



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 13 de outubro de 2023
(OR. en)

14191/23

AG 118
EMPL 484
SOC 681
MIGR 338
COH 72
SAN 586

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	12 de outubro de 2023
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2023) 577 final
Assunto:	COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2023) 577 final.

Anexo: COM(2023) 577 final



Bruxelas, 11.10.2023
COM(2023) 577 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação

1. INTRODUÇÃO

Em toda a Europa, as pessoas têm uma vida mais longa e mais saudável. A esperança de vida aumentou graças a importantes progressos sociais e económicos alcançados durante as últimas décadas, nomeadamente melhor nível de vida, acesso a educação e formação e avanços nos cuidados de saúde e na medicina. À medida que a esperança de vida aumenta, a Europa tem de criar uma «sociedade da longevidade» que valorize um tempo de vida mais longo passado na velhice, capacite os cidadãos mais velhos e que promova o bem-estar pessoal e social tanto das gerações atuais quanto das futuras.

No entanto, as alterações demográficas têm um impacto direto no capital humano da UE e na competitividade desta. O envelhecimento da população e a diminuição gradual da população em idade ativa deverão exacerbar os défices de mão de obra e aumentar a pressão sobre os orçamentos públicos. O envelhecimento da população é também suscetível de ter um impacto profundo no investimento, na produtividade e no empreendedorismo. As alterações demográficas afetam igualmente a coesão social, territorial e intergeracional das nossas sociedades democráticas, porquanto alguns Estados-Membros e regiões são mais afetados do que outros.

Nas suas conclusões de junho de 2023, o Conselho Europeu apelou à apresentação de um conjunto de instrumentos para fazer face aos desafios demográficos e, nomeadamente, ao seu impacto na vantagem competitiva da Europa. Os cidadãos esperam uma ação conjunta da UE e dos seus governos nacionais para gerir as alterações demográficas e os seus impactos. As políticas pertinentes devem nortear-se pelos princípios da igualdade de género e da equidade intergeracional¹, assentar em realidades locais que tenham em conta as regiões rurais e remotas e apoiar outras megatendências mundiais, como as transições ecológica e digital. A dimensão da tarefa exige uma abordagem de governação integrada e coordenada que envolva todos os intervenientes da economia e da sociedade de uma forma democrática e inclusiva. Abordadas desta forma, as tendências demográficas podem ser geridas de modo a reforçar a resiliência geral da Europa, conforme salientado pelos cidadãos da UE no contexto da Conferência sobre o Futuro da Europa².

As alterações demográficas são principalmente determinadas pelas escolhas de vida que as pessoas e as famílias fazem. No entanto, as políticas da UE e nacionais devem ajudar a garantir que as pessoas na Europa concretizem as suas aspirações. Para o efeito, as políticas públicas e o apoio ao nível pertinente devem ser adaptados com vista a:

- i. conciliar melhor as **aspirações familiares e o trabalho remunerado**, nomeadamente garantindo acesso a serviços de acolhimento de crianças de qualidade e a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, com vista a promover a igualdade de género,
- ii. apoiar e capacitar as **gerações mais jovens** para prosperarem e desenvolverem as suas competências, facilitar o seu acesso ao mercado de trabalho e a habitação a preços comportáveis,

¹ A equidade intergeracional é a ideia de equidade ou justiça entre diferentes gerações. Pode aplicar-se à equidade na dinâmica entre crianças, jovens, adultos e idosos, bem como entre as gerações atuais e futuras. Diz respeito a vários domínios e inclui temas como a equidade económica ou social, o nível de vida ou as alterações climáticas.

² Conferência sobre o Futuro da Europa, Relatório sobre o resultado final, maio de 2022 (15. Proposta: Transição demográfica).

- iii. capacitar as **gerações mais velhas** e apoiar o seu bem-estar social, através de reformas combinadas com políticas apropriadas relativas ao mercado de trabalho e ao local de trabalho,
- iv. sempre que necessário, ajudar a colmatar os défices de mão de obra através da **gestão da migração legal** em plena complementaridade com o aproveitamento de talentos oriundos da União.

Os instrumentos da UE - instrumentos regulamentares, quadros políticos e financiamento - devem ser eficazmente combinados com políticas nacionais e regionais para capacitar e apoiar todas as gerações e concretizar as suas escolhas de vida e o seu potencial na economia e na sociedade em geral.

2. AS ALTERAÇÕES DEMOGRÁFICAS ESTÃO A RECONFIGURAR AS NOSSAS ECONOMIAS E SOCIEDADES

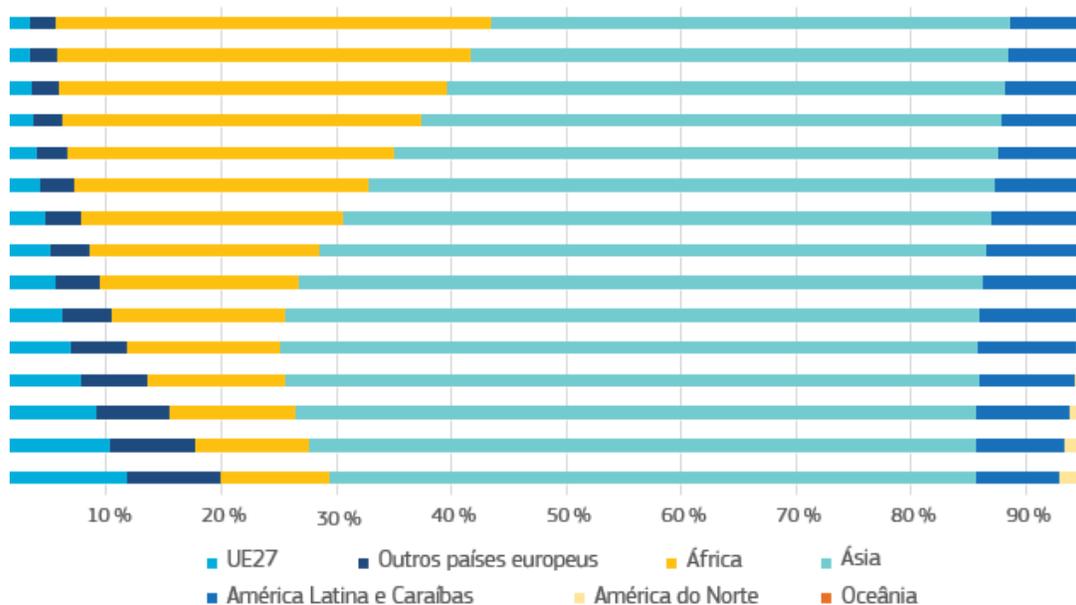
Nos próximos anos, a diminuição e o envelhecimento continuado da população da UE poderão afetar negativamente a competitividade da UE a longo prazo. A nível global, prevê-se que a população mundial cresça ao longo de todo o século XXI e o envelhecimento será uma tendência demográfica cada vez mais importante em todo o mundo³. A direção e o ritmo das alterações demográficas variam de país para país e prevê-se que uma grande parte do crescimento da população mundial ocorra em países de baixo rendimento. Na UE, devido ao envelhecimento e à diminuição das taxas de natalidade, a população atingirá o seu ponto culminante em 2026 e diminuirá gradualmente nas próximas décadas. Prevê-se que a população da UE em idade ativa registe um decréscimo (de 57,4 milhões até 2100) e que o índice de dependência de idosos aumente (de 33 % para 60 % até 2100)⁴. Em virtude destas tendências, a quota-parte da UE na população mundial continuará a registar uma redução (dos atuais 6 % para menos de 4 % em 2070⁵), o que poderá diminuir o peso relativo do mercado único na economia mundial e reduzir a influência geopolítica da UE.

³ Nações Unidas, Departamento dos Assuntos Económicos e Sociais, Divisão da População, *World Population Prospects 2022*.

⁴ *Employment and Social Developments in Europe*, Revisão anual, SWD(2023) 248 final (não traduzido para português).

⁵ Ver o Relatório sobre o impacto das alterações demográficas, COM(2020) 241 final. *The impact of demographic change – in a changing environment*, SWD(2023) 21 final (não traduzido para português).

QUOTA-PARTE ESTIMADA E PROJETADA DA POPULAÇÃO MUNDIAL POR CONTINENTE, 1960-2100 (EM %)



As alterações demográficas - na ausência de medidas - podem agravar ainda mais os défices de mão de obra, criando estrangulamentos na economia. Os défices de mão de obra na UE já registam atualmente níveis recorde, sendo a diminuição da população em idade ativa um de muitos fatores distintos. Existe, em especial, uma elevada procura de profissionais em CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática), nas TIC (tecnologias da informação e comunicação), na construção, nos serviços de prestação de cuidados e nos transportes (nomeadamente condutores de camiões e de autocarros) em vários Estados-Membros e regiões⁶. À medida que a geração «baby boom» (as pessoas nascidas entre meados da década de 1940 e meados da década de 1960) passa à reforma até meados da década de 2030, os défices tanto nas profissões altamente qualificadas quanto nas pouco qualificadas deverão aumentar consideravelmente na ausência de tendências compensatórias. A ativação laboral e os aumentos salariais em profissões particularmente afetadas podem atenuar os défices de mão de obra. No entanto, se não forem acompanhados por aumentos da produtividade, os custos crescentes da mão de obra podem também afetar a competitividade das empresas da UE face a concorrentes noutras grandes economias.

As alterações demográficas podem criar novas oportunidades em vários setores, mas também agravam certos riscos de dependências estratégicas. Estima-se que o envelhecimento da população na Europa aumente o potencial da «economia grisalha» para 28,1 % do PIB da UE em 2025⁷. Numa «sociedade da longevidade», surgem oportunidades em diversos setores e domínios, tais como a tecnologia, a saúde e os cuidados, a medicina, a nutrição e o bem-estar, a educação e a aprendizagem ao longo da vida, os transportes e os serviços financeiros, e a

⁶ *Employment and Social Developments in Europe*, Revisão anual, SWD(2023) 248 final (não traduzido para português).

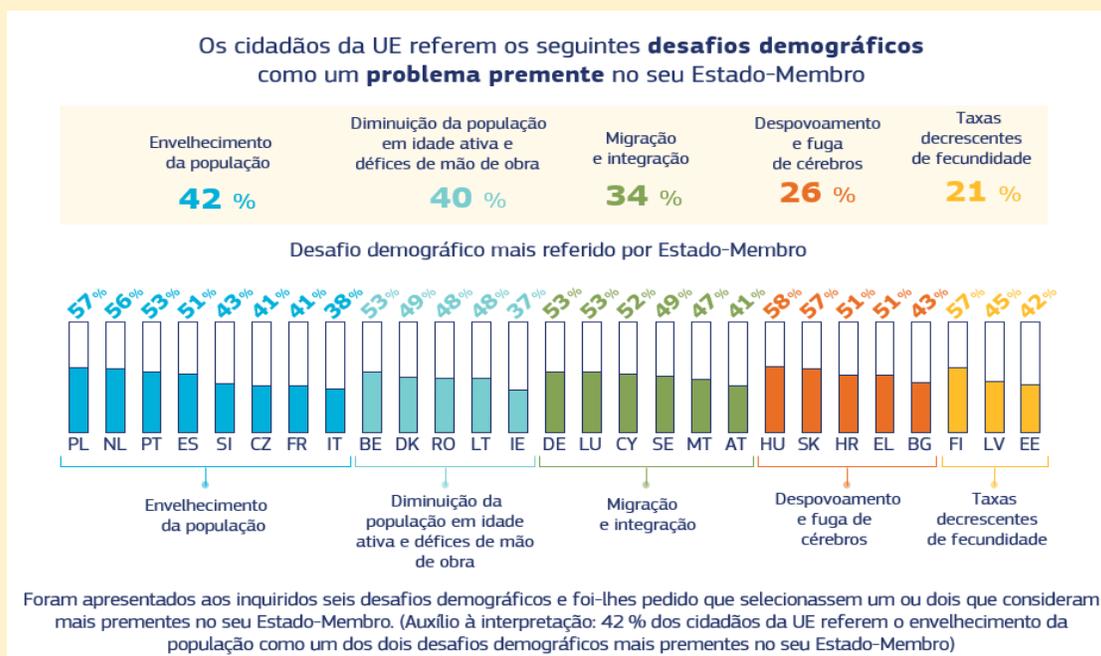
⁷ Numa «economia grisalha», a atividade económica serve as necessidades das pessoas com 50 anos de idade ou mais, por exemplo através dos produtos e serviços adquiridos e a atividade económica suplementar que a sua despesa gera. Comissão Europeia, *The silver economy – Final report*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2018 (não traduzido para português).

economia social. As alterações demográficas estão também a ter impacto no acesso a certos medicamentos críticos, ao aumentarem a procura de medicamentos especificamente concebidos para problemas de saúde relacionados com a idade e os cuidados geriátricos, influenciando deste modo as prioridades de I&D no setor farmacêutico. Por outro lado, os défices de mão de obra podem comprometer as ambições de aumentar a produção local.

