



Bruxelas, 9.4.2014
SWD(2014) 138 final

DOCUMENTO DE TRABALHO DOS SERVIÇOS DA COMISSÃO

SÍNTESE DA AVALIAÇÃO DE IMPACTO

que acompanha o documento

Proposta de Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho

que estabelece uma Plataforma Europeia para reforçar a cooperação na prevenção e dissuasão do trabalho não declarado

{ COM(2014) 221 final }

{ SWD(2014) 137 final }

ÍNDICE

1.	Antecedentes	3
2.	Definição do problema	4
2.1.	Governança - o problema que requer ação.....	5
3.	O direito de ação da UE e o princípio da subsidiariedade	6
4.	Objetivos	7
4.1.	Objetivos gerais.....	7
4.2.	Objetivos específicos	7
4.3.	Objetivos operacionais	7
5.	Opções estratégicas	8
6.	Análise dos impactos.....	8
6.1.	Opção 1 : Manutenção do <i>status quo</i>	9
6.2.	Opção 2 : Melhorar a coordenação dos diferentes grupos de trabalho/comités existentes à escala da UE	9
6.3.	Opção 3 : Órgão individual de adesão voluntária	9
6.4.	Opção 4 : Órgão individual de adesão obrigatória.....	9
6.5.	Opção 5 : Integrar o combate ao trabalho não declarado nas atribuições da Eurofound	9
7.	Comparação das opções	10
8.	Acompanhamento e avaliação.....	10

1. ANTECEDENTES

A elevada incidência do trabalho não declarado ocupa um lugar de relevo na agenda política da UE, em especial na perspectiva da criação de emprego, da qualidade do emprego e da consolidação orçamental.

A estratégia Europa 2020, que preconiza um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo, estabelece uma meta de 75% para a taxa de emprego da população no grupo etário 20-64 anos até 2020¹. No intuito de avançar na consecução desta meta, a Comissão lançou a iniciativa emblemática «Uma agenda para novas competências e emprego»², a qual sublinha a necessidade de transformar o trabalho informal ou não declarado em emprego regular.

No Pacote do Emprego³ aprovado em abril de 2012, a Comissão sublinhou ainda que a transformação do trabalho informal ou não declarado em emprego regular poderia ter um impacto positivo na produtividade, nas condições de trabalho e, a longo prazo, no desenvolvimento das competências. Destacou também a necessidade de reforçar a cooperação entre os Estados-Membros e anunciou o lançamento de consultas sobre o estabelecimento de uma plataforma à escala da UE entre as inspeções do trabalho e outras autoridades responsáveis pela aplicação da lei para combater o trabalho não declarado, no intuito de melhorar a cooperação, partilhar boas práticas e identificar princípios comuns para as inspeções.

Em 2012 e 2013, vários Estados-Membros foram destinatários de recomendações específicas em matéria de trabalho não declarado, economia paralela, evasão fiscal e/ou cumprimento de obrigações fiscais.

A Orientação para as políticas de emprego⁴ n.º 7, «Aumentar a participação das mulheres e dos homens no mercado de trabalho, reduzir o desemprego estrutural e fomentar o emprego de qualidade», exorta os Estados-Membros a intensificar o diálogo social e dar resposta à segmentação do mercado de trabalho através de medidas destinadas a encontrar soluções para o emprego precário, o subemprego e o trabalho não declarado.

A Análise Anual do Crescimento de 2013⁵ refere que, juntamente com as autoridades públicas, os parceiros sociais têm um papel crucial a desempenhar no combate ao

¹ Comunicação da Comissão «Europa 2020 - Uma estratégia europeia para um crescimento inteligente, sustentável e inclusivo», COM(2010)2020, de 3 de março de 2010.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:PT:PDF>

² Comunicação da Comissão «Uma agenda para novas competências e empregos: um contributo europeu para o pleno emprego», COM(2010) 682 final de 23 de novembro de 2010.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52010DC0682:EN:NOT>

³ Comunicação da Comissão «Uma recuperação geradora de emprego», COM(2012) 173, de 18 de abril de 2012

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=101&newsId=1270&furtherNews=yes>

⁴ Decisão 2010/707/UE do Conselho, de 21 de outubro de 2010, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32010D0707:EN:NOT>

⁵ Comunicação da Comissão «Análise Anual do Crescimento relativa a 2013», COM(2012) 750, de 28 de novembro de 2012 http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_en.htm

trabalho não declarado, a fim de preparar o terreno para um crescimento rico em emprego. No contexto da ação de combate ao desemprego e das ações para conter os efeitos sociais da crise, a Análise Anual do Crescimento 2014⁶ evidencia a necessidade de reforço da luta contra o trabalho não declarado.

