

Consulta pública sobre uma possível ação da UE em resposta aos desafios no acesso à proteção social para todos os trabalhadores, independentemente da forma de emprego que ocupam, no quadro do Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Topo do formulário

Documento de referência

Objetivo da consulta

Durante a consulta pública sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais¹, foram várias as partes interessadas que manifestaram preocupação quanto aos obstáculos com que se confrontam as pessoas em empregos atípicos e os trabalhadores por conta própria quando se trata de aceder à proteção social (por exemplo, subsídios de desemprego, prestações por doença, prestações por deficiência, pensões, etc.) e a serviços associados ao emprego (por exemplo, formação e orientação profissional).

Em resposta a estas preocupações, o programa de trabalho da Comissão para 2017 inclui uma iniciativa intitulada «Acesso à proteção social»². O objetivo da presente consulta é recolher os pontos de vista das partes interessadas sobre os desafios, as opções e os impactos, bem como sobre o desenvolvimento e a aplicação de um conjunto de instrumentos a nível da UE suscetíveis de ser utilizados na configuração dessa iniciativa.

Em conformidade com as disposições do Tratado, a Comissão lançou um processo de consulta dos parceiros sociais europeus³, a fim de recolher os seus pontos de vista sobre a possível orientação das ações da União Europeia. A consulta terminou em 23 de junho de 2017 sem que os parceiros sociais tenham acordado em encetar negociações diretas sobre as questões objeto de consulta.

A consulta pública está aberta a todas as partes interessadas. Todavia, a participação de organizações com interesses em matéria de proteção social (por exemplo, governos, administrações públicas, empresas, etc.) é particularmente bem-vinda.

Sugere-se a leitura do contexto e do glossário antes de preencher o questionário.

¹ SWD(2017) 206, disponível em linha

² Ver igualmente a avaliação de impacto inicial, em http://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2017-2067870_en

³ Documento de consulta C(2017) 2610 final

Contexto

Um acesso adequado à proteção social e a serviços associados ao emprego é crucial não só para a segurança económica e social da mão de obra, mas também para o bom funcionamento dos mercados de trabalho e de economias resilientes capazes de criar emprego de qualidade e crescimento sustentável. No entanto, em muitos Estados-Membros, há grupos de trabalhadores, particularmente em novas formas de emprego atípico e em atividades por conta própria, cujo acesso às prestações de proteção social e aos serviços de emprego é insuficiente, ineficaz ou mesmo inexistente. Segundo as estimativas, cerca de metade das pessoas a trabalhar por conta própria ou em empregos atípicos não tem acesso suficiente a prestações e serviços de proteção social⁴.

A relação entre os direitos e as obrigações em matéria de proteção social e a forma de emprego ou de atividade por conta própria está a tornar-se cada vez mais problemática. No passado, os sistemas de proteção social foram desenvolvidos essencialmente para trabalhadores com vínculos contratuais convencionais (ou seja, emprego permanente a tempo inteiro). A cobertura de outros grupos de trabalhadores, tais como os trabalhadores por conta própria e as pessoas em empregos atípicos, tem sido mais marginal.

Ao mesmo tempo que a digitalização gera novas oportunidades de emprego e inovação, a mudança digital em curso permite também novos regimes de trabalho flexível, uma vez que dissipa muitas barreiras de tempo, espaço e organização do trabalho e abre mais opções em termos de onde e quando trabalhar. A rápida emergência de relações diferentes entre empregadores, trabalhadores e clientes esbate as fronteiras entre emprego por conta de outrem e emprego por conta própria até aqui conhecidas. Em alguns casos, está a ser usado o estatuto de trabalhador por conta própria quando, de facto, o que existe é uma relação de trabalho subordinado. Nos casos em que o estatuto de trabalhador por conta própria altera significativamente o direito a cobertura e a obrigação de pagar contribuições para a segurança social, as pessoas podem ver-se obrigadas a assumir formalmente um estatuto de independente para diminuir os custos laborais não salariais.

