

**Bruxelas, 5 de junho de 2025
(OR. en)**

9321/25

**SOC 309
EMPL 198
AG 68
COH 79
SAN 246
GENDER 52**

NOTA

de:	Presidência
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Projeto de conclusões do Conselho sobre «Apoiar as pessoas idosas na realização de todo o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade» – Aprovação

1. A Presidência elaborou um projeto de conclusões do Conselho sobre «Apoiar as pessoas idosas na realização de todo o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade».
2. As conclusões foram analisadas pelo Grupo das Questões Sociais em 7 de abril e 5 e 26 de maio de 2025. Na sequência de uma consulta informal por escrito, foi alcançado um acordo de princípio sobre o texto constante do anexo da presente nota.
3. Convida-se o Comité de Representantes Permanentes a enviar ao Conselho EPSCO, para aprovação na sua reunião de 19 de junho de 2025, o projeto de conclusões que consta do anexo da presente nota.

APOIAR AS PESSOAS IDOSAS¹ NA REALIZAÇÃO DE TODO O SEU POTENCIAL NO
MERCADO DE TRABALHO E NA SOCIEDADE

PROJETO DE CONCLUSÕES DO CONSELHO

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

RECORDANDO:

1. O artigo 3.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (TUE), que estabelece, nomeadamente, que a União se empenhe no pleno emprego e no progresso social para combater a exclusão social e as discriminações, e promova, entre outros aspetos, a justiça social e a proteção social, a igualdade entre homens e mulheres e a solidariedade entre gerações, bem como a coesão económica, social e territorial. O artigo 145.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE), que sublinha o compromisso da União em desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego, tendo em vista alcançar os objetivos enunciados no artigo 3.º do TUE, incluindo o pleno emprego e o progresso social.
2. O artigo 159.º do TFUE, no qual se incumbe a Comissão de elaborar um relatório anual, a enviar ao Parlamento Europeu, ao Conselho e ao Comité Económico e Social Europeu, sobre a evolução na realização dos objetivos a que se refere o artigo 151.º do TFUE, que incluem a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, uma proteção social adequada e o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro e o combate à exclusão.

¹Para efeitos das presentes conclusões, o termo «pessoas idosas» refere-se a pessoas com idade igual ou superior a 55 anos.

O artigo 8.º do TFUE que determina, além disso, que, na realização de todas as suas ações, a União tem por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, a par do artigo 10.º do TFUE, que prevê que, na definição e execução das suas políticas e ações, a União tem por objetivo combater a discriminação, nomeadamente, em razão da idade e da deficiência.

3. O artigo 174.º do TFUE, que determina que, no âmbito da sua política de coesão económica, social e territorial destinada a, entre outros objetivos, reduzir as disparidades entre os níveis de desenvolvimento das diversas regiões e o atraso das regiões menos favorecidas, a União consagre especial atenção às zonas rurais, às zonas afetadas pela transição industrial e às regiões com limitações naturais ou demográficas graves e permanentes.
4. A Agenda Estratégica do Conselho Europeu para 2024-2029, que inclui o compromisso de abordar de forma abrangente os desafios demográficos e o seu impacto na competitividade, no capital humano e na igualdade, de garantir que o modelo económico europeu e os sistemas europeus de proteção social apoiem uma sociedade da longevidade próspera, e de investir nas competências, na formação e na educação das pessoas ao longo das suas vidas e incentivar a mobilidade equitativa de talentos dentro e fora da União Europeia.
5. O Pilar Europeu dos Direitos Sociais com os seus princípios e o plano de ação da Comissão, que salientam a importância de aumentar a participação de todos no mercado de trabalho, inclusive das pessoas idosas, de assegurar a igualdade de oportunidades, de promover a aprendizagem ao longo da vida, a qualidade do trabalho e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, e de melhorar a inclusão social, prevenindo simultaneamente a pobreza e proporcionando prestações de reforma adequadas que sejam proporcionais às contribuições anteriores para os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, a fim de tirar partido da consecução das grandes metas da UE e das metas nacionais para 2030 em matéria de emprego, competências e redução da pobreza.
6. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual a UE e os seus Estados-Membros são partes. À medida que a probabilidade de deficiência aumenta com a idade, é extremamente importante eliminar os obstáculos à participação social e económica de todas as pessoas com limitações funcionais, nomeadamente assegurando a acessibilidade e adaptações razoáveis, a fim de reduzir a exclusão, a pobreza e as disparidades no emprego entre as pessoas idosas e a população em geral.