As alterações demográficas agravam o problema da produtividade. Uma maior produtividade, em parte impulsionada pela inovação e pela automatização (por exemplo, o recurso à robótica, à inteligência artificial), bem a acumulação de salários associada a esses desenvolvimentos, podem oferecer um «dividendo da longevidade» que ajude a contrabalançar a diminuição da população em idade ativa. Contudo, os aumentos contínuos da produtividade podem revelar-se um desafio, em especial porque as gerações mais velhas, com taxas de poupança mais baixas, canalizam os recursos para o consumo e não para o investimento produtivo. Os trabalhadores mais velhos são potencialmente mais afetados por uma necessidade de atualizar as suas competências. Além disso, o envelhecimento da população reduz a atividade empresarial dado que as camadas mais idosas são menos suscetíveis de abrir uma nova empresa e a transmissão intergeracional das empresas torna-se mais complexa e menos frequente.

De que forma os europeus olham para as alterações demográficas e as suas consequências?

De acordo com os resultados do novo inquérito do Eurobarómetro, sete em cada dez europeus concordam que as tendências demográficas colocam em risco a **prosperidade e a competitividade** económica a longo prazo da UE.



A maioria dos europeus (51 %) entende que a gestão das alterações demográficas deve **continuar a ser uma prioridade política**, tanto para a UE quanto para os Estados-Membros, e uma grande maioria - 85 % - concorda que tal exige uma **cooperação estreita a todos os níveis do governo**.

Questionados sobre soluções políticas, as medidas preferidas dos cidadãos para fazer face ao envelhecimento da população são a garantia de **pensões** adequadas que se mantenham comportáveis para as **gerações futuras** (49 %), bem como a prestação de serviços de **cuidados de saúde** de elevada qualidade e a preços comportáveis (49 %). No mercado laboral, os cidadãos consideram que as ações destinadas a combater o **desemprego jovem** são as mais eficazes (61 %), seguidas das políticas de **conciliação entre a vida profissional e a vida familiar** (48 %)⁸.

O envelhecimento da população acentua a pressão sobre os orçamentos públicos. A diminuição da população em idade ativa exerce uma pressão descendente sobre as receitas provenientes dos impostos sobre o rendimento das pessoas singulares e das contribuições para a segurança social. Em contrapartida, à medida que a população envelhece, prevê-se que as despesas com cuidados de saúde, cuidados de longa duração e pensões aumentem de 24,6 % do PIB em 2019 para quase 27 % em 2040⁹. Consequentemente, a pressão sobre os orçamentos públicos pode reduzir a folga orçamental disponível para investimento noutras prioridades políticas, tais como as transições ecológica e digital. Por outro lado, uma sociedade envelhecida requer investimento em soluções de infraestruturas e mobilidade adaptadas¹⁰, que possam beneficiar toda a população e realizar-se de uma forma ecológica e favorável à digitalização.

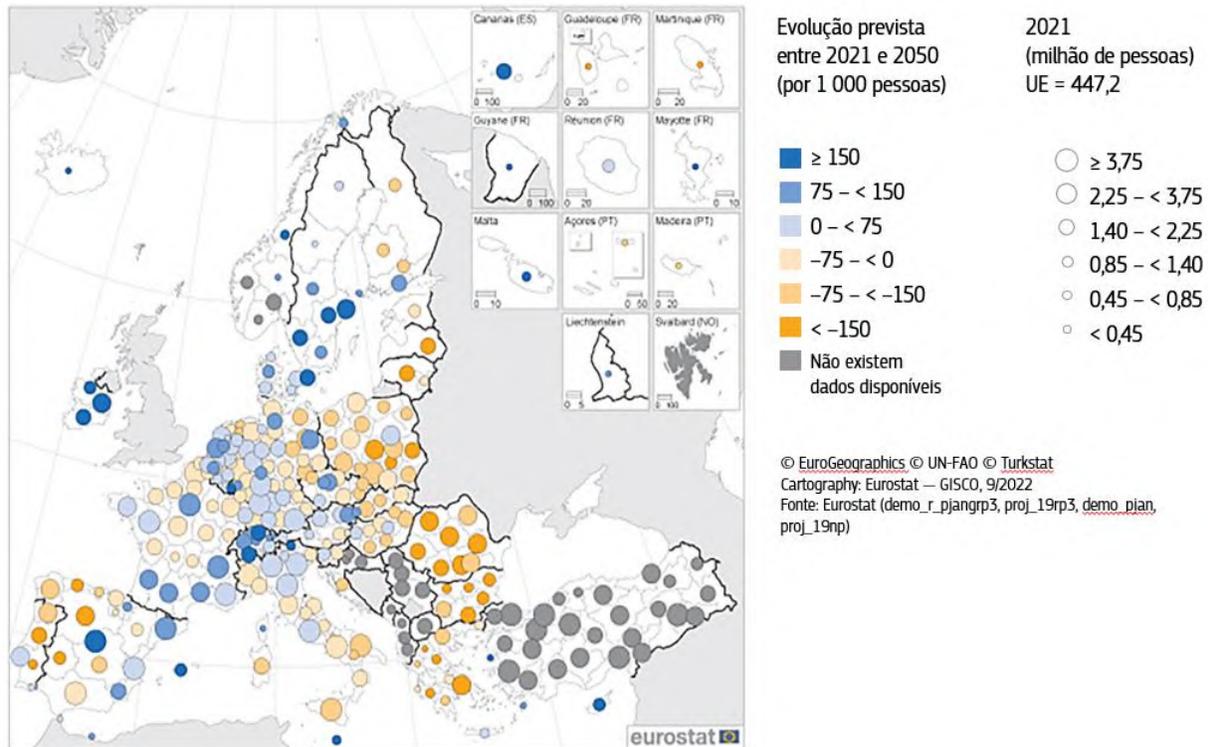
A transformação demográfica da UE interage com outras megatendências mundiais, como as transições ecológica e digital. As emissões de carbono estão intimamente associadas ao nível de rendimento, mas também ao perfil etário dos consumidores. Embora consumam menos em termos absolutos, os idosos tendem a viver em agregados familiares mais pequenos e a ter necessidades de consumo de energia mais elevadas, o que resulta em mais emissões *per capita*. Estão também mais representados em zonas rurais onde a dependência do automóvel é maior. Tendo em conta que a percentagem de idosos na população está a aumentar, estima-se que, em 2060, até 39 % das emissões serão geradas por pessoas com 65 anos de idade ou mais. Paralelamente, as alterações climáticas e a poluição atmosférica têm impactos negativos na mortalidade e na morbilidade da população, afetando, em especial, os grupos mais vulneráveis, nomeadamente os idosos. A crise climática e a degradação do ambiente podem também influir sobre a decisão de ter ou não filhos. No contexto da transição digital, a tecnologia pode tornar os cuidados de saúde e os cuidados de longa duração mais eficazes em termos de custos e melhorar o acesso aos serviços e a qualidade dos mesmos, nomeadamente nas regiões rurais e remotas e para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. No entanto, as más infraestruturas digitais e os baixos níveis de competências digitais podem agravar o fosso entre regiões, grupos e gerações.

⁸ Eurobarómetro Flash n.º 534, Alterações demográficas na Europa (trabalho de campo: de 1 a 14 de setembro de 2023).

⁹ Comissão Europeia, *The 2021 Ageing Report, Economic and Budgetary Projections for the EU Member States*, 2021 (não traduzido para português).

¹⁰ Ver o Relatório final do Grupo de Alto Nível sobre o futuro da proteção social e do Estado-providência na UE (2023).

DINÂMICAS DAS POPULAÇÕES, 2021-2050



As disparidades territoriais correm o risco de aumentar nos Estados-Membros e entre estes. Algumas regiões enfrentam uma combinação de desafios: o envelhecimento da população, uma percentagem baixa e estagnada de pessoas com formação superior e a emigração dos jovens e das pessoas com formação. Esta circunstância pode colocá-las numa estagnação do desenvolvimento de talentos, limitando a sua capacidade de criar economias sustentáveis, competitivas e baseadas no conhecimento¹¹. Em consequência das mudanças demográficas e transformações estruturais, muitas regiões menos desenvolvidas e rurais deparam-se cada vez mais com défices de mão de obra e de competências, bem como com baixa competitividade regional e uma reduzida capacidade de atrair investimento, sendo que, nalguns países, se registam fossos entre as zonas urbanas e rurais¹². Essas disparidades territoriais também abalam a coesão social e a confiança nas instituições e nos processos democráticos na Europa¹³.

¹¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa», COM(2023) 32 final.

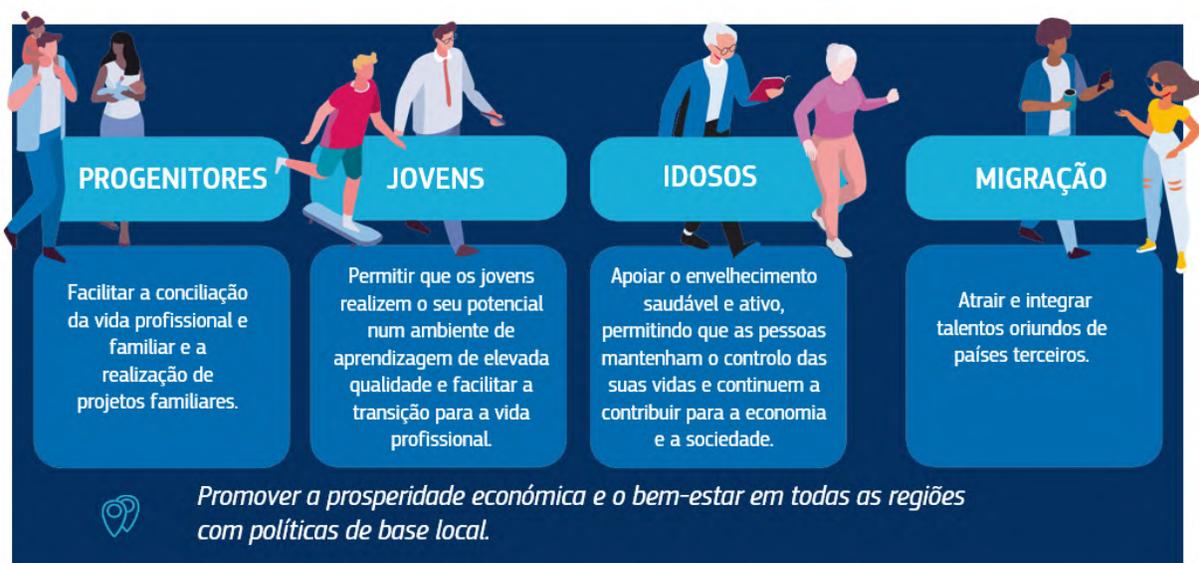
¹² A coesão na Europa no horizonte de 2050, oitavo relatório sobre a coesão económica, social e territorial, SWD(2022) 24 final.

¹³ Comissão Europeia, *The Demographic Landscape of EU Territories*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2021.