Tendo em conta que estas formas de emprego constituem uma parte cada vez mais importante das oportunidades de emprego, nomeadamente para os jovens, corre-se o risco de segmentos cada vez mais numerosos da população ativa deixarem de beneficiar de uma proteção social adequada e dos serviços de emprego de que necessitam para gerir as suas vidas e carreiras profissionais, em mercados de trabalho em rápida mutação, marcados por transições entre formas de emprego e estatutos profissionais cada vez mais frequentes. Os efeitos acumulados destas disparidades de direitos são suscetíveis de originar novas desigualdades inter- e intrageracionais entre estas pessoas e as que têm, ou conseguem obter, emprego ao abrigo de contratos convencionais com os devidos direitos sociais.

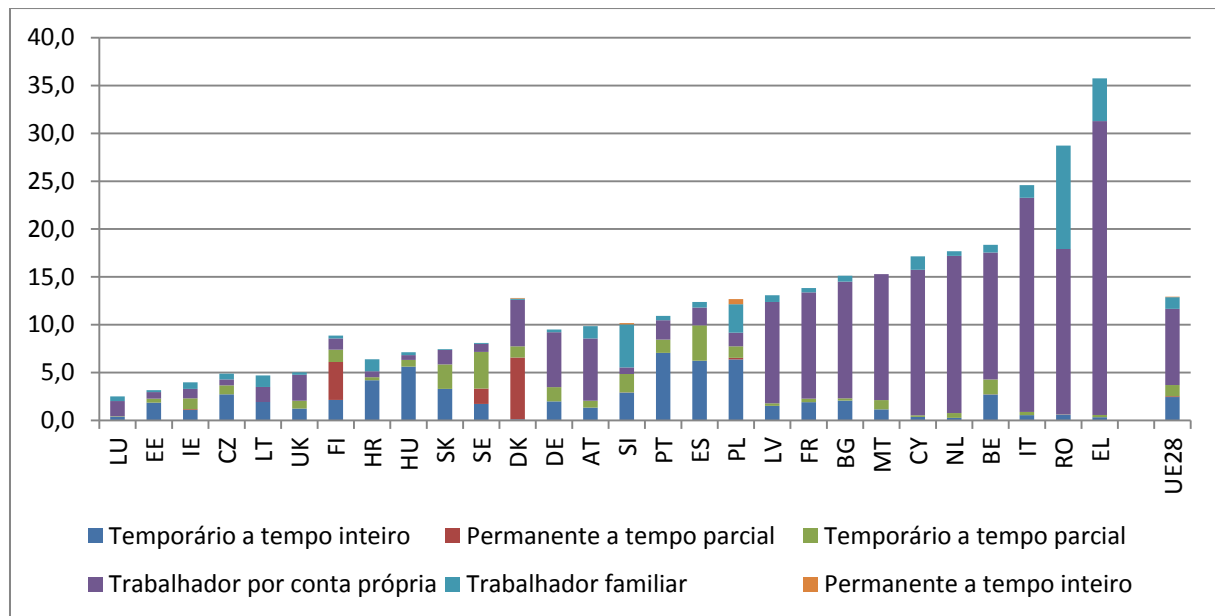
Considerados em conjunto, o trabalho por conta própria e as formas atípicas de trabalho representam uma parte significativa do mercado de trabalho. Em 2015, 15 % do total de 221 milhões de trabalhadores na UE exerciam uma atividade por conta própria, 12 % eram trabalhadores temporários, 14 % estavam empregados a tempo parcial e 58 % tinham um contrato permanente a tempo inteiro. Na globalidade, esta iniciativa poderá afetar 41 % das pessoas no mercado de trabalho.

A situação varia consoante os Estados-Membros. Alguns Estados-Membros começaram já a adaptar as respetivas instituições do mercado de trabalho e sistemas de proteção social a estes novos desenvolvimentos. Foram feitas determinadas reformas para garantir o acesso à proteção social dos trabalhadores em formas atípicas de emprego e, mais recentemente, para regulamentar as novas formas de trabalho por conta própria. Contudo, a maior parte dos Estados-Membros continua a ter

⁴ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits*

dificuldade em encontrar uma resposta adequada à «natureza evolutiva do trabalho». Por exemplo, em 10 Estados-Membros, não há seguro de desemprego para os trabalhadores por conta própria. Quase um terço das pessoas com contratos temporários a tempo inteiro na UE não é elegível para prestações de desemprego, com variações entre os Estados-Membros que oscilam entre 3 % e 70 %⁵.