2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

Na Comunicação da Comissão de 2007⁷, o trabalho não declarado é definido como «qualquer atividade remunerada de caráter lícito, mas não declarada aos poderes públicos, tendo em conta as diferenças de caráter legislativo existentes entre os Estados-Membros».

O trabalho não declarado é influenciado por um vasto conjunto de fatores económicos, sociais, institucionais e culturais. É tido por responsável pela obstrução às políticas económicas, orçamentais e sociais orientadas para o crescimento, e sobretudo pela diminuição que induz na qualidade do trabalho, pondo em risco a viabilidade dos sistemas de proteção social e prejudicando o ambiente competitivo para as empresas⁸.

O facto de o trabalho não declarado não ser diretamente observado ou registado e de poder ser definido diferentemente nas legislações nacionais, torna difícil a obtenção de estimativas fiáveis da amplitude desta realidade nos Estados-Membros da UE. O estudo e a quantificação do trabalho não declarado têm seguido diferentes métodos (explicados no anexo II).

Em geral, podem definir-se três tipos de trabalho não declarado. A primeira categoria corresponde ao trabalho não declarado efetuado numa empresa formal, incluindo trabalho parcialmente pago «por fora» (uma parte do salário é paga oficialmente e o restante é entregue em mão, sem recibo) e situações em que o trabalhador está declarado como trabalhando a tempo parcial quando na realidade trabalha a tempo inteiro. Em segundo lugar, existe trabalho por conta própria ou trabalho independente não declarado, sob a forma de prestação de serviços a empresas formais ou outros clientes, designadamente famílias. Um terceiro tipo de trabalho não declarado consiste em fornecer bens e serviços a vizinhos, familiares, amigos ou conhecidos, que podem envolver trabalhos de construção ou reparação, limpeza, guarda de crianças ou de idosos, por vezes num regime de ajuda mútua. Esta terceira categoria não é abrangida pela presente iniciativa.

O abuso do estatuto de trabalhador independente, tanto à escala nacional como transfronteiriça, está frequentemente associado ao trabalho não declarado. O falso emprego por conta própria verifica-se quando um indivíduo está registado como trabalhador por conta própria em vez de trabalhador por conta de outrem, a fim de fugir a certas obrigações decorrentes de legislação e práticas aplicáveis aos

⁶ Comunicação da Comissão «Análise Anual do Crescimento relativa a 2014», COM(2013) 800 http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/ags2014_en.pdf
Ver também. projeto de Relatório Conjunto sobre o Emprego que acompanha a Comunicação da Comissão «Análise Anual do Crescimento relativa a 2014» http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2014/jer2014_en.pdf

⁷ Comunicação da Comissão «Intensificar o combate ao trabalho não declarado» COM(2007)628, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0628:PT:HTML>

⁸ Regioplan, 2010

trabalhadores por conta de outrem, tais como a regulamentação laboral e o pagamento de impostos e contribuições de segurança social. Pode alegar-se que o falso emprego por conta própria constitui uma atividade incorretamente declarada e, enquanto tal, não pode ser considerada como trabalho não declarado. Contudo, ainda que seja menos prejudicial do que o trabalho não declarado, o falso trabalho por conta própria tem consequências negativas em termos de saúde e segurança, de cobertura social para os trabalhadores em questão, bem como em termos de receitas fiscais.