3. INSTRUMENTOS POLÍTICOS: FAZER FACE ÀS ALTERAÇÕES DEMOGRÁFICAS E GERI-LAS

Os decisores políticos a todos os níveis devem criar um ambiente que possibilite que as pessoas em toda a União concretizem as suas escolhas de vida e conciliem as vidas familiar e profissional. Complementando estes esforços, a migração legal e a integração eficaz de nacionais de países terceiros que residam legalmente na UE podem ajudar a atenuar as pressões sobre o mercado de trabalho e dar um impulso adicional à inovação e ao empreendedorismo. Já está disponível um conjunto abrangente de instrumentos políticos da UE para apoiar os Estados-Membros na gestão das alterações demográficas e dos seus impactos. O «conjunto de instrumentos» apresentado na presente comunicação tem por base boas práticas e práticas promissoras de toda a União e complementa as medidas a nível nacional. Reconhece a necessidade de ter em conta a dimensão territorial das mudanças demográficas, concretamente em regiões que registam fenómenos de diminuição da população e uma mobilidade externa significativa de trabalhadores jovens («fuga de cérebros»).

UMA ABORDAGEM ABRANGENTE DAS ALTERAÇÕES DEMOGRÁFICAS

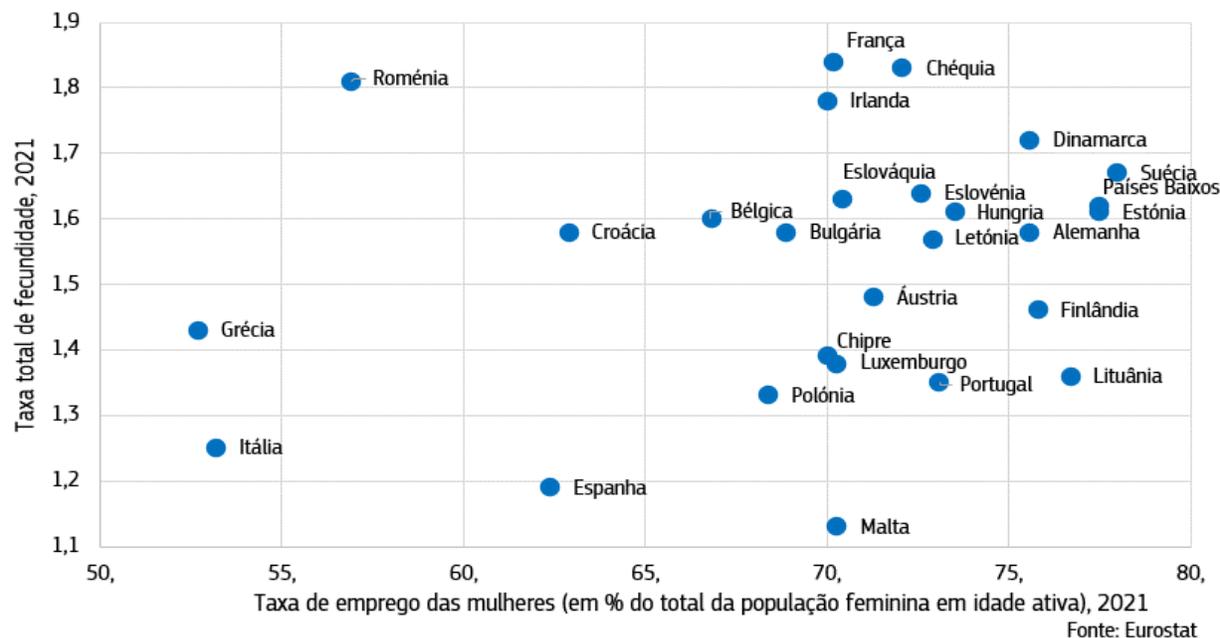


3.1. Conciliar as aspirações familiares e o trabalho remunerado

Todos devem ser apoiados para poderem escolher uma carreira e uma família. A escolha de ter filhos é pessoal. No entanto, a qualidade de vida, a disponibilidade de serviços de acolhimento de crianças e habitação, bem como oportunidades de trabalho e rendimento adequado, podem moldar estas escolhas. Existe uma tendência crescente de os jovens adiarem a decisão de constituir família ou limitarem o tamanho da mesma. Porém, quando interrogados, muitos deles, sobretudo as mulheres com um elevado grau de instrução, indicam que gostariam de ter mais filhos do que aqueles que na realidade têm. Os elementos principais que explicam a discrepância entre o tamanho real e o desejado da família incluem a dificuldade em conciliar a vida profissional e as responsabilidades de prestação de cuidados e as desigualdades de género

persistentes, bem como a insegurança económica e social associada às perspetivas de emprego, ao custo de vida e à habitação.

TAXAS DE EMPREGO DAS MULHERES E TAXAS DE FECUNDIDADE NA UE



Com vista a atingir a meta da UE para 2030 relativa à taxa de emprego¹⁴, é necessário envidar esforços para reduzir pelo menos para metade a disparidade de género no emprego em comparação com a situação em 2019. Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho poderá ser uma das soluções mais eficazes para as consequências negativas do envelhecimento da população¹⁵. Apesar das melhorias registadas nas últimas décadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho ainda está aquém da dos homens. Na UE, a taxa de emprego das mulheres continua a ser 10,7 pontos percentuais inferior à dos homens e apresenta variações pronunciadas entre os Estados-Membros (varia entre 20,1 pontos percentuais na Roménia e 1,4 pontos percentuais na Lituânia).¹⁶ Alguns Estados-Membros - como a **Suécia e a Dinamarca** - conseguem ter taxas de emprego relativamente altas, superiores a 75 %, entre as mulheres (a par de disparidades de género no emprego abaixo da média), sendo que as respetivas taxas de fecundidade são também relativamente altas em comparação com o resto da UE. Contudo, em quase todos os Estados-Membros, incluindo os acima referidos, as mulheres trabalham a tempo parcial com mais frequência do que os homens, e a disparidade salarial entre homens e mulheres continua a ser apreciável, em especial para as mulheres que têm filhos, existindo diferenças consideráveis entre os Estados-Membros¹⁷.

¹⁴ Na Cimeira Social do Porto em 2021, os chefes de Estado e de Governo da UE, entre outros, apoiaram a grande meta em matéria de emprego para 2030 do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, envidando esforços para que, pelo menos, 78 % da população entre os 20 e os 64 anos esteja empregada até 2030.

¹⁵ Comissão Europeia, *Demographic Scenarios for the EU: Migration, population and education*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2019 (não traduzido para português).

¹⁶ Ver o Painel de Indicadores Sociais para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

¹⁷ Em 2021, a remuneração horária bruta das mulheres era, em média, 12,7 % inferior à dos homens na UE; a disparidade salarial entre homens e mulheres mais elevada na UE foi registada na Estónia (20,5 %) e a mais baixa no Luxemburgo (-0,2 %).

As responsabilidades de prestação de cuidados não remunerada mantêm, segundo as estimativas, 7,7 milhões de mulheres na UE afastadas do mercado de trabalho. Comparativamente, estima-se que apenas 450 000 dos homens sejam afetados por esta situação¹⁸. Nas últimas décadas, verificou-se mesmo uma deterioração da participação das mães com lactentes no mercado de trabalho¹⁹, afetando amiúde a sua carreira e rendimentos durante anos. A intensidade da prestação de cuidados também é importante: apenas 35 % dos cuidadores informais que prestam mais de 40 horas de cuidados por semana estão empregados (face a 71 % dos que prestam menos de 10 horas)²⁰. As mulheres continuam a estar fortemente sub-representadas em muitas profissões afetadas por défice de mão de obra, como as TIC. Esta circunstância agrava aos défices de mão de obra e o índice de dependência de idosos, com menos pessoas economicamente ativas tanto no presente quanto no futuro. O aumento da necessidade de prestação de cuidados devido ao envelhecimento pode afetar desproporcionadamente as mulheres, porquanto o fardo da prestação de cuidados informais continua a estar distribuído de forma desigual.

O acolhimento de crianças a preços comportáveis, acessível e de qualidade permite que os progenitores conciliem o trabalho remunerado e a vida familiar. A Estratégia da UE sobre os Direitos da Criança²¹ salientou que o acesso a educação inclusiva, não segregada e de qualidade deve ser garantido. Em 2022, só pouco mais de um terço das crianças com menos de 3 anos de idade (35,7 %) na UE recebeu educação e acolhimento formais na primeira infância (EAPI), existindo diferenças vincadas dentro de cada país e entre países e taxas de participação consideravelmente mais baixas no que diz respeito a crianças que se encontram em situações desfavorecidas.

No seu plano de recuperação e resiliência, a **Croácia** visa expandir a educação e acolhimento na primeira infância investindo cerca de 215 milhões de EUR. Pretende garantir a todas as crianças com mais de 4 anos de idade uma vaga em educação e acolhimento na primeira infância, criando simultaneamente 22 500 novas vagas através de investimentos em construção e renovações, reduzindo deste modo as desigualdades regionais.

Apenas nove Estados-Membros atingiram a meta revista de Barcelona para 2030 de uma taxa de participação em EAPI de 45 %. Somente na **Dinamarca** a maioria das crianças com idade inferior a 3 anos tem acesso a estruturas de acolhimento de crianças quase a tempo inteiro. A expansão de serviços de prestação de cuidados de boa qualidade e a preços comportáveis, como, por exemplo, foi feito de forma significativa no PRR de **Portugal**, pode ter um efeito positivo no emprego das mulheres, sobretudo em países que atualmente registam baixas taxas de participação das mulheres no mercado de trabalho e baixas percentagens de prestação de cuidados formais. As regiões rurais e remotas com uma baixa disponibilidade de serviços de

¹⁸ Instituto Europeu para a Igualdade de Género, *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, 2020 (não traduzido para português).

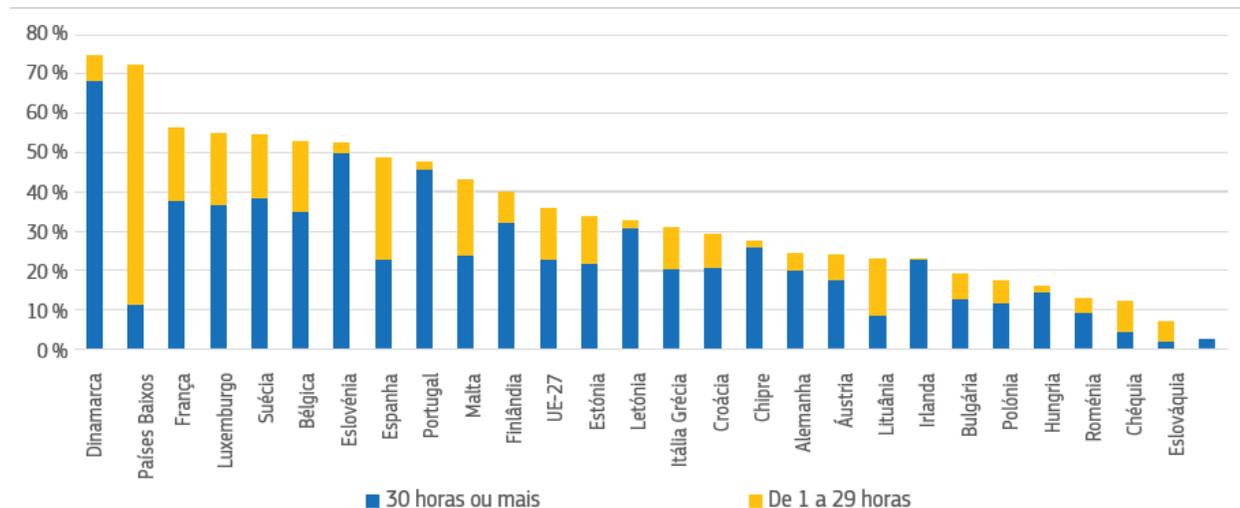
¹⁹ *Employment and Social Developments in Europe*, Revisão anual, SWD(2023) 248 final (não traduzido para português).