Percentagem de pessoas com emprego em risco de não terem direito a prestações de desemprego (grupo etário 15-64, dados de 2014)

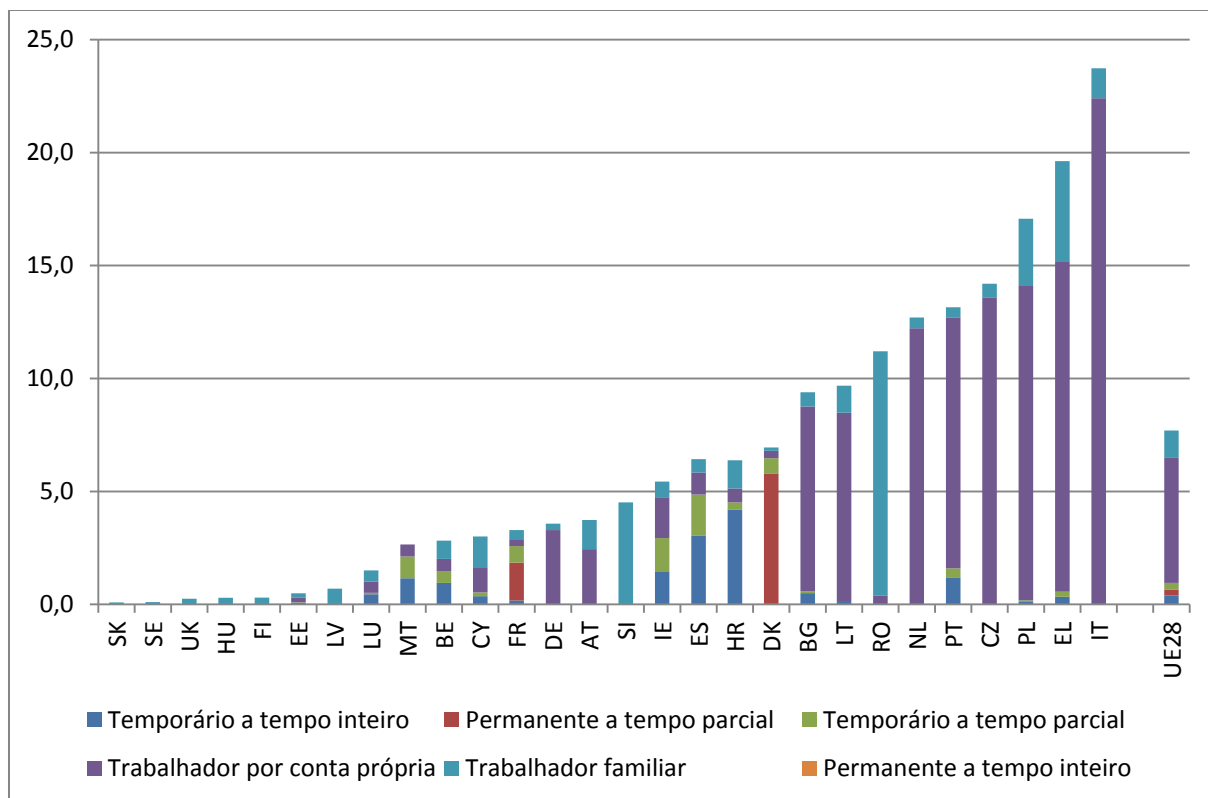


No que respeita às prestações por doença, cerca de 40 % dos trabalhadores por conta própria não são elegíveis, situação que se estende também a aproximadamente 10 % dos trabalhadores com contratos a termo⁶.

Percentagem de pessoas com emprego em risco de não terem direito a prestações por doença (grupo etário 15-64, dados de 2014)

⁵ Matsanganis et al. (2016): *Non-standard employment and access to social security benefits*

⁶ Idem.



Também no que respeita aos trabalhadores por conta própria, apenas um número reduzido de Estados-Membros dispõe de serviços de emprego que disponibilizem formação, orientação e aconselhamento.