O crescimento da economia informal é frequentemente visto como uma reação às imperfeições do mercado de trabalho formal⁹. Entre as circunstâncias que levam a tais imperfeições contam-se o elevado custo do trabalho, a falta de mão-de-obra (quantidade e qualidade), a escassez de empregos ou a falta de flexibilidade do mercado de trabalho. Acresce que quando se analisam as causas do trabalho não declarado, o grau de confiança das pessoas nos governos e nas agências governamentais e o grau de inclusão que as pessoas conhecem na sociedade revestem grande importância. Quando as pessoas não se identificam suficientemente com os respetivos governos ou a sociedade em geral, tendem mais facilmente a infringir as regras¹⁰. Outros fatores que influenciam são a transparência da legislação e a sua aplicação. Se os mecanismos de controlo não são claros, se são ineficazes ou se não existem, as pessoas serão mais propensas a fugir aos impostos por meio de trabalho não declarado.

As consequências do trabalho não declarado traduzem-se muitas vezes em piores condições de trabalho. Direitos laborais, nomeadamente em termos de férias anuais e horário de trabalho, e as obrigações em matéria de saúde e segurança não são respeitados. As necessidades de formação dos trabalhadores não declarados não são tidas em consideração. Estes trabalhadores beneficiam de menos segurança no emprego, podem não ter direito a indemnização em caso de despedimento, a prestações de desemprego ou a outros benefícios, porque não foram feitos os descontos para segurança social que eram devidos. Acresce que, não tendo sido pagas contribuições de reforma, os seus direitos nesta matéria diminuem. Devido ao facto de não terem um rendimento declarado, o seu acesso ao crédito pode também sofrer limitações.

Os empregadores que não declaram o trabalho efetuado pelos respetivos empregados estão a concorrer deslealmente com as empresas que respeitam as regras. Uma distorção desta natureza também pode ter dimensões transfronteiriças, nos casos em que num país o trabalho não declarado é combatido sistematicamente, enquanto no país vizinho as autoridades não conferem prioridade ao problema. Estas consequências negativas, não só se repercutem nas empresas concorrentes e respetivos trabalhadores, como também, a longo prazo, podem ser nocivas para a empresa. A sua capacidade de aceder ao crédito, necessário para continuar a desenvolver a respetiva atividade, pode ser mais restringida.

⁹ *Undeclared labour in Europe: Towards an integrated approach of combatting undeclared labour*, Regioplan 2001 http://www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/dossier/dossier7/cap6/mateman_renooy2001.pdf

¹⁰ Regioplan, 2001

2.1. Governação - o problema que requer ação

A principal responsabilidade pelo combate ao trabalho não declarado cabe aos Estados-Membros. Contudo, a ação à escala da UE pode desempenhar um papel complementar e ajudar os Estados-Membros a atacar problemas como:

- (1) A cooperação insuficiente entre as autoridades competentes de diferentes Estados-Membros na prevenção e dissuasão do trabalho não declarado.

O combate ao trabalho não declarado depende essencialmente de três tipos de autoridades: a) a inspeção do trabalho, a quem compete detetar comportamentos abusivos em matéria de condições de trabalho e/ou normas de saúde e segurança no trabalho, b) as inspeções gerais da segurança social que combatem a fraude nas contribuições para a segurança social e c) as autoridades tributárias responsáveis por lutar contra a evasão fiscal. Em alguns Estados-Membros, os parceiros sociais¹¹ também têm atribuições nestes domínios. Acresce que em alguns Estados-Membros, as autoridades aduaneiras, os serviços de estrangeiros, a polícia e o Ministério Público também são chamadas a atuar nesta área (ver anexo III). Em alguns casos, foram instituídas novas autoridades, agências interministeriais, grupos de orientação nacionais e comités tripartidos¹².

Os Estados-Membros não aproveitam suficientemente a experiência de outros Estados-Membros. Não aprendem uns com os outros a evitar ou reduzir o trabalho não declarado.

- (2) Dificuldades no tratamento da dimensão internacional (transfronteiriça) do trabalho não declarado

A mobilidade dos trabalhadores entre os Estados-Membros constitui uma liberdade fundamental na União. Estão em curso várias iniciativas para apoiar o exercício deste direito. A utilização de situações transfronteiriças para camuflar trabalho não declarado ameaça desacreditar este direito fundamental. A identificação da situação no emprego de uma pessoa que vem de outro Estado-Membro e a verificação dos direitos e das obrigações que lhe aplicáveis constituem tarefas muito difíceis para as autoridades. Para detetar situações transfronteiriças de trabalho não declarado, é necessário que haja mais cooperação entre os Estados-Membros.

