior a -1,0 no que respeita a variações <u>ou</u> pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a níveis e superior a 1,0 no que respeita a variações	Esta categoria reúne dois casos distintos: i) Estados-Membros com níveis piores do que a média da UE e em que a situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente; ii) Estados-Membros com níveis semelhantes à média da UE, mas nos quais a situação se deteriora muito mais rapidamente do que a média da UE
Situações críticas	pontuação superior a 1,0 no que respeita a níveis e superior a -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com níveis muito piores do que a média da UE e em que a situação se deteriora ou não melhora com rapidez suficiente

Quanto ao rendimento disponível bruto das famílias (RDBF), que só é apresentado em termos de variações, foi utilizada a classificação seguinte (ver figura 26).

Melhores desempenhos	pontuação superior a 1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com variações muito superiores à média da UE
Acima da média	pontuação entre 1,0 e 0,5 no que respeita a variações	Estados-Membros com variações superiores à média da UE
Próximo da média/neutro	pontuação entre -0,5 e 0,5 no que respeita a variações	Estados-Membros com variações próximas da média
A acompanhar	pontuação entre -0,5 e -1,0 no que respeita a variações	Estados-Membros com variações inferiores à média da UE

⁴⁶ Esta última condição impede que um Estado-Membro que apresente um nível «baixo» ou «muito baixo» seja assinalado como «a deteriorar-se» ao mostrar uma variação «muito superior à média» mas ainda a diminuir.

Situações críticas	pontuação inferior a -1,0 no que respeita a variações e com uma evolução negativa no RDBF ⁴⁷	Estados-Membros com variações muito inferiores à média da UE
---------------------------	---	--

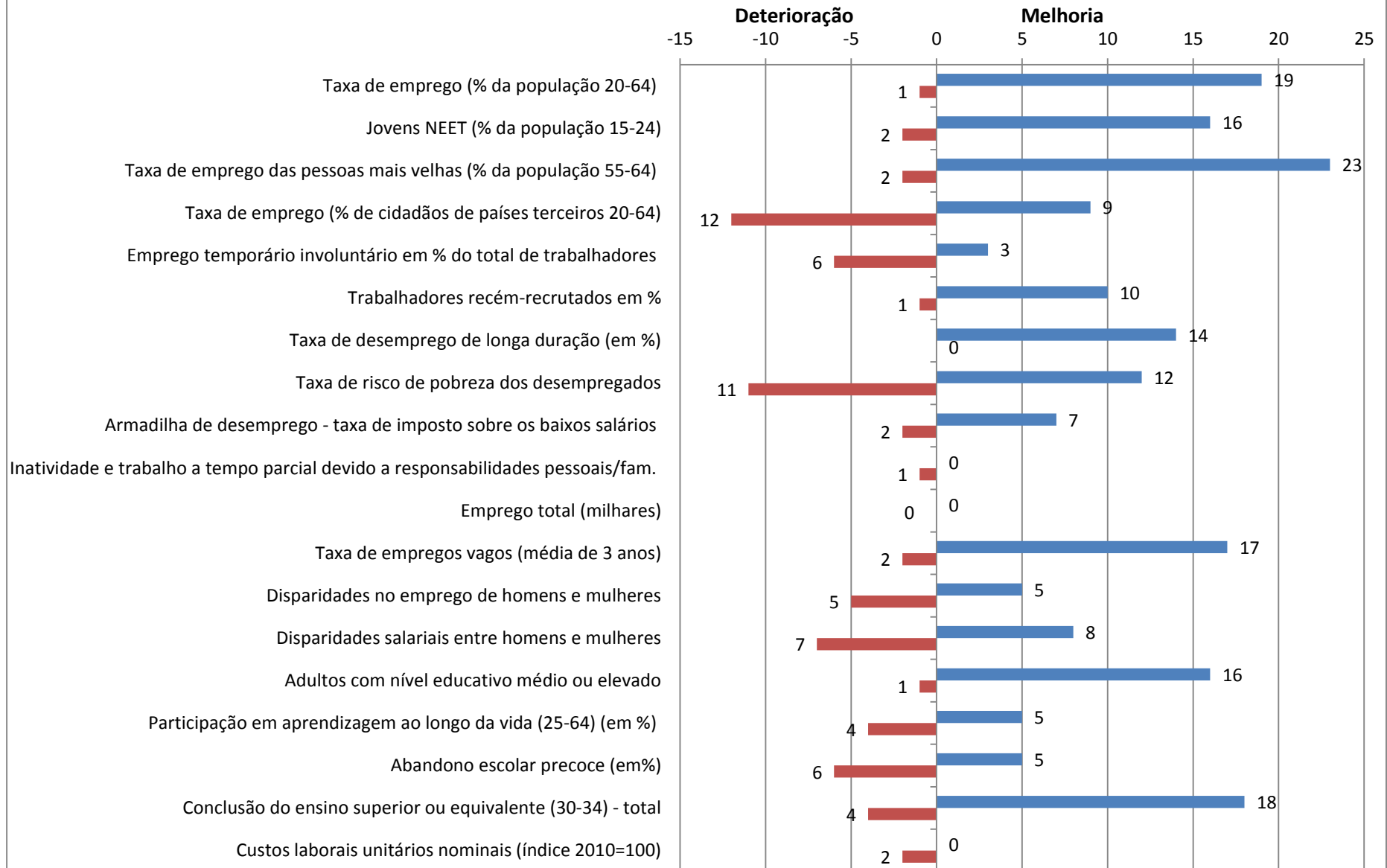
Quadro de síntese dos limiares de demarcação