Em 2015, na UE-28, o risco de pobreza relativa para os trabalhadores por conta própria era três vezes mais elevado do que o dos trabalhadores por conta de outrem. Do mesmo modo, o risco de pobreza para os trabalhadores em empregos atípicos em 2015 era significativamente superior ao das pessoas com um emprego permanente a tempo inteiro. Acresce que, em média, na Europa (UE-28), cerca de 15 % dos trabalhadores temporários e a tempo parcial são pobres⁷.

Os problemas são, em grande medida, motivados por deficiências no quadro regulamentar em matéria de acessibilidade, transferibilidade e transparência da proteção social e por serviços de emprego que não atendem (suficientemente) às novas evoluções do mercado de trabalho. Podem ser identificados, nomeadamente, os seguintes **desafios**:

- **Lacunas na cobertura formal**

As lacunas na cobertura formal dizem respeito a obstáculos regulamentares existentes nas legislações nacionais, que impedem as pessoas em formas atípicas de emprego ou os trabalhadores por conta própria de ter acesso à proteção social e a serviços associados ao emprego.

Embora, na sua maioria, as pessoas em *formas atípicas de emprego* beneficiem de uma cobertura formal da proteção social, determinadas categorias são excluídas (por exemplo, os trabalhadores ocasionais e sazonais na Bulgária, Hungria e Roménia; os trabalhadores das agências de trabalho temporário nos Países Baixos e no Reino Unido; os trabalhadores em regime de permanência ou com contratos sem especificação do horário de trabalho nos Países Baixos) ou beneficiam apenas de uma cobertura formal parcial (por exemplo, os trabalhadores em miniempregos na Alemanha).

⁷ Dados do Eurostat.

Para os *trabalhadores por conta própria*, a cobertura formal da proteção social varia muito entre os países europeus, não só entre os regimes, mas também entre as categorias de trabalhadores por conta própria dentro do mesmo país. Os trabalhadores por conta própria beneficiam, geralmente, de uma cobertura formal no caso de regimes gerais (por exemplo, prestações familiares, determinadas prestações de cuidados de saúde e de maternidade) e determinados regimes subordinados a condições de recursos (por exemplo, assistência social, alguns serviços de cuidados continuados, e pensões de velhice de base). Estão também cobertos por várias prestações ao abrigo de regimes de seguros. Habitualmente, beneficiam de uma cobertura formal de prestações de cuidados de saúde, maternidade/paternidade, pensões, cuidados de saúde continuados e invalidez. No entanto, nestes regimes, podem ser excluídos da cobertura de algumas das principais prestações em caso de doença, desemprego e/ou acidentes de trabalho.

É também possível que as pessoas com empregos atípicos ou que trabalham por conta própria tenham um acesso insuficiente a ações de formação e progressão na carreira. Ainda que, muitas vezes, os trabalhadores com empregos atípicos tenham acesso a serviços públicos de emprego em pé de igualdade com os trabalhadores em empregos convencionais, têm muito menos oportunidades de formação no local de trabalho. Na maioria dos Estados-Membros, os trabalhadores por conta própria têm pouco ou nenhum acesso a ações de orientação, formação, aprendizagem ao longo da vida e mentoria. No entanto, em cerca de um terço dos Estados-Membros, os regimes de incentivo à criação de empresas próprias podem incluir formação e serviços de informação e de aconselhamento, mas raramente esses apoios vão para além da fase de arranque.

- **Lacunas na cobertura efetiva**

Mesmo que as pessoas com empregos atípicos ou que trabalham por conta própria estejam formalmente cobertos por um regime de proteção social e, por conseguinte, tenham formalmente direito às prestações respetivas, podem não ter um acesso efetivo a essas prestações pelo facto de os critérios de elegibilidade estarem definidos de modo a que estes trabalhadores têm grandes dificuldades em cumpri-los.