3. O DIREITO DE AÇÃO DA UE E O PRINCÍPIO DA SUBSIDIARIEDADE

A prevenção e a dissuasão do trabalho não declarado contribuem para melhorar a aplicação da legislação da UE e da legislação nacional, em especial nos domínios do emprego, do direito do trabalho, da saúde e segurança e da coordenação da segurança social. Para manter a credibilidade do direito fundamental à livre circulação, é

¹¹ Na Alemanha, o ministério federal das Finanças celebrou acordos com os parceiros sociais que abrangem o setor da construção, os pintores e os serviços de tratamento de vestuário industrial; na Bulgária, foi criado um centro nacional «*Rules for Business*» e o Luxemburgo instituiu um cartão de identificação para cada trabalhador que opera num estaleiro de construção.

¹² *National Employment Rights Agency* (NERA) na Irlanda, *Inspectorate SZW* (reorganizado em 2012) nos Países Baixos, *Direction-générale Inspection sociale* na Bélgica, *Cellule inter administrative de lutte contre le travail illégal* (CIALTI) no Luxemburgo, *Délégation nationale à la lutte contre la fraude* (DLNF) em França. OIT/LABADMIN, 2013

necessário combater o trabalho não declarado relacionado com a mobilidade transfronteiriça.

Seria esta uma forma de contribuir para a criação de emprego formal e para a melhoria das condições de trabalho, ajudando a reforçar a inclusão social no mercado de trabalho e em geral.

A UE está habilitada a intervir no domínio do trabalho não declarado com base nos artigos do TFUE dedicados à política social, em especial o artigo 153.º que permite a aprovação de uma iniciativa da UE tendo por principal objetivo promover o emprego e melhorar as condições de trabalho mediante apoio aos esforços dos Estados-Membros na prevenção e dissuasão do trabalho não declarado. Essa iniciativa permitira a cooperação entre os Estados-Membros, através de troca de experiências e de melhores práticas, do desenvolvimento de conhecimentos especializados e de uma coordenação reforçada das ações operacionais que envolvam as autoridades competentes nos três pilares do trabalho não declarado: trabalho, segurança social e fiscalidade.

As competências da UE dizem respeito os aspetos transfronteiriços de distorção e desestabilização ligados ao trabalho não declarado, aos benefícios da aprendizagem mútua e à necessidade de cooperação transfronteiras para combater certas formas de trabalho não declarado.

Os desafios inerentes ao problema do trabalho não declarado, como a sua deteção e a falta de cooperação entre as diferentes autoridades competentes, são comuns a todos os Estados-Membros. A ação ao nível da UE encerra o potencial de melhorar a eficácia da ação dos Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado. A UE pode apoiar o intercâmbio de boas práticas e promover uma coordenação mais avançada das ações.

A ação da UE apoiaria os esforços dos Estados-Membros, reforçando a cooperação na prevenção e dissuasão do trabalho não declarado ao nível da UE, tornando-os mais eficazes e conferindo assim mais-valia às ações nacionais.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivos gerais

O grande objetivo estratégico reside em apoiar os Estados-Membros nos seus esforços de prevenção e dissuasão do trabalho não declarado.

4.2. Objetivos específicos

No âmbito deste quadro geral, são os seguintes os objetivos específicos da iniciativa:

- (1) Melhorar a cooperação à escala da UE entre as diferentes autoridades competentes dos Estados-Membros, para prevenir e dissuadir com maior eficácia o trabalho não declarado.
- (2) Melhorar a capacidade técnica das diferentes autoridades competentes dos Estados-Membros no tratamento da vertente transfronteiriça do trabalho não declarado.

- (3) Aumentar a sensibilização dos Estados-Membros para a urgência de fazer face ao problema e encorajá-los a intensificar esforços para combater o trabalho não declarado.