		Muito baixo	Baixo	Na média	Elevado	Muito elevado
TD	Níveis	inferior a 4,4 %	inferior a 6,6 %	entre 6,6 % e 11,1 %	mais de 11,1 %	mais de 13,4 %
	Variações	menos de -1,9 pp	menos de -1,4 pp	entre -1,4pp e -0,6 pp	mais de -0,6 pp	mais de -0,2 pp
TDJ	Níveis	inferior a 9,7 %	inferior a 15,0 %	entre 15,0 % e 25,6 %	mais de 25,6 %	mais de 31,0 %
	Variações	inferior a -5,2 pp	inferior a -3,7 pp	entre -3,7pp e -0,6 pp	mais de -0,8 pp	mais de 0,7 pp
NEET	Níveis	inferior a 7,3 %	inferior a 9,5 %	entre 9,5 % e 13,9 %	mais de 13,9 %	superior a 16,1 %
	Variações	inferior a -1,3 pp	inferior a -0,9 pp	entre -0,9 pp e -0,6 pp	superior a -0,1 pp	superior a 0,3 pp
RDBF	Variações	inferior a 0,7 %	inferior a 1,7 %	entre 1,7 % e 3,6 %	superior a 3,6 %	superior a 4,6 %
AROP (18-64)	Níveis	inferior a 12,6 %	inferior a 14,4 %	entre 14,4 % e 18,0 %	superior a 18,0 %	superior a 19,8 %
	Variações	inferior a -0,8 pp	inferior a -0,4 pp	entre -0,4 pp e 0,4 pp	superior a 0,4 pp	superior a 0,8 pp
Rácio S80-S20	Níveis	inferior a 3,7	inferior a 4,4	entre 4,4 % e 5,8	superior a 5,8	superior a 6,4
	Variações	inferior a -0,3	inferior a -0,1	entre -0,1 e 0,3	superior a 0,3	superior a 0,4