Muitas vezes, as pessoas com empregos atípicos ou que trabalham por conta própria têm dificuldades em satisfazer as condições de elegibilidade para prestações contributivas (no que respeita, por exemplo, à duração dos períodos de contribuição). Quando existem, as suas contribuições para a segurança social são frequentemente feitas a título voluntário e calculadas com base em montantes fixos ou num rendimento que é autodeclarado (sujeito a níveis mínimos). Além disso, em caso de baixos rendimentos, o nível das contribuições ligadas às remunerações poderá não dar acesso a prestações adequadas. Uma atitude displicente pode também estar na origem de uma proteção social insuficiente ao longo da vida ativa. As pessoas com rendimentos baixos e/ou irregulares, em especial os trabalhadores por conta própria sem empregados e as pessoas que trabalham ao abrigo de contratos atípicos de curta duração, são mais suscetíveis de renunciar às contribuições ou reduzir os seus montantes. Esta situação conduz frequentemente a uma cobertura insuficiente contra riscos sociais e de saúde, com a consequente tendência para confiar em redes de segurança de último recurso.

Os trabalhadores por conta própria podem deparar-se com problemas similares aos dos trabalhadores em empregos atípicos. A cobertura *de facto* ou o direito efetivo para estes trabalhadores depende de condições de elegibilidade e, em especial, do rendimento considerado para o cálculo das prestações. De um modo geral, *os trabalhadores por conta*

própria recebem prestações inferiores e por períodos mais curtos do que os trabalhadores por conta de outrem. Este é, muitas vezes, o caso das prestações de desemprego (por exemplo, na Dinamarca, na Estónia, na Grécia e na Finlândia), prestações de doença (por exemplo, na Bélgica, na Bulgária, na República Checa e na Finlândia) e prestações de maternidade (por exemplo, na Croácia e na Polónia).

As dificuldades em constituir direitos e a inadequação das prestações devem-se, principalmente, a dois elementos:

a) Condições de elegibilidade que são, muitas vezes, difíceis de satisfazer, uma vez que foram concebidas no quadro do emprego por conta de outrem (por exemplo, períodos contributivos, requisitos em matéria de cessação de atividade, etc.). Frequentemente, o acesso dos trabalhadores a tempo parcial e temporários às prestações é dificultado por elevados limiares horários e períodos contributivos; e

b) Taxas de contribuição/montantes fixos e, especialmente, o rendimento que determina o cálculo das prestações, que pode estar relacionado com vários fatores: rendimentos pagos durante longos períodos de resultados anteriores, pagamentos antecipados (adiantamentos à segurança social), pagamentos em atraso, não-declaração ou subdeclaração de fontes de rendimentos, etc.

- **Insuficiente transferibilidade dos direitos**

Uma carreira de trabalho intermitente, constituída por vários contratos a termo, períodos de atividade por conta própria ou empregos com contratos atípicos, pode ser uma forma de conciliar a evolução das exigências dos mercados de trabalho com as competências, as aspirações e as preferências relacionadas com o equilíbrio entre vida profissional e familiar. Mas para que os trabalhadores europeus se adaptem a transições profissionais cada vez mais frequentes e a formas e modalidades de emprego em constante evolução em resultado da tecnologia e da globalização, é necessário assegurar a salvaguarda e a transferibilidade dos direitos à proteção social e respetivos serviços de emprego que acumularam. *A transferibilidade de direitos entre diferentes regimes e estatutos profissionais, nomeadamente no que respeita à sua preservação e transferibilidade, constitui um obstáculo para os trabalhadores com empregos atípicos e os trabalhadores por conta própria.*

Geralmente, um trabalhador por conta própria que no passado exerceu uma atividade por conta de outrem e que cessa a sua atividade independente não tem direito a prestações de desemprego com base no seu estatuto profissional anterior. A transferibilidade dos direitos profissionais é também particularmente problemática nalguns países (por exemplo, na Alemanha, na Dinamarca e nos Países Baixos).

Apenas alguns países instituíram mecanismos que permitem incluir os períodos contributivos de empregos anteriores no cálculo das prestações de desemprego (por exemplo, a Bélgica, a França, a Croácia, o Luxemburgo e a Suécia). Só alguns países estão a progredir no sentido de integrar os diferentes tipos de direitos numa única conta (por exemplo, a Letónia e a França). A criação de contas individuais de segurança social, por exemplo, pode ser um instrumento importante para a salvaguarda e a transferibilidade dos direitos e para manter os indivíduos informados sobre os seus direitos.