²⁰ Van der Ende, M. *et al.*, *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2021.

²¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Estratégia da UE sobre os direitos da criança», COM(2021) 142 final.

prestação de cuidados beneficiariam substancialmente da expansão das infraestruturas sociais. Por sua vez, o acolhimento de crianças acessível, a preços comportáveis e de boa qualidade permite aos progenitores constituir uma família, ao mesmo tempo que se mantêm ativos para obter um rendimento independente e prosseguir as suas carreiras.

CRIANÇAS EM CUIDADOS INFANTIS FORMAIS (% DE CRIANÇAS COM MENOS DE 3 ANOS DE IDADE)



Regimes de trabalho flexíveis e políticas em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar podem aliviar as responsabilidades de prestação de cuidados que recaem sobre as mulheres. As experiências adquiridas nos Estados-Membros revelam que várias medidas podem ter efeitos duradouros no reequilíbrio da distribuição das responsabilidades de prestação de cuidados entre os progenitores, nomeadamente padrões de trabalho flexíveis, direitos de licença adequados, em especial licença de paternidade e licença parental intransmissível e bem remunerada, em conjugação com medidas que aumentem a adesão às mesmas. Os pais na UE têm direito a, pelo menos, dez dias de licença de paternidade remunerada e a quatro meses de licença parental remunerada, mas, até ao momento, esses direitos foram transpostos de diferentes formas. Por exemplo, em **Espanha** e na **Finlândia**, a licença de paternidade tem uma duração mais longa²². No entanto, a adesão à licença parental pelos pais continua a ser, de um modo geral, baixa. A licença de cuidador, conforme prevista generosamente nos **Países Baixos**, por exemplo, também pode ajudar as pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados a outros familiares dependentes a permanecerem no mercado de trabalho. Os regimes de trabalho flexíveis podem ajudar a alinhar o tempo de trabalho com as responsabilidades familiares, passando também por uma repartição equilibrada do trabalho a tempo parcial entre homens e mulheres. Tirar proveito do teletrabalho, quando possível e com as condições certas, pode também contribuir para uma melhor conciliação entre a vida familiar e a vida profissional.

Reformas orientadas dos sistemas fiscal e de prestações sociais podem assegurar que o trabalho seja compensador. Em média, uma mãe solteira com baixa remuneração que aceite

²² Comissão Europeia, *The transposition of the Work-Life Balance Directive in EU Member States: A long way ahead*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2022 (não traduzido para português).

um emprego na UE perde cerca de dois terços do seu rendimento bruto do trabalho devido a uma combinação de despesas com serviços de acolhimento de crianças, prestações sociais que lhe são retiradas e impostos²³. Sistemas de impostos/prestações sociais bem concebidos asseguram que as pessoas e as famílias beneficiem de uma melhor situação financeira quando aceitam uma atividade remunerada, por exemplo eliminando os desincentivos fiscais a uma segunda fonte de rendimento. A redução dos impostos sobre o rendimento das pessoas singulares ou a criação/alargamento dos créditos de imposto sobre o rendimento a favor das pessoas com baixos rendimentos pode contribuir para incentivar as pessoas a exercerem uma atividade remunerada, preservando ao mesmo tempo a progressividade da tributação direta para salvaguardar o financiamento da proteção social e do investimento público. A constituição de família pode ser temporariamente apoiada por abonos de família. Contudo, é importante garantir que a sua conceção é orientada e não desincentiva a aceitação de trabalho remunerado por parte das mulheres, como acontece, por exemplo, no «subsídio de assistência flexível» da **Finlândia**.

Principais instrumentos a nível da UE:

- A **Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida**²⁴ introduziu o direito a licença de paternidade remunerada, a licença parental remunerada, o direito a licença de cuidador e o direito de solicitar regimes de trabalho flexíveis para todos os trabalhadores com filhos (pelo menos até aos 8 anos).
- Outras proteções jurídicas incluem, nomeadamente, a **Diretiva Maternidade**²⁵ (direito a uma licença de maternidade mínima e proteção contra o despedimento durante a licença) e a **Diretiva relativa à igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional**²⁶ (proteção contra o despedimento durante a licença de paternidade e por adoção).
- A **Recomendação do Conselho sobre educação e acolhimento na primeira infância**²⁷ encoraja os Estados-Membros a aumentar a participação nestes serviços mediante o estabelecimento de metas ambiciosas e apoia a prestação de serviços de qualidade, acessíveis e a preços comportáveis, com especial atenção à inclusão de crianças oriundas de meios desfavorecidos.
- Na **Declaração sobre as mulheres no setor digital**, os Estados-Membros comprometem-se a aumentar a participação das mulheres no panorama digital e a trabalhar com os setores público e privado e a sociedade civil para alcançar a igualdade na tecnologia.

Principais medidas a adotar:

- A revisão da **Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida** em 2027 proporcionará uma oportunidade para aferir se as regras ainda se adequam às práticas de trabalho em evolução.

²³ OCDE, *Net childcare costs in EU countries, 2021, 2022*.

²⁴ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

²⁵ Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

²⁶ Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação).

²⁷ Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01).

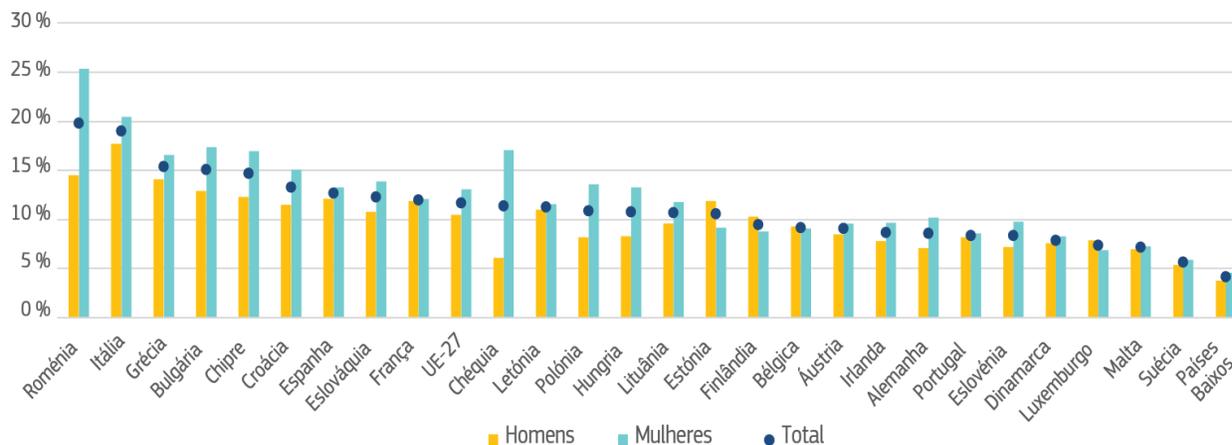
- No contexto da sua Estratégia para a Igualdade de Género, a Comissão organizará uma **campanha sobre os direitos em matéria de conciliação entre a vida profissional e a vida familiar** com o objetivo de sensibilizar os progenitores e os cuidadores que trabalham para os seus direitos e lançará um concurso no âmbito do **Programa Cidadãos, Igualdade, Direitos e Valores** sobre projetos destinados a promover modalidades de organização do tempo de trabalho favoráveis à família e a reconhecer o valor da prestação de cuidados.
- Até junho de 2024, os Estados-Membros deverão informar a Comissão sobre as medidas implementadas ou previstas no âmbito da **Recomendação do Conselho sobre educação e acolhimento na primeira infância** com vista ao cumprimento das metas para 2030 acordadas.

3.2. Apoiar e capacitar as gerações mais jovens para prosperarem

Os jovens na Europa ainda não realizaram plenamente o seu potencial. Em 2022, mais de um em cada dez jovens na faixa etária dos 15 aos 29 anos na UE não trabalhavam, não estudavam nem seguiam qualquer formação (NEET)²⁸, incluindo 13,1 % de raparigas, 20 % de jovens nascidos fora da UE e 56 % de jovens ciganos na faixa etária dos 16 aos 24 anos. Este problema apresenta disparidades territoriais significativas em toda a UE, verificando-se taxas de NEET particularmente elevadas nas regiões meridionais e orientais da UE, bem como nas regiões ultraperiféricas de França. Nalgumas dessas regiões, mais de um quarto dos jovens são jovens NEET. Os jovens oriundos de famílias de meios desfavorecidos, tais como aqueles com progenitores com baixos níveis de instrução, tendem a registar um desempenho pior na sala de aula e estão em maior risco de abandono escolar precoce. O facto de não frequentarem a escola e não estarem empregados impede os jovens de adquirirem experiência e de aprenderem em contexto de trabalho, afetando potencialmente as suas perspetivas de emprego a longo prazo. Esta circunstância deteriora os índices de dependência da população ativa e empregada em relação aos que não integram esse grupo.

²⁸ Ver o Painel de Indicadores Sociais para o Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

JOVENS (15-29 ANOS) QUE NÃO TRABALHAM, NÃO ESTUDAM NEM SEGUEM UMA FORMAÇÃO, 2022



A capacitação dos jovens começa com a promoção de um ambiente acolhedor para todas as crianças. As crianças têm de ser protegidas, apoiadas e capacitadas. Tal é particularmente importante durante os anos formativos da vida de uma criança. A par do apoio ao rendimento dos progenitores, as principais soluções políticas incluem garantir o acesso a serviços inclusivos e de qualidade para crianças, em especial educação e acolhimento na primeira infância, ensino básico (incluindo atividades em contexto escolar), cuidados de saúde e nutrição. Por exemplo, a **Bulgária** investe 245 milhões de EUR do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) para modernizar ferramentas didáticas e melhorar a aprendizagem de CTEM nas escolas através da criação de centros CTEM, um nacional e três regionais, bem como de mais de 2 200 laboratórios CTEM e salas de aula de alta tecnologia. Os jovens com diferentes ou múltiplas vulnerabilidades, tais como os que abandonam precocemente a escola ou jovens com deficiência ou problemas de saúde, devem receber apoio adaptado.

Promover o acesso dos jovens a empregos de qualidade, a habitação a preços comportáveis e a um nível de vida digno é crucial para as suas perspetivas a longo prazo. Os investimentos em ensino e formação são essenciais para mobilizar os jovens e dotá-los de competências básicas e competências orientadas para o futuro, como as que são necessárias para as transições ecológica e digital, como foi feito em **Itália** com a iniciativa «Scuola 4.0» destinada a transformar 100 000 salas de aula em espaços de aprendizagem inovadores. Conforme salientado no Relatório de prospetiva estratégica de 2023, para gerir as alterações demográficas, a UE necessita de instrumentos sólidos que permitam prever com precisão as necessidades em matéria de competências e de mão de obra em setores-chave. Além disso, com vista a facilitar a transição da escola para o trabalho, a comunicação com os jovens desempenha um papel importante, conforme acontece, por exemplo, na **Eslovénia**, onde «embaixadores» da juventude locais informam os seus pares sobre as possibilidades oferecidas pela Garantia para a Juventude, bem como sobre estágios curriculares e ensino e formação profissional de qualidade, incluindo programas de aprendizagem. A mobilidade temporária para fins de aprendizagem entre regiões e países pode reforçar as oportunidades para os jovens. Além de melhorar a integração no mercado de trabalho, o acesso a serviços básicos (incluindo a serviços de saúde mental) e a habitação a preços comportáveis e eficiente do ponto de vista energético determina as possibilidades para os jovens constituírem família. Na **Hungria**, o subsídio à habitação familiar é um subsídio estatal a fundo perdido para as famílias com, pelo menos, um filho, incluindo casais homossexuais em união de facto, para comprar ou ampliar um apartamento ou uma vivenda. As famílias em

aglomerados populacionais mais pequenos são elegíveis para o subsídio à habitação familiar rural, que visa a fixação da população nas zonas rurais. As regiões que se encontram numa situação de «estagnação do desenvolvimento de talentos» (ou em risco de vir a ficar em tal situação) necessitam de apoio orientado e de base local para revitalização económica, oportunidades educativas e melhor acesso a serviços e habitação.