4.3. Objetivos operacionais

Ao nível operacional, a iniciativa visa:

- (1) Constituir um espaço onde especialistas de vários Estados-Membros possam estabelecer contactos, partilhar informações e melhores práticas. Concretamente, este espaço teria por missão: a criação de um Banco de Conhecimentos das diferentes práticas para prevenir e/ou dissuadir o trabalho não declarado; o desenvolvimento de orientações para os inspetores e de manuais de boas práticas sobre, por exemplo, como conduzir inspeções para detetar situações de trabalho não declarado; a adoção de princípios comuns e/normas para as inspeções.
- (2) A definição de um quadro para o desenvolvimento de conhecimentos especializados, com o possível objetivo de adotar um modelo comum e realizar formações conjuntas; a criação de uma estrutura de investigação para avaliar as várias medidas estratégicas identificadas no Banco de Conhecimentos;
- (3) Desenvolvimento de um mecanismo para uma coordenação mais operacional das ações. O funcionamento do mecanismo poderia levar a: identificar soluções para a partilha de informações; adotar estratégias regionais ou à escala da UE; organizar campanhas de sensibilização à escala da UE; organizar revisões interpares para acompanhar os progressos dos Estados-Membros no combate ao trabalho não declarado e estabelecer um quadro comum para operações conjuntas de inspeção e para o intercâmbio de pessoal.

5. OPÇÕES ESTRATÉGICAS

A avaliação de impacto estudou 5 opções estratégicas:

Opção n.º 1: Manutenção do *status quo*. Nenhuma ação seria empreendida para além dos grupos de trabalho e das iniciativas já existentes.

Opção n.º 2: Melhorar a coordenação dos diferentes grupos de trabalho/comités existentes à escala da UE. Há vários grupos ao nível da UE onde se discutem questões relacionadas com o trabalho não declarado. A DG EMPL designaria um coordenador dos debates e das atividades dos vários grupos relativamente ao trabalho não declarado.

Opção n.º 3: Uma Plataforma Europeia, sob a forma de órgão individual de adesão voluntária. A Comissão criaria uma Plataforma constituída por representantes das autoridades competentes dos Estados-Membros e outros intervenientes, como os parceiros sociais. Os Estados-Membros teriam de decidir se participam ou não na plataforma.

Opção n.º 4: Uma Plataforma Europeia, sob a forma de órgão individual de adesão obrigatória. A Comissão criaria uma Plataforma constituída por representantes das autoridades competentes dos Estados-Membros e outros intervenientes, como os parceiros sociais. Os Estados-Membros seriam automaticamente membros da Plataforma.

Opção n.º 5: Ligar a Plataforma a um organismo já existente. Uma opção possível seria confiar esta missão à Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND) de Dublin.

Foram consideradas outras opções, como a criação de uma nova agência descentralizada responsável pela aplicação da legislação da UE e pelo combate ao trabalho não declarado, mas posteriormente abandonadas por não ser realistas no contexto atual.

6. ANÁLISE DOS IMPACTOS

A iniciativa em discussão envolve questões de governação. Espera-se de uma boa governação um impacto positivo na situação social e nos resultados da economia. Contudo, desde a criação de uma Plataforma contra o trabalho não declarado e a redução propriamente dita do fenómeno, o caminho é longo. Não foi possível estabelecer uma relação suficientemente direta entre o funcionamento da Plataforma, a redução do trabalho não declarado e o desempenho económico ou o bem-estar social. A difícil quantificação do trabalho não declarado torna a tarefa particularmente árdua. Por isso, a análise limita-se à questão de definir em que medida as diferentes opções permitem realizar os objetivos específicos. São também descritos os custos diretamente ligados ao estabelecimento de uma Plataforma deste tipo. Uma vez que os objetivos foram definidos de forma a apoiar o bem-estar socioeconómico, considera-se que a consecução dos objetivos da fora mais eficaz e económica constitui a melhor alternativa de um ponto de vista socioeconómico.

6.1. Opção 1 : Manutenção do *status quo*

Manter o *status quo* implica que, embora a Comissão tenha identificado a gravidade do problema, não intervém na questão, o que pode equivaler a falta de seriedade em relação ao combate ao trabalho não declarado.

6.2. Opção 2 : Melhorar a coordenação dos diferentes grupos de trabalho/comités existentes à escala da UE

Em termos globais, o impacto esperado é muito limitado. Devido ao forte apoio político, os problemas relativos à visibilidade e à hesitação em dar prioridade à questão estariam parcialmente resolvidos. Os objetivos da interdisciplinaridade e da aprendizagem e coordenação transfronteiriças dificilmente seriam concretizados. Seria muito difícil obter com uma visão geral do problema.