- **Insuficiente transparência de direitos e complexidade regulamentar**

Atualmente, a complexidade regulamentar e a falta de transparência em muitos Estados-Membros faz, muitas vezes, com que as pessoas não estejam cientes dos respetivos direitos

e obrigações e das possibilidades de os exercer. Este facto é particularmente relevante num contexto de transições frequentes entre empregos e estatutos profissionais.

Em vários Estados-Membros, as pessoas não recebem atualizações regulares dos seus direitos, nem dispõem de um canal adequado para aceder a este tipo de informações. Em muitos Estados-Membros, por razões de complexidade regulamentar, é bastante difícil aceder e combinar informações sobre as prestações e os serviços a que uma pessoa pode ter direito, acumulados ao longo da sua carreira profissional ao abrigo de diversos regimes e estatutos profissionais.

Muito poucos Estados-Membros disponibilizam um acesso fácil a informações sobre os serviços a que as pessoas poderão ter direito em caso de perda de emprego, mudanças ou transições entre (ou conjugação de) atividades por conta de outrem e por conta própria.

No seu conjunto, a situação atual torna imperativo um esforço considerável de simplificação, de forma a que cada indivíduo possa mais facilmente acumular direitos, salvaguardá-los, transferi-los e até mesmo convertê-los, dispondo, para tal, de informações claras e acessíveis sobre os mesmos. Os desafios no acesso à proteção social estão relacionados com a falta de acesso formal ou com um acesso efetivo limitado a certas formas de emprego por conta de outrem e por conta própria devido a contribuições voluntárias calculadas com base em montantes fixos ou autodeclaradas e a períodos contributivos insuficientes. Além disso, a falta de transferibilidade dos direitos de proteção social de uma forma de emprego para outra e a falta de transparência de tais direitos exigem que se encontrem soluções rápidas.

O atual acervo e os instrumentos da União

O acervo da UE em matéria de direitos e obrigações no que respeita à proteção social e aos serviços de emprego é aplicado através de um conjunto de disposições legislativas e não legislativas. No entanto, nenhuma destas disposições aborda por completo a problemática dos direitos e obrigações das pessoas com empregos atípicos e que trabalham por conta própria.

No domínio da proteção social, duas recomendações do Conselho adotadas nos anos noventa⁸ consubstanciaram uma estratégia concertada de proteção social — o método aberto de coordenação —, com a criação do Comité da Proteção Social (CPS) e a utilização de orientações e indicadores, avaliações comparativas e intercâmbios de melhores práticas. Nas duas últimas décadas, estes instrumentos têm sido cruciais para fazer face, de forma coordenada, a alguns dos desafios mais prementes em matéria de inclusão social e proteção social em todos os Estados-Membros.

Contudo, ao longo dos anos, os desafios relacionados com a proteção social dos trabalhadores independentes e das pessoas em empregos atípico não receberam a atenção devida no quadro dessa estratégia. Tendo em conta as tendências societais e as mudanças no mundo do trabalho, bem como o número crescente de pessoas que correm o risco de não ter acesso à proteção social, os mecanismos de coordenação não vinculativos deste tipo continuam a ser essenciais para estimular uma resposta coordenada dos Estados-Membros, mas podem não ser suficientes.

Nas últimas décadas, foi igualmente instituído um quadro jurídico da UE para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores. No que diz respeito aos empregos atípicos, foi aplicada a diretiva relativa às

⁸ Recomendação do Conselho relativa à convergência dos objetivos e políticas de proteção social (92/442/CEE), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0442&from=EN>

agências de trabalho temporário, e vários acordos negociados entre parceiros sociais foram desenvolvidos e aplicados através das diretivas relativas ao trabalho a tempo parcial e ao trabalho a termo, garantindo a proteção de certos direitos⁹. No entanto, como as diretivas se aplicam às condições de emprego, o seu impacto na proteção social foi e continua a ser bastante limitado. No que respeita aos trabalhadores independentes, a Diretiva 2010/41/UE relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma atividade independente é um passo para melhorar a proteção destas pessoas e o acesso à proteção social dos seus cônjuges.

Por último, no quadro da Estratégia Europeia de Emprego e do Semestre Europeu, as orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros incluem diretrizes sobre o acesso aos serviços de formação e emprego. Os fundos europeus, nomeadamente o Fundo Social Europeu (FSE), preveem apoio financeiro para medidas de formação e ativação.