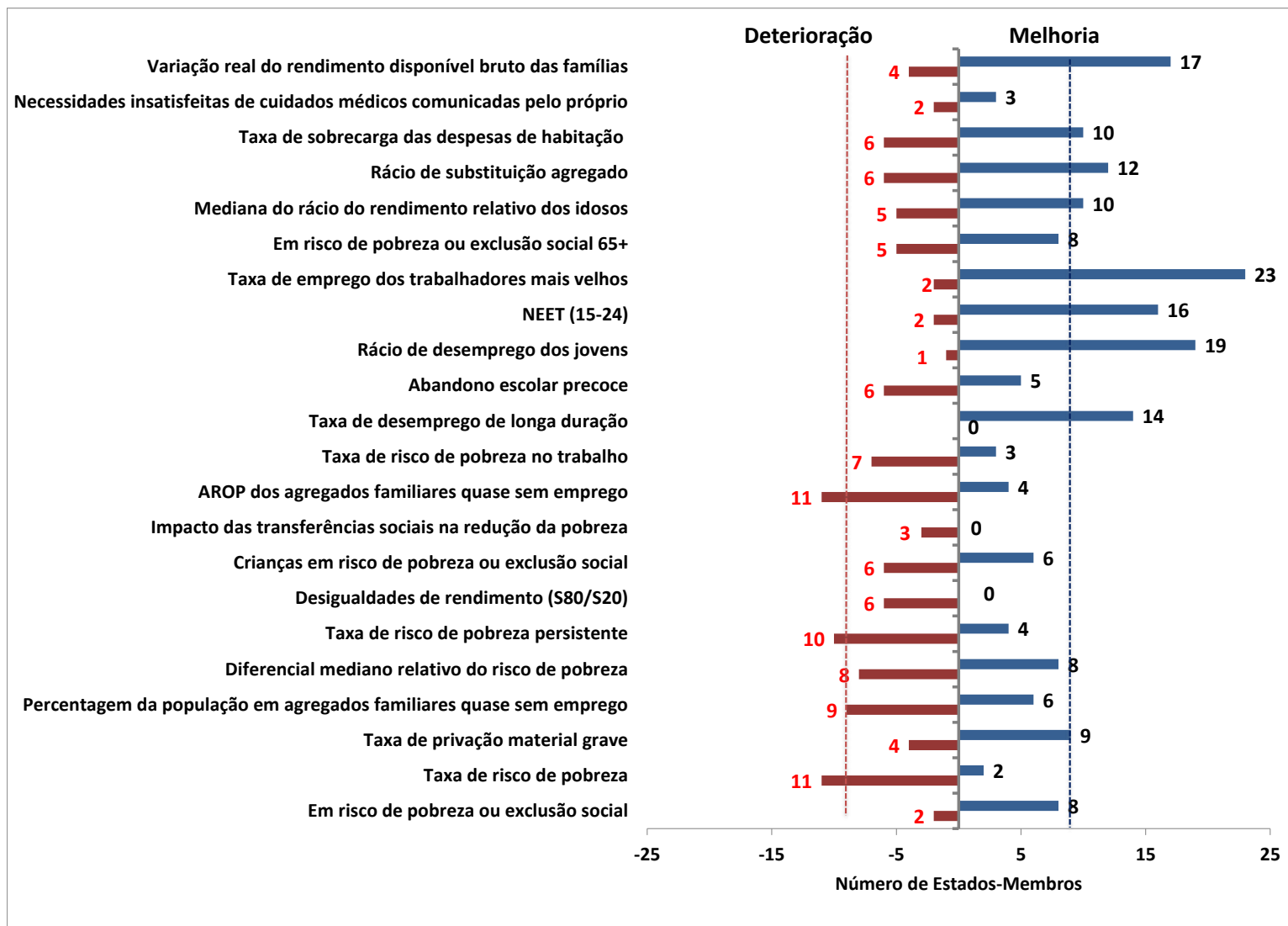
⁴⁷ Esta última condição impede que um Estado-Membro que apresente níveis crescentes de RDBF seja assinalado como em «situação crítica».

Anexo 5: Síntese das «tendências sociais a acompanhar» e número dos Estados-Membros que apresentam uma deterioração ou uma melhoria, tal como identificados pelo Observatório de Desempenho do Emprego (ODE) 2016; variação 2015-2014

Varição homóloga



Anexo 6: Síntese das «tendências sociais a acompanhar» e dos Estados-Membros que apresentam uma deterioração ou uma melhoria, tal como identificados pelo Monitor de desempenho em matéria de proteção social, de 2016; variação 2014-2013



Nota: Para os indicadores com base nas EU-SILC, as variações referem-se geralmente a 2012-2013 para os indicadores de rendimentos e de intensidade de trabalho do agregado familiar, e a 2013-2014 para os indicadores de privação material grave e necessidades insatisfeitas de cuidados médicos. As variações no rendimento disponível bruto das famílias dizem respeito a 2013-2014. Os indicadores baseados no IFT (taxa de desemprego de longa duração, abandono escolar precoce, taxa de desemprego dos jovens, jovens NEET (15-24 anos), taxa de emprego (55-64 anos) referem-se ao período mais recente, de 2014 a 2015. Uma atualização com dados mais recentes estará disponível na versão final do Relatório Conjunto sobre o Emprego.