7. A Diretiva 2000/78/CE do Conselho, que estabelece um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da idade, bem como da religião ou das convicções, de uma deficiência ou da orientação sexual, no contexto do emprego e da atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento. A diretiva realça igualmente a necessidade de prestar especial atenção ao apoio aos trabalhadores mais velhos, a fim de aumentar a sua participação no mercado de trabalho.
8. A Diretiva (UE) 2024/1499 do Conselho, que estabelece normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua idade, religião ou crença, deficiência ou orientação sexual.
9. A Decisão do Conselho de 2024² relativa às orientações para as políticas de emprego, em especial as orientações n.º 6 e n.º 8, que instou os Estados-Membros a procurarem reforçar a oferta de mão de obra e melhorar o acesso ao emprego e à aquisição de aptidões e competências ao longo da vida – nomeadamente reforçando a inclusividade e o desenvolvimento do capital humano, fomentando a aquisição de aptidões e competências ao longo da vida –, bem como promover a igualdade de oportunidades para todos – nomeadamente apoiando as reformas dos regimes de pensões com políticas que promovam o envelhecimento ativo e saudável e prolonguem a vida ativa.
10. Os pareceres do Comité Económico e Social Europeu intitulados *As pessoas idosas no ativo – fatores sistémicos na escolha de trabalhar por mais tempo*³, *O impacto da demografia na Europa social*⁴, *Estratégia europeia para as pessoas idosas*⁵, e *Promover a solidariedade intergeracional europeia – rumo a uma abordagem horizontal da UE*⁶, que sublinham a necessidade de medidas coordenadas entre os diferentes domínios das políticas públicas para apoiar o emprego das pessoas idosas, e a importância do diálogo social neste domínio.

² Decisão (UE) 2024/3134 do Conselho, de 2 de dezembro de 2024, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros.

³ Parecer do CESE: *As pessoas idosas no ativo – fatores sistémicos na escolha de trabalhar por mais tempo* (SOC/817-CESE-2024), 26 de fevereiro de 2025.

⁴ Parecer do CESE: *O impacto da demografia na Europa social* (SOC 796), 18 de setembro de 2024.

⁵ Parecer do CESE: *Estratégia europeia para as pessoas idosas* (2023/C 349/06), 12 de julho de 2023.

⁶ Parecer do CESE: [Promover a solidariedade intergeracional europeia – rumo a uma abordagem horizontal da UE](#), (JO C, C/2024/6869), 28 de novembro de 2024.

11. A Comunicação da Comissão Europeia intitulada *União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030*⁷, que estabelece que é preciso prestar especial atenção às pessoas idosas com deficiência, a fim de assegurar a sua participação na sociedade e no mercado de trabalho.
12. A Comunicação intitulada «*Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação*»⁸ e a Comunicação relativa à *Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados*, ambas da Comissão Europeia, que indicam que políticas de envelhecimento ativo e condições de trabalho dignas e adaptadas, juntamente com a intervenção precoce, a promoção da saúde e a prevenção da doença, podem capacitar as gerações mais velhas para prolongarem voluntariamente a sua vida ativa no mercado de trabalho e podem contribuir ainda mais para uma vida independente, saudável e ativa mais longa e retardar o surgimento de necessidades de cuidados.⁹ Além disso, 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 multigeracional¹⁰.
13. O *Plano de ação da Comissão Europeia sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE*¹¹, que salienta a necessidade de manter as pessoas idosas ativas como forma de contribuir para combater a escassez de mão de obra e de competências.
14. As Conclusões do Conselho sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE, que sublinham a importância de regimes de trabalho flexíveis, oportunidades de emprego inclusivas, condições de trabalho de qualidade e formação e desenvolvimento de competências para reter os trabalhadores e atrair mais pessoas para o mercado de trabalho de forma sustentável, bem como de assegurar uma melhor conciliação entre responsabilidades de prestação de cuidados e trabalho remunerado, nomeadamente assegurando o acesso a cuidados de qualidade, como o acolhimento de crianças e os serviços de prestação de cuidados a pessoas idosas, com vista a promover a igualdade de género e a combater a repartição desigual, entre mulheres e homens, dos trabalhos de prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados.

⁷ Comissão Europeia, DG EMPL, 2021, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0101>

⁸ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação», COM(2023)577 final, Bruxelas, 11.10.2023

⁹ 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, Bruxelas, 7.9.2022.