Dimensão internacional

A OIT desenvolveu uma abordagem bidimensional que visa a rápida aplicação de patamares nacionais de proteção social. A abordagem preconiza garantias básicas de segurança social que assegurem o acesso universal a cuidados de saúde essenciais e a segurança de rendimentos, pelo menos a um patamar mínimo definido a nível nacional (dimensão horizontal), em conformidade com a Recomendação sobre as Normas Mínimas de Segurança Social, 2012 (n.º 202), e o aumento progressivo dos níveis de proteção (dimensão vertical) nos sistemas de segurança social, de acordo com Convenção relativa à Norma Mínima de Segurança Social, de 1952 (n.º 102).

⁹ Diretiva 1999/70/CE relativa a contratos de trabalho a termo, disponível [em linha](#); Diretiva 97/81/CE relativa ao trabalho a tempo parcial, disponível [em linha](#); Agências de trabalho temporário, disponível [em linha](#)

Glossário

Trabalho ocasional: O Eurofound distingue dois tipos de trabalho ocasional:

- *Trabalho intermitente:* quando um empregador solicita os trabalhadores numa base regular ou irregular para realizar uma tarefa específica, muitas vezes relacionada com um projeto individual ou trabalhos de índole sazonal. O emprego é caracterizado por uma duração determinada, que implica o cumprimento de uma tarefa ou a realização de trabalho durante um número específico de dias. Esta forma de emprego existe na Bélgica, na Croácia, em França, na Hungria, em Itália, na Roménia, na Eslováquia e na Eslovénia.
- *Trabalho de permanência:* pressupõe uma relação de trabalho entre um empregador e um trabalhador, mas o empregador não é obrigado a assegurar trabalho de forma contínua, tendo, sim, a faculdade de convocar o trabalhador em função das suas necessidades. Esta forma de emprego surgiu ou tem adquirido importância crescente na última década na Irlanda, em Itália, nos Países Baixos, na Suécia e no Reino Unido.

O Eurofound nota que o trabalho ocasional pode sobrepor-se a outras novas formas de emprego, como o trabalho por cheque-serviço.

Trabalho por conta própria economicamente dependente: No trabalho por conta própria economicamente dependente, por exemplo, o trabalhador executa serviços para uma empresa ao abrigo de um contrato que não um contrato de trabalho, mas depende de um cliente ou de um pequeno número de clientes para o seu rendimento e pode receber orientações sobre a forma como o trabalho deve ser feito (OIT).

Orientações para o emprego: As [Orientações para o Emprego](#), propostas pela Comissão e aprovadas pelo Conselho, apresentam as prioridades e as metas comuns para as políticas de emprego nacionais. Desde 2005 que formam um pacote com as Orientações Gerais para as Políticas Económicas. Em março de 2015, a Comissão adotou uma proposta relativa a um novo pacote de orientações integradas, a fim de favorecer um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, e os objetivos do [Semestre Europeu](#) de coordenação das políticas económicas.

Semestre Europeu: consubstancia um quadro para a coordenação das políticas económicas em toda a União Europeia. Permite aos países da UE discutir os seus planos orçamentais e económicos e acompanhar os progressos realizados em momentos específicos ao longo do ano.

Trabalho móvel com recurso às TIC: modelos de trabalho caracterizados pelo facto de o trabalhador (por conta de outrem ou por conta própria) exercer a sua atividade a partir de vários locais fora das instalações da empresa (por exemplo, a partir de casa, nas instalações de um cliente ou «a caminho»), recorrendo a tecnologias modernas como os computadores portáteis ou *tablets*. Esta forma de trabalho distingue-se do teletrabalho por estar ainda menos vinculado a um determinado lugar.