Principais instrumentos a nível da UE:

- No contexto da Estratégia da UE sobre os Direitos da Criança, a **Garantia Europeia para a Infância**²⁹ visa combater a exclusão social garantindo às crianças necessitadas um acesso efetivo a serviços essenciais, incluindo acesso gratuito à educação e acolhimento na primeira infância.
- O **Espaço Europeu da Educação** estabelece sete metas para 2025 e 2030³⁰, incluindo sobre participação em EAPI, abandono escolar precoce e desempenho pouco satisfatório dos alunos.
- O **pacote de apoio ao emprego dos jovens**³¹ reforça a **Garantia para a Juventude**³², melhorando a integração dos jovens no mercado de trabalho, nomeadamente mediante o reforço das competências para as transições digital e ecológica.
- A **Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais (EFP)** visa modernizar o EFP e dar um novo impulso a programas de aprendizagem e ao Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem.
- A **iniciativa ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve – aspirar, assimilar, dominar, alcançar)** é um programa de mobilidade transfronteiriça destinado a apoiar a integração dos jovens, incluindo jovens NEET, no mercado de trabalho.
- O **Programa Europa Digital** apoia programas de ensino especializados no domínio das competências digitais avançadas, bem como a aquisição de competências digitais para jovens, em especial raparigas, por exemplo através da **Semana Europeia da Programação**.
- A **Estratégia de Mobilidade Sustentável e Inteligente** apoia o desenvolvimento de soluções de mobilidade inteligente que ajudam a evitar o despovoamento e permite que os jovens tenham acesso a serviços básicos (saúde, educação) e oportunidades de trabalho.
- A **Vaga de Renovação na Europa**³³ visa duplicar as taxas anuais de renovação energética nos próximos 10 anos. A **Iniciativa Habitação a Preços Acessíveis** visa melhorar o acesso a habitação a preços acessíveis através do acesso de projetos locais a capacidade técnica e de inovação.
- O **Mecanismo para Estimular os Talentos** apoia as regiões da UE para formar, reter e

²⁹ Recomendação (UE) 2021/1004 do Conselho, de 14 de junho de 2021, relativa à criação de uma Garantia Europeia para a Infância.

³⁰ Para mais informações, ver a Resolução do Conselho sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação e mais além (2021-2030), 2021/C 66/01.

³¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Apoio ao emprego dos jovens: uma ponte para o emprego da próxima geração», COM(2020) 276 final.

³² Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego - Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude (2020/C 372/01).

³³ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Impulsionar uma Vaga de Renovação na Europa para tornar os edifícios mais ecológicos, criar emprego e melhorar as condições de vida», COM(2020) 662 final.

atrair pessoas e fazer face ao impacto da transição demográfica.

- O **quadro de competências financeiras para as crianças e os jovens na União Europeia desenvolvido conjuntamente pela UE e a OCDE/INFE** visa ajudar a melhorar a sua literacia financeira para que possam tomar decisões em matéria de dinheiro que sejam no seu melhor interesse, nomeadamente numa fase posterior da vida.

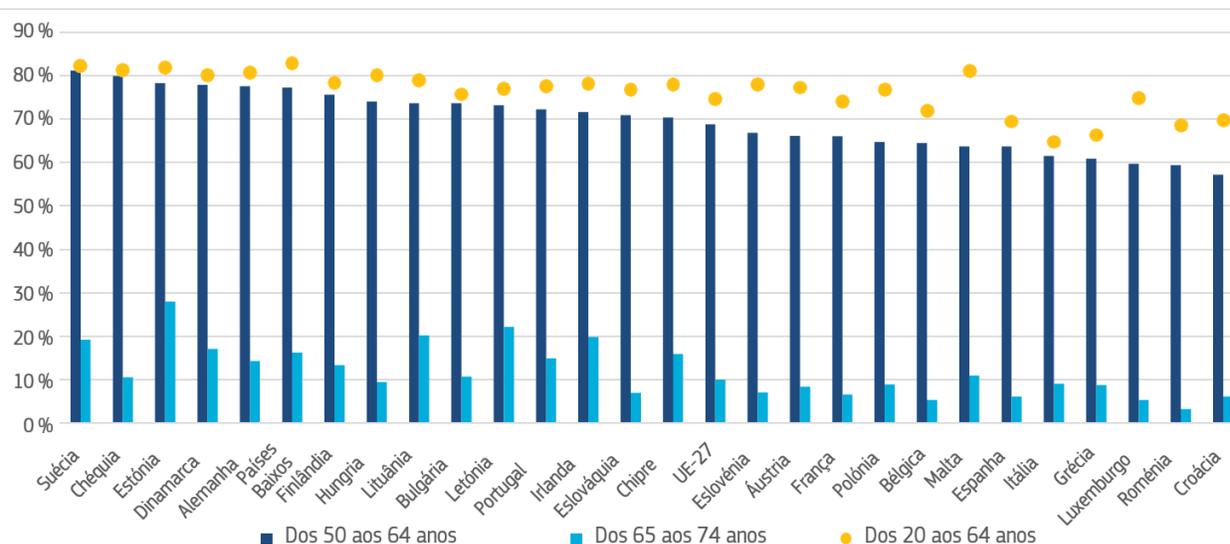
Principais medidas a adotar:

- No início de 2024, a Comissão atualizará o **quadro de qualidade para os estágios**, que apoia a transição dos jovens do ensino e do desemprego para o emprego por meio de estágios de qualidade.
- No âmbito da **Garantia Europeia para a Infância**, 24 Estados-Membros apresentaram planos de ação nacionais. Os Estados-Membros apresentarão relatórios sobre os seus progressos em matéria de implementação de dois em dois anos (com início em março de 2024) e a Comissão analisará os progressos globais em 2026.
- Em 2023, o **Espaço Europeu da Educação** está a ser objeto de um processo de reflexão no âmbito de uma revisão intercalar para apoiar a implementação. Em 2025, a Comissão publicará um relatório final sobre o Espaço Europeu da Educação.
- A Comissão acompanha os progressos em relação às metas de 2025 estabelecidas na **Agenda de Competências para a Europa**.
- As recentes propostas da Comissão de **recomendações do Conselho**, se aprovadas pelos Estados-Membros, apoiarão as autoridades nacionais e o setor da educação e formação na disponibilização de **sistemas de educação e formação digitais** acessíveis, inclusivos e de elevada qualidade para desenvolver as **competências digitais** dos cidadãos europeus.

3.3. Capacitar as gerações mais velhas e apoiar o seu bem-estar social

Numa sociedade envelhecida, é crucial capacitar os trabalhadores mais velhos para se manterem ativos durante mais tempo. A taxa média de emprego de trabalhadores entre os 55 e os 64 anos aumentou de 45 % em 2011 para 60,5 % em 2021. No entanto, as disparidades entre Estados-Membros neste domínio continuam a ser consideráveis, o que indica que ainda há margem para melhoria. Vidas ativas mais longas podem permitir que as pessoas atualizem as suas competências em contexto de trabalho e se mantenham ativas, ajudando os empregadores a reter pessoal, ao mesmo tempo que promovem transferências de conhecimento numa mão de obra multigeracional. Modalidades de organização do tempo de trabalho mais flexíveis apoiam a retenção de trabalhadores mais velhos, por exemplo com um horário de trabalho flexível ou reduzido, e permitem que as pessoas permaneçam mais tempo no mercado de trabalho, se assim o desejarem. O direito de um trabalhador solicitar trabalho flexível (conforme concedido, por exemplo, na **Bélgica, na França, na Alemanha, nos Países Baixos**) pode contribuir para uma mudança cultural no sentido de práticas laborais e espaços de trabalho mais inclusivos.

TAXAS DE EMPREGO POR GRUPO ETÁRIO (%)



As empresas e os trabalhadores têm de trabalhar em conjunto para adaptar as práticas laborais e para mudar estereótipos e ideias pré-concebidas sobre gerações. O respeito pelos cidadãos mais velhos e o seu bem-estar é uma pedra angular de uma «sociedade da longevidade» próspera em geral. As estratégias para a União da Igualdade adotadas pela Comissão em 2020 e 2021³⁴ salientam a necessidade de combater estereótipos, lutar contra a discriminação em razão da idade no âmbito das respetivas competências, promover a diversidade e a inclusão no local de trabalho e oferecer a todas as pessoas igualdade de oportunidades para contribuir e prosperar. O potencial da tecnologia para criar um local de trabalho adaptado a necessidades que vão mudando ao longo da vida deve ser plenamente explorado (por exemplo, maior disponibilidade de estações de trabalho ergonómicas, utilização dos denominados «robôs colaborativos» ou sistemas de montagem híbridos homem-máquina para reduzir o risco de lesões causadas por esforços).

O envelhecimento da população aumentará a procura de planeamento do ciclo de vida financeiro. O reforço da participação em regimes profissionais complementares de pensão e em regimes de pensões individuais podem complementar os rendimentos de reforma, nomeadamente através de estruturas destinadas a aumentar a inscrição em regimes profissionais de pensão ou o produto individual de reforma pan-europeu³⁵. Alcançar melhores resultados para os cidadãos que investem para preparar eventos futuros (como a reforma, a educação dos filhos ou o acesso a habitação) é um objetivo principal da União dos Mercados de Capitais³⁶. A integração transfronteiriça de serviços financeiros também pode reforçar a oferta de instrumentos

³⁴ Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025; Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ 2020-2025; Quadro Estratégico da UE para os Ciganos 2020-2030; Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025; Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030.

³⁵ Ver também o Relatório final do Grupo de Alto Nível de Peritos sobre Pensões (2019).

³⁶ Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera as Diretivas 2009/65/CE, 2009/138/CE, 2011/61/UE, 2014/65/UE e (UE) 2016/97 no que respeita às regras de proteção dos investidores não profissionais na União e Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que altera o Regulamento (UE) n.º 1286/2014 no que respeita à modernização do documento de informação fundamental, COM(2023) 279 final.

financeiros pertinentes, como o seguro para cuidados de longa duração. Uma melhor educação financeira pode capacitar os cidadãos a este respeito. Paralelamente, os esforços para promover o acesso inclusivo a serviços de pagamentos e bancários pode assegurar que ninguém é deixado para trás, em especial os idosos.

A promoção da saúde e a prevenção de doenças são facilitadores fundamentais de uma longevidade saudável. À medida que a esperança de vida aumenta, o peso das doenças não transmissíveis está a aumentar, nomeadamente no que diz respeito ao cancro, que afeta desproporcionadamente os idosos. Tal exige maior disponibilidade e melhor acesso a serviços de prevenção de doenças, de diagnóstico e de tratamento de doenças não transmissíveis. Um estilo de vida saudável requer uma abordagem global dos serviços de prestação de cuidados e de apoio centrada nas pessoas, que promova a transição do tratamento para a promoção da saúde e a prevenção de doenças; a integração e coordenação dos serviços em todo o ciclo de cuidados, a autonomia e uma vida independente; e que fomente, para todas as gerações, um estilo de vida ativo e saudável conjugado com uma boa saúde mental e bem-estar, que pode incluir serviços comunitários e atividades de voluntariado. Por exemplo, na **Roménia**, com a ajuda do MRR, o desenvolvimento da saúde em linha e do sistema de telemedicina ajuda a melhorar o acesso a um vasto conjunto de serviços de cuidados de saúde, sobretudo em zonas rurais e pequenas cidades.