6.3. Opção 3 : Órgão individual de adesão voluntária

As melhorias ligadas a esta opção dependem muito de quantos Estados-Membros decidam participar no grupo. Antes da constituição do grupo, haveria que garantir a participação de uma grande maioria dos Estados-Membros (se não mesmo de todos). Uma vez que os Estados-Membros manifestaram preferência por esta opção e são obrigados a dar conta de atividades de combate ao trabalho não declarado, é realista assumir que a participação fosse elevada, mesmo que a adesão fosse voluntária. Contudo, a incerteza relativamente à participação dos Estados-Membros subsiste e, como tal, representa uma importante deficiência desta opção. Se - num cenário muito positivo - todos os Estados-Membros participassem, haveria só uma diferença em

relação à adesão obrigatória: os Estados-Membros teriam decidido participar voluntariamente, ou seja, teriam assumido um compromisso.

6.4. Opção 4 : Órgão individual de adesão obrigatória

A força desta opção reside na inclusão de todos os Estados-Membros desde o início. Uma vez que não envolve a decisão de aderir ou não, pode dar-se o caso de alguns Estados-Membros se empenharem menos do que outros numa coordenação operacional reforçada das ações ou no desenvolvimento de competências especializadas. Podem querer limitar a cooperação ao intercâmbio de informações e melhores práticas, sem avançar para uma significativa cooperação transfronteiriça.

6.5. Opção 5 : Integrar o combate ao trabalho não declarado nas atribuições da Eurofound

Uma vez que as atribuições da Eurofound se limitam à investigação e ao desenvolvimento de projetos que, ao contribuir com informações, apoiam as políticas da UE, é de esperar que estes sejam também os limites das atividades da Plataforma. As suas atividades ficariam essencialmente ligadas ao intercâmbio de melhores práticas e de informações e ao contributo para o desenvolvimento de competências especializadas.

7. COMPARAÇÃO DAS OPÇÕES

A comparação foi feita com base na análise dos impactos no capítulo 6. De acordo com esta análise, sendo a opção 1 o ponto de partida, o que significa que não são introduzidas mudanças dignas de nota, as opções 2 e 5 representam algumas melhorias, ainda que limitadas, a custos muito baixos.

As opções 3 e 4 geram custos quase idênticos (os custos da opção 3 foram calculados assumindo que todos os Estados-Membros participam na Plataforma): os custos anuais com o pessoal (da Comissão), a organização dos trabalhos da Plataforma e as reuniões não excederiam 600 000 euros e os custos operacionais anuais relacionados com as diferentes atribuições da Plataforma não excederiam 2,1 milhões de euros. Acresce que a eficácia das opções 3 e 4 seria idêntica na hipótese de todos os Estados-Membros participarem na cooperação voluntária prevista na opção 3.

Assim, a clara vantagem da opção 4 em relação à opção 3 reside no facto de o sucesso da plataforma de adesão voluntária depender muito da vontade dos Estados-Membros de a ela aderirem. Por isso, há um elemento adicional de incerteza quando se compara com a opção 4. A clara vantagem da opção 4 em relação à opção 3 está na obrigatoriedade da participação. Este carácter obrigatório é um elemento necessário da Plataforma, porque a cooperação necessária para lidar com os aspetos transfronteiriços do trabalho não declarado, que constitui um dos objetivos essenciais da iniciativa, não pode ser plenamente estabelecida se uns Estados-Membros participarem e outros não.

Em consequência, a opção 4 é considerada a mais adequada. Pode ser concretizada com a adoção de uma Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho, baseada no artigo 153.º, n.º 2, alínea a), do TFUE.

8. ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO

A Comissão deverá apresentar regularmente ao Conselho e ao Parlamento Europeu relatórios sobre o funcionamento da Plataforma. Estes relatórios informarão sobre os programas de trabalho, as iniciativas da Plataforma e a frequência das reuniões.

Quatro anos após a entrada em vigor da Decisão que cria a Plataforma, proceder-se-á a uma avaliação da mesma. Com base nos relatórios periódicos das atividades e de estudos a realizar, a avaliação permitirá analisar em que medida a Plataforma contribuiu para a consecução dos objetivos específicos e permitiu avançar na perspetiva do grande objetivo estratégico. Estes relatórios serão apresentados ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.