Contas individuais: durante a consulta sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, foi muitas vezes mencionado como exemplo o sistema de contas pessoais na Internet com direitos associados ao emprego (*compte personnel d'activité, CPA*) atualmente a ser introduzido em França. Estas CPA permitirão às pessoas utilizar «pontos» acumulados em empregos anteriores para efeitos de formação, períodos de licença sabática/por razões familiares, complementos de salário, etc. A passagem para um contrato atípico pode implicar a não acumulação de pontos ou a acumulação de menos pontos, mas os pontos adquiridos não se perdem; em teoria, podem mesmo ser utilizados para financiar o arranque de uma atividade por conta própria. Estas contas pessoais asseguram maior continuidade dos direitos nos vários tipos de emprego e promovem a mobilidade. A sua utilização permitiria um maior usufruto de direitos sociais e habilitaria as pessoas a escolher os benefícios e serviços que melhor se adaptam às suas necessidades. Vários Estados-Membros manifestaram intenção de introduzir sistemas de contas pessoais semelhantes.

Novas formas de emprego caracterizam-se por padrões e locais de trabalho não convencionais, ou pela oferta irregular de trabalho. Podem basear-se em modalidades contratuais atípicas ou no estatuto profissional de independente. O Eurofound identifica nove formas de emprego que são novas — ou assumem importância crescente — desde 2000: partilha de trabalhadores, partilha de emprego, gestão interina, trabalho ocasional, trabalho móvel com recurso às TIC; trabalho por cheque-serviço; trabalho por carteira; externalização de trabalho em linha (*crowd employment*); trabalho em colaboração.

Emprego atípico engloba todas as formas de trabalho que não o trabalho sem termo a tempo inteiro, numa relação de trabalho subordinada e bilateral.

Trabalho por carteira: um trabalhador independente realiza pequenos trabalhos para um grande número de clientes.

Serviços associados ao emprego englobam prestações em espécie incluídas nas políticas ativas do mercado de trabalho, tais como orientação, aconselhamento e colocação, formação e reconversão, medidas de reabilitação e reinserção, geralmente disponibilizadas pelos serviços públicos de emprego.

Emprego por conta própria ou independente refere-se ao exercício de atividade lucrativa por conta própria. Inclui os trabalhadores por conta própria com e sem trabalhadores ao seu serviço;

Método aberto de coordenação: A Comissão colabora com os países da UE através do Comité da Proteção Social, utilizando o método aberto de coordenação nos domínios da inclusão social, dos cuidados de saúde, dos cuidados prolongados e das pensões (MAC social). Trata-se de um processo voluntário de cooperação política baseado na adoção de metas comuns e na avaliação dos progressos alcançados na sua consecução por meio de indicadores comuns. O processo envolve igualmente uma estreita cooperação com outras partes interessadas, designadamente os parceiros sociais e a sociedade civil.

Proteção social engloba todas as prestações sociais em dinheiro e em espécie, sendo as mais comuns as concedidas em caso de: desemprego, doença, acidentes de trabalho e doenças profissionais, invalidez, velhice, pré-reforma, morte (pensões de sobrevivência e subsídios por morte), licença

de maternidade/paternidade, parental e obrigações familiares, e necessidade de cuidados de saúde ou cuidados prolongados.

Obrigações de proteção social. Pagamentos obrigatórios efetuados para o sistema de proteção social e respetivos serviços de emprego que conferem o direito a receber uma prestação social (contingente) no futuro. Incluem, nomeadamente: prestações do seguro de desemprego e complementos, acidente, lesão ou doença, velhice, invalidez e sobrevivência, prestações familiares, reembolso de despesas médicas e hospitalares ou prestação de serviços médicos ou hospitalares. As contribuições podem estar a cargo dos trabalhadores e dos empregadores.

Direitos de proteção social: acesso aos direitos e à proteção social adquiridos pela acumulação de contribuições

Abordagem não vinculativa: expressão aplicada às medidas da UE, tais como orientações, recomendações, declarações e pareceres, que, contrariamente aos regulamentos, diretivas e decisões, não são vinculativas para aqueles a quem se dirigem.

Trabalho temporário: um trabalhador com um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho com uma empresa de trabalho temporário, tendo em vista a sua cedência temporária a um utilizador para trabalhar sob a autoridade e direção deste.

Trabalho por cheque-serviço: O trabalho é baseado em cheques-serviços e não num contrato. Na maior parte dos casos, o estatuto dos trabalhadores oscila entre o trabalhador por conta de outrem e o de trabalhador por conta própria.