Os cuidados de saúde e os cuidados de longa duração têm de ser reforçados e tornarem-se mais eficazes em termos de custos, atenuando simultaneamente a pobreza na velhice, que afeta particularmente as mulheres. Em especial, serviços de prestação de cuidados a preços comportáveis e de elevada qualidade podem reduzir as responsabilidades de prestação de cuidados que recaem sobre os cerca de 53 milhões de cuidadores informais na UE, dos quais apenas 65 % trabalham a tempo inteiro. Investir nos cuidados é importante para atrair e reter talentos no setor. Os cuidadores formais devem beneficiar de melhores salários e melhores condições de trabalho, bem como de formação adequada, e as profissões pertinentes têm de se tornar mais atrativas, conforme plasmado, por exemplo, no roteiro de **França** para apoiar o envelhecimento dos cidadãos franceses em casa³⁷. A mão de obra no setor cuidados de saúde está também sujeita a desequilíbrios associados ao envelhecimento dos trabalhadores, à falta de substitutos provenientes de escolas de medicina e à forte concorrência internacional para atrair médicos e enfermeiros. Estes desequilíbrios agravam-se a nível territorial, dada a necessidade de racionalizar a prestação de serviços de saúde em regiões com uma população em declínio. Contanto que os utentes, bem como os profissionais de saúde e de prestação de cuidados, disponham das competências digitais pertinentes, as tecnologias digitais podem facilitar serviços eficazes em termos de custos e de melhor qualidade, através de ferramentas digitais no domínio da saúde e tecnologias de apoio. Por outro lado, podem facilitar o contacto social para reduzir a solidão, que também afeta a saúde mental.

³⁷ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa à Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados, COM(2022) 440 final.

A fim de garantir pensões adequadas e sustentáveis, as reformas no setor das pensões devem ser acompanhadas e apoiadas por políticas do mercado do trabalho. Muitos Estados-Membros implementaram reformas no setor das pensões nas duas últimas décadas, aumentando a idade legal de reforma e ajustando as condições. Todavia, alguns Estados-Membros continuam a registar atrasos³⁸ e as reformas no setor das pensões exigem que as medidas que as acompanham deem frutos. Essas medidas incluem reformas do mercado de trabalho para prestar assistência adaptada e proporcionar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida, incentivar o comportamento de procura de emprego e oferecer subsídios à contratação de trabalhadores mais velhos, conforme acontece na «Iniciativa Emprego 50+» orientada da **Áustria**. Essas políticas ativas do mercado de trabalho são essenciais para ajudar os desempregados de longa duração a permanecerem na vida ativa, respeitando simultaneamente as suas diferentes necessidades. As pessoas mais velhas que pretendam trabalhar após a idade de reforma devem ser apoiadas a fazê-lo. Os ajustamentos políticos devem prever opções atrativas para adiar a reforma e eliminar os limites de rendimento e outros obstáculos.

A Garantia de Empregabilidade para os Trabalhadores da Itália

visa ajudar as pessoas a integrarem o mercado de trabalho, com uma ênfase especial nas mulheres, nos desempregados de longa duração, nos trabalhadores com deficiência, nos jovens e nos trabalhadores mais velhos. À iniciativa é afetado um orçamento

A sustentabilidade orçamental e a adequação podem ser reforçadas, melhorando a composição das finanças públicas e a base das receitas dos sistemas de proteção social. Embora as receitas geradas pelos rendimentos do trabalho³⁹ continuem a desempenhar um papel no financiamento do Estado-providência, afigura-se necessária uma reflexão mais holística sobre a combinação de impostos ideal à luz das tendências demográficas, nomeadamente avaliando a possibilidade de um reforço da tributação do capital para compensar uma diminuição da percentagem dos impostos sobre os rendimentos do trabalho. Por outro lado, é possível tornar a composição das finanças públicas mais favorável ao crescimento, ao emprego e ao ambiente transferindo a carga fiscal do trabalho⁴⁰ para a tributação da energia e ambiental. Desde 2022, a Comissão organiza um simpósio fiscal anual que reúne decisores políticos, académicos, empresas e a sociedade civil para refletir sobre como adaptar a nossa combinação de impostos na perspetiva de 2050. Por último, cortar despesas com baixa prioridade ou ineficazes pode ajudar a priorizar e melhorar a eficiência dos orçamentos públicos.

³⁸ Em 2023, cinco Estados-Membros receberam recomendações específicas por país relativas à sustentabilidade a longo prazo dos seus regimes de pensão e ao envelhecimento ativo (Alemanha, Chéquia, Irlanda, Luxemburgo, Polónia).

³⁹ Os impostos sobre os rendimentos do trabalho representaram 51,4 % do total de receitas fiscais na UE em 2021.

⁴⁰ Em especial, reduzindo a carga fiscal para as pessoas que auferem rendimentos mais baixos e médios, a fim de incentivar o trabalho remunerado.

Principais instrumentos a nível da UE:

- A **Diretiva-Quadro no domínio da segurança e saúde no trabalho**⁴¹ visa garantir a segurança e a saúde das pessoas no trabalho.
- A **Diretiva Igualdade no Emprego**⁴² protege contra a discriminação em razão da idade no trabalho.
- A **Recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração** no mercado de trabalho⁴³ oferece orientações políticas para medidas de ativação a nível nacional.
- No âmbito da Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados, a **Recomendação do Conselho relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis**⁴⁴ fornece orientações aos Estados-Membros para reforçar a adequação, a disponibilidade e a qualidade dos cuidados de longa duração para todos os que deles necessitarem e para melhorar as condições de trabalho dos cuidadores.
- A **Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa**⁴⁵ ajuda os Estados-Membros a reformarem as suas redes de segurança social promovendo um apoio adequado ao rendimento, a cobertura e utilização, o acesso a serviços e a integração no mercado de trabalho.
- A **Diretiva Acessibilidade**⁴⁶ torna produtos e serviços essenciais mais acessíveis para os idosos e as pessoas com deficiência, incluindo serviços em linha e determinados elementos dos serviços de transporte.
- A **Iniciativa Mais Saudáveis Juntos** apoia os países da UE na redução do peso das principais doenças e na melhoria da saúde e do bem-estar dos cidadãos, contribuindo para o envelhecimento saudável.
- A **abordagem abrangente à saúde mental** apresenta 20 iniciativas emblemáticas e identifica 1,23 mil milhões de EUR de apoio da UE a atividades que promovam a boa saúde mental em todas as gerações, incidindo especialmente sobre os grupos vulneráveis.
- O **Plano Europeu de Luta contra o Cancro** apoia, coordena e complementa as ações dos Estados-Membros para reduzir o peso do cancro ao longo de todo o processo da doença, nomeadamente com a **Recomendação do Conselho sobre uma nova abordagem da UE para o rastreio do cancro**⁴⁷.
- O **Produto Individual de Reforma Pan-Europeu** é um regime de reforma individual voluntário a ser disponibilizado por instituições financeira com vista a oferecer aos

⁴¹ Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

⁴² Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

⁴³ Recomendação do Conselho, de 15 de fevereiro de 2016, sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (2016/C 67/01).

⁴⁴ Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis (2022/C 476/01).

⁴⁵ Recomendação do Conselho, de 30 de janeiro de 2023, relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa (2023/C 41/01).

⁴⁶ Diretiva (UE) 2019/882 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 17 de abril de 2019, relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços.

⁴⁷ Recomendação do Conselho, de 9 de dezembro de 2022, sobre o reforço da prevenção através da deteção precoce: uma nova abordagem da UE para o rastreio do cancro que substitui a Recomendação 2003/878/CE do Conselho (2022/C 473/01).

cidadãos uma nova opção de poupança para a reforma.

- **O quadro de competências financeiras para adultos na União Europeia desenvolvido conjuntamente pela UE e a OCDE/INFE** promove as competências financeiras dos adultos apoiando, nomeadamente, programas de literacia financeira e intercâmbios de boas práticas.
- **A calculadora da pegada do consumidor**⁴⁸ permite aos cidadãos estimar a sua pegada ambiental e oferece dicas para adotarem padrões de comportamento mais sustentáveis.

Principais medidas a adotar:

- A Comissão insta os legisladores a trabalharem no sentido de chegar rapidamente a um acordo sobre as suas propostas de **normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade**⁴⁹.
- O **Grupo de Alto Nível sobre a Não Discriminação, Igualdade e Diversidade** promove intercâmbios de práticas sobre igualdade etária e combate ao idadismo, e publicará um documento com os resultados produzidos na primavera de 2024.
- Até junho de 2024, recomenda-se que os Estados-Membros informem a Comissão sobre as medidas implementadas ou previstas no âmbito da **Recomendação do Conselho relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis**, complementando o acompanhamento e apoio contínuos das reformas nacionais.
- Os vencedores do **Prémio Cidade Acessível de 2024** serão anunciados durante a conferência que assinala o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência em dezembro de 2023.
- Em 2024, a Comissão publicará o **Relatório sobre a Adequação das Pensões** (conjuntamente com o Comité da Proteção Social) e o **Relatório sobre o Envelhecimento Demográfico** (conjuntamente com o Grupo sobre o Envelhecimento).
- Até dezembro de 2025, recomenda-se que os Estados-Membros apresentem relatórios sobre a implementação da **Recomendação do Conselho sobre uma nova abordagem da UE para o rastreio do cancro**.

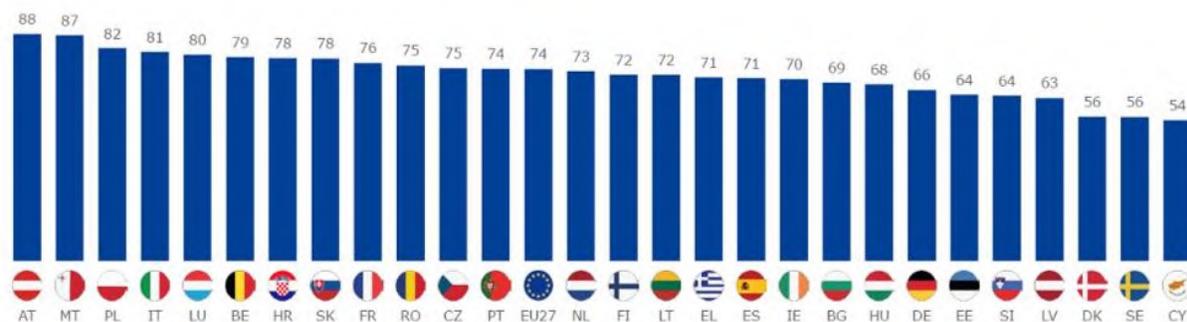
⁴⁸ <https://knowsdfs.jrc.ec.europa.eu/cfc>.

⁴⁹ Proposta de diretiva do Conselho que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade nos domínios da igualdade de tratamento entre as pessoas sem distinção da origem racial ou étnica, da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que suprime o artigo 13.º da Diretiva 2000/43/CE e o artigo 12.º da Diretiva 2004/113/CE, COM(2022) 689 final; e Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece as normas aplicáveis aos organismos de promoção da igualdade no que respeita à igualdade de tratamento e à igualdade de oportunidades entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que suprime o artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE e o artigo 11.º da Diretiva 2010/41/UE, COM(2022) 688 final.

3.4. Défices de mão de obra e gestão da migração legal

Em 2022, os défices de mão de obra registavam o nível mais elevado de sempre na UE. Apesar de a taxa de emprego na UE ter atingido um novo máximo histórico, cerca de 30 % de todas as empresas indicaram défices de mão de obra⁵⁰ e 74 % das PME indicaram que enfrentam uma falta de trabalhadores qualificados⁵¹. Os défices de mão de obra existem em vários setores e profissões em todos os níveis de competências e deverão aumentar. Embora a ativação das pessoas em idade ativa, em especial mulheres, jovens e idosos, a redução dos défices de competências, a melhoria das condições de trabalho em determinados setores e a mobilidade no interior da UE sejam vitais para atenuar os défices de mão de obra, não serão suficientes para satisfazer as necessidades em todas as profissões afetadas⁵². A migração legal oriunda de países terceiros pode ajudar os empregadores a preencher vagas em todos os níveis de competências, por exemplo em profissões com um papel crítico para a economia da UE e a sua transição ecológica e digital no contexto do Plano Industrial do Pacto Ecológico. Tendo em conta a dimensão do seu mercado de trabalho, a migração laboral para a UE mantém-se baixa numa comparação internacional⁵³.