¹⁰ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação», COM(2023)577 final, p. 13

¹¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação», COM(2024) 131 final, Bruxelas, 20.3.2024

Nas conclusões salienta-se ainda que deverão ser desenvolvidas medidas específicas para apoiar os trabalhadores, e convida-se os Estados-Membros a procurar explorar e satisfazer as necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos, a fim de reduzir os obstáculos ao emprego de permitir que estes trabalhadores permaneçam no mercado de trabalho durante mais tempo e com saúde ou regressem ao trabalho¹².

15. O *Livro Verde sobre o envelhecimento*, da Comissão Europeia, no qual se refere, entre outras coisas, que a prosperidade de uma sociedade em envelhecimento depende de um envelhecimento saudável e ativo, do acesso a cuidados de saúde e serviços de cuidados de longa duração de elevada qualidade e da aprendizagem ao longo da vida¹³, bem como se observa que, embora a competência para fazer face aos efeitos do envelhecimento esteja, em grande medida, nas mãos dos Estados-Membros, a UE está bem posicionada para identificar e analisar tendências e questões fundamentais, facilitar o intercâmbio de boas práticas e apoiar iniciativas relacionadas com o envelhecimento tomadas aos níveis nacional, regional e local. A UE pode ajudar os Estados-Membros e as regiões a desenvolverem as suas próprias respostas estratégicas ao envelhecimento, adaptadas às suas circunstâncias concretas.
16. O relatório de 2024 da Comissão Europeia e do Comité da Proteção Social (CPS) sobre a adequação das pensões, que observa que mercados de trabalho inclusivos e sólidos são fundamentais para manter pensões adequadas numa sociedade em envelhecimento, e que apela a que sejam envidados mais esforços para garantir uma segurança de reforma justa para todos, incluindo políticas para atenuar o impacto das responsabilidades de prestação de cuidados, e para promover carreiras mais longas, nomeadamente através de incentivos positivos e de percursos de reforma flexíveis, reduzindo simultaneamente a disparidade de género nas pensões, o que demonstra que a adequação das pensões e a sustentabilidade orçamental são objetivos indissociavelmente ligados, exigindo uma resposta integrada ao desafio do envelhecimento da população¹⁴.

¹²Conclusões do Conselho intituladas «Escassez de mão de obra e de competências na UE: Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia», adotadas pelo Conselho (EPSCO) em 2 de dezembro de 2024.

¹³Livro Verde sobre o envelhecimento «Promover a responsabilidade e a solidariedade entre gerações», Comissão Europeia, COM(2021) 50 final, Bruxelas, 27.1.2021

¹⁴ *The 2024 Pension Adequacy Report – Current and future income adequacy in old age in the EU* [Relatório de 2024 sobre a adequação das pensões – adequação atual e futura dos rendimentos na velhice na UE]. Volume I, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/909323>, pp. 12-13. Conclusões do Conselho, de 20 de junho de 2024, sobre a adequação das pensões (11398/24).

17. O documento final do Grupo de Alto Nível sobre a Não Discriminação, Igualdade e Diversidade intitulado *Age equality and non-discrimination on the grounds of age* [Igualdade etária e não discriminação em razão da idade]¹⁵, que aborda o impacto da discriminação em razão da idade e do idadismo e descreve os quadros jurídicos e estratégicos pertinentes, apresentando simultaneamente desafios concretos e respostas estratégicas implementadas aos níveis europeu e nacional.
18. O Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027¹⁶, que estabelece que, à medida que os trabalhadores estão a envelhecer, é necessário adaptar o ambiente de trabalho e as tarefas às suas necessidades específicas e minimizar os riscos.

TENDO EM CONTA O SEGUINTE:

19. O envelhecimento demográfico é um dos desafios estruturais à competitividade e ao crescimento com que os Estados-Membros se deparam. De acordo com os dados do Eurostat, em 2024, as pessoas com idade igual ou superior a 65 anos constituíam 21,6 % da população da UE, sendo que essa percentagem deverá aumentar para 30 % até 2060. Durante este mesmo período, a percentagem de pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos deverá diminuir de 63,8 % para 56,6 %¹⁷. A idade média da população aumentou de 39 para 44,5 anos entre 2002 e 2023 e, em 2060, terá atingido os 48,8 anos¹⁸. A percentagem da população em idade ativa na UE está a diminuir, enquanto a percentagem de pessoas reformadas está a aumentar, prevendo-se que como consequência o índice de dependência aumente de forma constante, passando de 33,9 % em 2024 para 59,7 % em 2100¹⁹. Na UE27, em 2022, as pessoas com deficiência constituíam 18,7 % da população entre os 16 e os 64 anos e 52,2 % da população com 65 anos ou mais. Por conseguinte, os decisores políticos enfrentam novos desafios no que diz respeito às condições de vida e de trabalho, à proteção social e ao acesso aos serviços de prestação de cuidados.