PME QUE ENFRENTAM DÉFICES DE COMPETÊNCIAS (%)



Base: todas as PME (n=12 909)

⁵⁰ Inquérito às empresas e aos consumidores, Comissão Europeia.

⁵¹ Eurobarómetro Flash n.º 529 (2023).

⁵² Comissão Europeia, *Annual Report on Intra-EU Labour Mobility 2022*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2023 (não traduzido para português).

⁵³ Por exemplo, em relação à Austrália, ao Canadá e aos Estados Unidos. OCDE, *Building an EU Talent Pool: A New Approach to Migration Management for Europe*, OECD Publishing, Paris, 2019.

O reforço das vias de migração legal para a UE pode ajudar a preencher vagas, beneficiando simultaneamente os países de origem. A necessidade de tornar a Europa um destino mais atrativo para talentos de países terceiros é um apelo persistente da indústria da UE. É necessário tomar medidas proativas para ajudar a aproximar os empregadores e os trabalhadores. Tal é reconhecido por vários Estados-Membros, conforme demonstrado pelo número crescente de autorizações de trabalho emitidas a nacionais de países terceiros para fins de emprego⁵⁴. A UE procura apoiar os países de origem no reforço da sua base económica e capital humano mediante parcerias para atração de talentos. Atrair talentos a nível mundial exige iniciativas orientadas em matéria de migração laboral para fazer face aos défices que não podem ser colmatados através da mão de obra nacional, tendo simultaneamente em conta as aspirações dos próprios nacionais de países terceiros e as prioridades dos países de origem. As parcerias para atração de talentos entre a UE e países terceiros articulam apoio direto a programas de mobilidade para o trabalho ou a formação com o reforço das capacidades e investimento em capital humano⁵⁵ com vista a garantir a igualdade de vantagens para os países parceiros, os Estados-Membros, as comunidades empresariais de ambas as partes e as pessoas que beneficiam. Segundo a OCDE, apenas quatro Estados-Membros da UE⁵⁶ figuram entre os dez países com maior capacidade para atrair talentos e empresários altamente qualificados do estrangeiro, nomeadamente a Suécia com as suas condições de visto favoráveis para empresários e o seu ambiente inclusivo e favorável às famílias⁵⁷. As políticas têm também de facilitar a integração de nacionais de países terceiros nas sociedades europeias, sendo que a integração e o respeito dos valores e princípios fundamentais da UE são, simultaneamente, um direito e um dever.

A **Suécia** atrai e retém talentos internacionais mediante uma **nova autorização de residência para nacionais de países terceiros altamente qualificados** e medidas de controlo reforçadas para combater a exploração de rotas de migração.

A correspondência entre oferta e procura de emprego e percorrer as vias de migração legal é muitas vezes algo complexo e dispendioso tanto para os migrantes quanto para os empregadores. O acesso ao mercado de trabalho deve ser facilitado garantindo aos migrantes legais condições de trabalho justas, mediante um reconhecimento célere das qualificações estrangeiras e apoio para ultrapassar barreiras administrativas e linguísticas. Por exemplo, a **Chéquia** criou uma ferramenta informática específica para a avaliação das necessidades de mão de obra que poderiam ser supridas através da migração e a **Grécia** tem uma plataforma em linha de fácil utilização para uma melhor correspondência entre a oferta e a procura de competências. Deve ser promovida uma abordagem mais coordenada à correspondência entre as necessidades dos empregadores que procuram trabalhadores na UE e as necessidades daqueles que procuram trabalho. Os migrantes ocupam muitas vezes postos de trabalho que não correspondem às suas competências, sendo que quase cerca de 40 % deles são sobrequalificados para os mesmos

⁵⁴ Em 2022, estima-se que tenham sido emitidas 1,6 milhões de autorizações de residência por motivos relacionados com emprego.

⁵⁵ Incluindo o desenvolvimento de competências, o ensino e a formação profissionais e a operacionalização de programas de intercâmbio em contexto laboral.

⁵⁶ Países Baixos, Suécia, Luxemburgo, Dinamarca.

⁵⁷ Indicadores de Atratividade de Talentos da OCDE.

(comparativamente com 20 % dos cidadãos da UE). Os cidadãos de países terceiros e as pessoas de origem migrante também sofrem frequentemente de discriminação, más condições de trabalho e podem carecer das competências linguísticas necessárias. Consequentemente, os cidadãos de países terceiros têm uma taxa de emprego inferior à dos nacionais ou de outros cidadãos da UE nos Estados-Membros, inclusivamente entre os jovens⁵⁸. Esta circunstância justifica ainda mais a necessidade de canais bem organizados e ordenados para a migração laboral para a UE.

Principais instrumentos a nível da UE:

- A **Diretiva Cartão Azul UE**⁵⁹ revista, que será aplicável a partir de 19 de novembro de 2023, facilitará o recrutamento de trabalhadores altamente qualificados na UE.
- A **Diretiva Autorização Única**⁶⁰ estabelece uma autorização única para o direito a trabalhar e prevê um conjunto de direitos para trabalhadores de países terceiros, ao passo que a **Diretiva Residentes de Longa Duração**⁶¹ estabelece as regras para obter o estatuto de residente de longa duração na UE. Ambas as diretivas estão em processo de revisão com vista a agilizar e facilitar a integração de nacionais de países terceiros e reforçar os seus direitos.
- As **parcerias para atração de talentos** com países terceiros selecionados (atualmente Marrocos, Tunísia, Egito, Bangladexe, Paquistão⁶²) reforçam vias legais para mobilidade laboral internacional e desenvolvem talentos de uma forma mutuamente profícua, que respeita as eventuais preocupações dos países parceiros.
- O **Plano de Ação sobre a Integração e a Inclusão para 2021-2027**⁶³ propõe apoiar os Estados-Membros por meio de ações que visam, entre outros objetivos, melhorar as oportunidades de emprego e o reconhecimento das qualificações dos migrantes ou desenvolver o ensino e formação inclusivos.
- Os **acordos de comércio livre** com países terceiros, incluindo os que estão a ser negociados com a Austrália, a Indonésia, a Índia e a Tailândia, devem incluir disposições destinadas a apoiar a circulação de profissionais qualificados.

Principais medidas a adotar:

- A Comissão apresentará um **pacote sobre a mobilidade de talentos** em novembro de 2023, incluindo uma proposta para uma reserva de talentos da UE enquanto plataforma informática para facilitar a correspondência entre a oferta e a procura de mão de obra entre empregadores da UE e candidatos a emprego de países terceiros, uma recomendação da

⁵⁸ Rede Europeia das Migrações, Relatório intitulado «Labour market integration of third country nationals in EU member states», 2019 (não traduzido para português).

⁵⁹ Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de outubro de 2021, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado e que revoga a Diretiva 2009/50/CE do Conselho.

⁶⁰ Diretiva 2011/98/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro.

⁶¹ Diretiva 2003/109/CE do Conselho, de 25 de novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração.

⁶² Estão também a ser debatidas parcerias para atração de talentos com a Nigéria e o Senegal.

⁶³ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027», COM(2020) 758 final.

Comissão sobre o reconhecimento das qualificações de nacionais de países terceiros e uma proposta de recomendação do Conselho sobre um quadro de mobilidade para fins de aprendizagem.

- Através da **Plataforma para a Migração Laboral**, os Estados-Membros e a Comissão continuarão a reforçar a cooperação destinada a facilitar a migração, para que seja possível colmatar défices de mão de obra regionais em todos os Estados-Membros.

4. IMPLEMENTAR O CONJUNTO DE INSTRUMENTOS DEMOGRÁFICOS

O conjunto de instrumentos demográficos pode ajudar a mobilizar políticas a nível da UE e nacional. A Comissão insta os Estados-Membros a instituírem e aplicarem políticas integradas que respondam às alterações demográficas e a integrarem as preocupações em matéria de demografia em todas as políticas. Encoraja-se os Estados-Membros a utilizarem os instrumentos disponíveis a nível da UE em articulação com as políticas nacionais. No âmbito do Semestre Europeu, os Estados-Membros receberam recomendações específicas por país sobre domínios relevantes, como as pensões, os cuidados de saúde e de longa duração (incluindo a sua adequação e sustentabilidade), o acolhimento de crianças, a tributação, a habitação social, as competências, a educação de adultos e as políticas de emprego. As ações que abordam as alterações demográficas e os seus impactos também contribuem para o progresso social mais amplo em consonância com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

A igualdade de género, a não discriminação e a equidade intergeracional têm de estar no cerne das escolhas políticas. É imperativo que as combinações de políticas escolhidas salvaguardem e contribuam constantemente para a igualdade de género e a igualdade de oportunidades, nomeadamente melhorando o acesso efetivo das mulheres ao mercado de trabalho e criando condições para que as pessoas na Europa possam concretizar as suas aspirações e escolhas pessoais. A este respeito, a oferta formal alargada de estruturas de acolhimento de crianças e de cuidados de longa duração de elevada qualidade e a preços comportáveis constitui uma solução política essencial. Ao mesmo tempo, estão a ser implementadas soluções políticas que beneficiam mutuamente várias ou todas as gerações e as mesmas devem ser apoiadas em vários domínios de intervenção, como o ensino e formação (por exemplo, aprendizagem intergeracional que promova o conhecimento e o desenvolvimento conjunto de competências), habitação e cuidados (por exemplo, coabitação intergeracional e cuidados de proximidade, incluindo serviços diurnos para adultos), e no local de trabalho (por exemplo, mão de obra multigeracional que atende a diversas necessidades e investe no conhecimento bidirecional e na transferência de competências entre gerações).

Desde 2006, a **Alemanha** criou mais de **540 casas multigeracionais** como «locais de encontro centrais» para promover a coesão social entre gerações. Estes centros ajudam as comunidades vizinhas a fazer face aos desafios das alterações demográficas a nível local.

As políticas dos Estados-Membros destinadas a fazer face às alterações demográficas devem alicerçar-se nas realidades locais. Uma vez que os desafios diferem entre Estados-Membros e regiões, as respostas políticas devem ser concebidas e implementadas como um esforço concertado com o envolvimento ativo de autoridades regionais e locais. Os serviços públicos de emprego, os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil também têm um papel a desempenhar. A Comissão disponibiliza-se para apoiar os Estados-Membros neste exercício, nomeadamente facilitando a aprendizagem mútua e o intercâmbio de boas práticas a todos os níveis, por exemplo no âmbito do Mecanismo para Estimular os Talentos que presta apoio a regiões da UE para fazerem face ao impacto da transição demográfica. A Comissão irá também prestar uma atenção especial aos desafios específicos associados à demografia das zonas rurais no seu próximo relatório sobre a implementação da visão a longo prazo para as zonas rurais, cuja publicação está programada para o início de 2024.

CONJUNTO DE INSTRUMENTOS DEMOGRÁFICOS: PRINCIPAIS INSTRUMENTOS A NÍVEL DA UE AO DISPOR DOS ESTADOS-MEMBROS



As tecnologias digitais podem impulsionar a vantagem competitiva da Europa e ajudar a compensar os impactos das alterações demográficas. A inteligência artificial e a automatização já estão a reconfigurar a economia e os mercados de trabalho na Europa. Se adequadamente concebidas e implementadas, as medidas políticas que promovem a inovação e a aplicação de tecnologias em maior escala podem contribuir para compensar os impactos das alterações demográficas na produtividade e na sustentabilidade orçamental. A tecnologia pode também tornar os cuidados de saúde e os cuidados de longa duração mais eficazes em termos de custos e melhorar o acesso e a qualidade neste domínio, nomeadamente nas regiões rurais e remotas, para os idosos e para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Além disso, as ferramentas digitais podem contribuir para o bem-estar de uma população envelhecida, promovendo vidas mais saudáveis e mais ativas. Podem também facilitar a participação social, atenuar o isolamento social entre as pessoas mais velhas, sobretudo quando as ferramentas digitais são utilizadas como um meio para facilitar interações interpessoais reais.

Além dos instrumentos regulamentares e dos quadros políticos enumerados acima, está disponível um conjunto de instrumentos de financiamento a nível da UE para apoiar os Estados-Membros. O Mecanismo de Recuperação e Resiliência estimula reformas e investimentos nos quatro pilares do conjunto de instrumentos, nomeadamente canalizando cerca de 8 mil milhões de EUR para educação e acolhimento na primeira infância⁶⁴, cerca de 43,2 mil milhões de EUR para educação⁶⁵, cerca de 41,7 mil milhões de EUR para requalificação e melhoria das competências⁶⁶, cerca de 48,2 mil milhões de EUR para apoiar os cuidados de saúde e os cuidados de longa duração⁶⁷, e cerca de 15,1 mil milhões de EUR para habitação social e infraestruturas sociais⁶⁸. Nos acordos de parceria 2021-2027, 26 Estados-Membros identificaram a demografia como um grande desafio para os seus territórios, que deve ser abordado com o apoio dos fundos da política de coesão. O Fundo Social Europeu Mais (FSE+), o principal instrumento da UE para investir nas pessoas, gere em conjunto com os Estados-Membros quase 7 mil milhões de EUR para promover um mundo de trabalho equilibrado em termos de género, igualdade de condições de trabalho e uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, e 427 milhões de EUR para apoiar o envelhecimento ativo e saudável dos trabalhadores. A próxima revisão intercalar dos programas da política de coesão⁶⁹, que deverá estar concluída até meados de 2025 e ser orientada pelas recomendações específicas por país adotadas em 2024, constituirá uma oportunidade para avaliar a situação destas regiões e, se for caso disso, alinhar a programação dos fundos da política de coesão. Por outro lado, o Horizonte Europa financia investigação para reduzir o défice e a inadequação de competências

⁶⁴ Valores em 28 de setembro de 2023. Os dados baseiam-se na metodologia de sinalização de pilares da grelha de avaliação da recuperação e resiliência e correspondem às medidas atribuídas ao domínio de intervenção «educação e acolhimento na primeira infância» enquanto domínio de intervenção principal ou secundário. Para informações e valores mais recentes sobre o MRR, consultar igualmente o *Report from the Commission to the European Parliament and the Council on the implementation of the Recovery and Resilience Facility: Moving forward* [Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do Mecanismo de Recuperação e Resiliência: Avançar], COM(2023) 545 final/2.

⁶⁵ *Ibidem*. Os dados correspondem às medidas atribuídas ao domínio de intervenção «Ensino geral, profissional e superior» enquanto domínio de intervenção principal ou secundário.

⁶⁶ *Ibidem*. Os dados correspondem às medidas atribuídas aos domínios de intervenção «Educação de adultos», «Competências e empregos verdes» e/ou «Capital humano no domínio da digitalização» enquanto domínios de intervenção principais ou secundários.

⁶⁷ *Ibidem*. Os dados correspondem às medidas atribuídas ao domínio de intervenção «Cuidados de saúde» e/ou «Cuidados de longa duração» enquanto domínios de intervenção principais ou secundários.

⁶⁸ Valor em 5 de outubro de 2023. Os dados correspondem às medidas atribuídas ao domínio de intervenção «Habitação social e outras infraestruturas sociais» enquanto domínio de intervenção principal ou secundário.

⁶⁹ Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, Fundo Social Europeu Mais, Fundo de Coesão e Fundo para uma Transição Justa.

com 43 milhões de EUR, bem como para fazer face aos impactos socioeconómicos das alterações demográficas com 27 milhões de EUR.

A gestão eficaz das alterações demográficas exige dados abrangentes, de elevada qualidade e granulares e capacidade a nível da UE e nacional para recolher e avaliar dados, bem como conhecimentos especializados para fornecer análises e orientações sobre as soluções apropriadas. A coordenação de esforços é também fundamental. A nível nacional, os Estados-Membros realizaram ou estão a lançar avaliações das alterações demográficas e seus impactos, por exemplo nos **Países Baixos** através da nova «Comissão Nacional sobre as Alterações Demográficas 2050». Em complemento destas atividades, as estatísticas europeias sobre população e migração e o «Atlas da Demografia» a nível da UE já proporcionam um conjunto sem precedentes de dados, mapas interativos e gráficos neste domínio, além de outros instrumentos, como o Observatório dos Territórios Rurais. No entanto, terá de ser dada maior atenção à criação da base factual e às capacidades de recolha de dados para avaliar e prever melhor as tendências demográficas e as suas implicações, nomeadamente de que forma a conceção das políticas pode ser melhorada para dar resposta às necessidades da coorte de idosos em evolução nas nossas sociedades. Uma medida importante neste sentido é a proposta de regulamento relativo às estatísticas europeias sobre a população e a habitação⁷⁰, que visa modernizar e integrar as estatísticas demográficas, da migração internacional e dos recenseamentos da população e da habitação.

Com vista a melhorar os instrumentos disponíveis, a Comissão irá:

Reforçar os dados e a base factual

- Transformar o **Atlas da Demografia** numa plataforma dinâmica para a criação e a divulgação de conhecimento sobre demografia a nível da UE, facilitando o intercâmbio entre Estados-Membros.
- Apoiar, no âmbito do Sistema Estatístico Europeu, os Estados-Membros para **melhorarem as suas estatísticas relativas à população e à habitação** e implementarem ações inovadoras, com base no futuro quadro regulamentar para estatísticas europeias sobre a população e a habitação (ESOP).
- Apoiar atividades analíticas no âmbito da **vertente «Emprego e Inovação Social» (EaSI) do FSE+** em 2024, abordando aspetos fundamentais da evolução demográfica, em especial relacionados com a longevidade, o envelhecimento e os cuidados de longa duração.
- Apoiar a **investigação através do Horizonte Europa** em matéria de respostas políticas aos desafios da demografia, incluindo um estudo sobre as implicações da necessidade crescente de cuidados de longa duração («onda de cuidados») a ser publicado até 2025.

Apoiar a revisão e atualização de políticas relacionadas com a demografia a todos os níveis

- Encorajar, em cooperação com a presidência, **diálogos e intercâmbios regulares** com os

⁷⁰ Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho relativo às estatísticas europeias sobre a população e a habitação, que altera o Regulamento (CE) n.º 862/2007 e revoga os Regulamentos (CE) n.º 763/2008 e (UE) n.º 1260/2013, COM(2023) 31 final.

Estados-Membros sobre todas as dimensões da demografia através de estruturas e recursos específicos.

- Utilizar o **instrumento de assistência técnica** para prestar assistência às autoridades nacionais, mediante pedido das mesmas, para desenvolver e atualizar estratégias nacionais destinadas a fazer face às alterações demográficas, nomeadamente no contexto das iniciativas emblemáticas «Os jovens primeiro» («Youth First»), «Competências» («Skills»), «Superar os obstáculos ao desenvolvimento regional» («Overcoming barriers to regional development») e «Integração de migrantes e atração de talentos» («Migrant integration and talent attraction»).
- Publicar, no início de 2024, o **nono relatório sobre a coesão**, que oferecerá uma oportunidade para refletir sobre a forma como a política de coesão ajuda os Estados-Membros a fazer face aos desafios demográficos.
- **Integrar as preocupações demográficas** nas propostas políticas pertinentes a nível da UE e nas avaliações de impacto que as acompanham, se for caso disso.
- **Organizar uma conferência temática no primeiro semestre de 2024** para refletir sobre a forma como os sistemas e as políticas podem apoiar a longevidade na Europa, tendo por base as principais conclusões dos relatórios sobre a adequação das pensões e o envelhecimento.

Garantir que nenhuma região na UE é deixada para trás

- Lançar oficialmente a **Harnessing Talent Platform** [Plataforma para Aproveitar os Talentos] nos dias 23 e 24 de novembro de 2023 e avançar com novos concursos no âmbito do Mecanismo para Estimular os Talentos.
- Prestar especial atenção aos desafios específicos associados à demografia das zonas rurais no próximo **relatório sobre a implementação da visão a longo prazo para as zonas rurais**.
- Apoiar a criação de **100 vales regionais de inovação** envolvendo as regiões da UE com desempenhos mais baixos em matéria de inovação, com um financiamento de 100 milhões de EUR provenientes do Horizonte Europa e 70 milhões de EUR provenientes do instrumento relativo aos investimentos inter-regionais ligados à inovação (I3) no âmbito do FEDER.
- Manter um diálogo regular no **grupo de peritos da Comissão** pertinente que abarca os fundos da política de coesão⁷¹ sobre desafios demográficos e apoio dos fundos pertinentes, com vista a garantir que os desafios demográficos são adequadamente abordados ao longo da sua programação e execução.
- Convidar os Estados-Membros a utilizarem a próxima **revisão intercalar dos programas da política de coesão** para adaptar, se for caso disso, os programas às necessidades criadas pelos desafios demográficos.

⁷¹ Grupo de peritos sobre os Fundos do Regulamento Disposições Comuns (Grupo de Peritos RDC), ver C(2021) 7888 final.

5. CONCLUSÃO

As alterações demográficas têm um profundo impacto nas nossas vidas e na competitividade da nossa economia. Embora a «sociedade da longevidade» possa facilitar a nossa adaptação e ajudar-nos a aproveitar novas oportunidades, o envelhecimento da população e a diminuição da população em idade ativa podem agravar os problemas existentes relacionados com o défice de mão de obra, a produtividade e os orçamentos públicos, afetando negativamente a economia e a sociedade em geral. As tendências demográficas podem também contribuir para o aumento das disparidades entre regiões e países, incorrendo o risco de comprometer a coesão social e a confiança na capacidade das nossas instituições democráticas para concretizar a prosperidade e o bem-estar gerais.

A Europa deve prosseguir uma abordagem abrangente que capacite todas as gerações para concretizarem os seus talentos e aspirações. Os líderes da UE manifestaram em Granada a sua determinação em investir nas competências do futuro e fazer face aos desafios demográficos. Para criar uma economia resiliente e sustentável ao serviço das pessoas e uma sociedade onde as pessoas possam realizar o seu potencial, é crucial ponderar cuidadosamente diferentes objetivos políticos. As políticas da UE e nacionais devem permitir às pessoas em toda a Europa conciliar as aspirações familiares e o trabalho remunerado. A igualdade de género, a não discriminação, o respeito dos direitos fundamentais e a equidade intergeracional devem nortear permanentemente os nossos esforços. Perante os défices graves de mão de obra que estão a pressionar as empresas em toda a UE, a migração legal e a integração efetiva de nacionais de países terceiros são igualmente vitais, em complemento do aproveitamento de talentos provenientes da União. A Cimeira dos Parceiros Sociais em Val Duchesse planeada para o primeiro semestre de 2024 será uma oportunidade para continuar a procurar soluções para o problema premente dos défices de mão de obra e de competências. Com vista a abordar a questão da competitividade em geral, a presidente da Comissão incumbiu Mario Draghi, antigo presidente do BCE e chefe do Governo de Itália, de elaborar um relatório sobre o futuro da competitividade da UE até ao verão de 2024.

Trabalhando em conjunto, podemos avançar para uma Europa forte, dinâmica, competitiva e coesa. A presente comunicação aponta para reformas e investimentos fundamentais necessários para fazer face e gerir as alterações demográficas na Europa. Em conformidade com o acima exposto, os decisores políticos nos Estados-Membros devem aplicá-los nos seus contextos nacionais e regionais numa abordagem de governação integrada. A Comissão está empenhada em apoiar os Estados-Membros para que utilizem eficazmente os instrumentos disponíveis e, para o efeito, continua a desenvolvê-los. Nos seus esforços, os decisores políticos devem também promover a participação ativa dos cidadãos e envolver todos os intervenientes: parceiros sociais, organizações da sociedade civil, e outros, alicerçando as suas políticas nas realidades locais. Desde modo, podemos ajudar as pessoas e as comunidades a prosperar, promovendo o bem-estar pessoal e social tanto das gerações atuais quanto das gerações futuras.