¹⁵*Age equality and non-discrimination on the grounds of age* [Igualdade etária e não discriminação em razão da idade], documento final do Grupo de Alto Nível sobre a Não Discriminação, Igualdade e Diversidade, Comissão Europeia, 1 de dezembro de 2024, [Rede de peritos no domínio da luta contra a discriminação – Comissão Europeia](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en), https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/network-experts-field-anti-discrimination_en.

¹⁶Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 – Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução», COM(2021) 323 final, Bruxelas, 28.6.2021.

¹⁷ Eurostat: demo_pjan, proj_23np (dados extraídos em 17.2.2025).

¹⁸ Eurostat: proj_23ndbi (dados extraídos em 17.2.2025).

¹⁹*Population Structure and Ageing: Statistics Explained* [Estrutura populacional e envelhecimento: estatísticas explicadas], Eurostat, fevereiro de 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing.

A promoção de oportunidades de atividade económica para as pessoas idosas exige novas ideias aos níveis empresarial, regional, setorial, dos Estados-Membros e da UE. São necessárias abordagens inovadoras em matéria de condições de trabalho e percursos profissionais, que permitam às pessoas idosas manter a sua saúde física e mental, ao mesmo tempo que desenvolvem as competências, a motivação e a produtividade, ao longo de uma vida ativa prolongada²⁰. São igualmente necessárias abordagens inovadoras destinadas a garantir locais de trabalho adaptáveis e acessíveis para os trabalhadores mais velhos.

20. O facto de mais pessoas do que alguma vez registado viverem mais tempo e com mais saúde significa que estas poderão continuar ativas, do ponto de vista económico e social, após a reforma, através da participação em atividades sociais. Estas novas realidades estão a mudar a nossa compreensão da longevidade, pondo em evidência o importante contributo que as pessoas idosas prestam à sociedade e à economia através de uma atividade económica alargada, da participação social e do voluntariado, da aprendizagem intergeracional e da coesão²¹.
21. A disparidade de género nas pensões leva a que as mulheres tenham menos segurança financeira do que os homens na velhice. As mulheres têm maior probabilidade de auferir rendimentos mais baixos do que os homens, uma vez que trabalham mais frequentemente em setores e profissões menos bem remunerados e adaptam os seus padrões de trabalho para assumirem responsabilidades de prestação de cuidados ao longo das suas vidas, dado que são elas que se ocupam da maior parte do trabalho de prestação de cuidados e doméstico não remunerado. Por conseguinte, em comparação com os homens, é mais provável que as mulheres recorram a formas de emprego irregulares ou mesmo informais. Todos estes fatores, em conjugação com interrupções prolongadas da vida profissional, salários mais baixos e carreiras mais curtas, reduzem as contribuições das mulheres para o regime de pensões e os direitos por elas adquiridos. Contudo, existem situações, como o trabalho por conta própria – mais comum entre os homens –, que podem estar associadas a um acesso mais difícil às pensões do que aquele que é garantido aos trabalhadores com vínculos laborais tradicionais²². As políticas destinadas a abordar as causas sistémicas subjacentes às disparidades salariais entre homens e mulheres, a proporcionar maiores oportunidades económicas ao longo da vida e a melhorar o acesso à proteção social e aos serviços de prestação de cuidados podem ajudar a enfrentar este desafio. O prolongamento voluntário da atividade económica pode assegurar rendimentos adicionais às pessoas idosas.

²⁰ Eiffe, F.F. *et al.* (2024), «Keeping older workers engaged: policies, practices and mechanisms» [Manter os trabalhadores mais velhos envolvidos: políticas, práticas e mecanismos], documento de trabalho WPEF24030 da Eurofound, 2024, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

²¹ Livro Verde sobre o envelhecimento «Promover a responsabilidade e a solidariedade entre gerações», Comissão Europeia COM(2021) 50 final Bruxelas 27.1.2021

²² Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, da Comissão Europeia, e Comité da Proteção Social (CPS), «The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU» [Relatório de 2024 sobre a adequação das pensões – adequação atual e futura dos rendimentos na velhice na UE]. *Volume II*, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024, p.240, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/550848>

22. A «geração sanduíche»²³, ou seja, pessoas que sobre as quais recaem simultaneamente responsabilidades de prestação de cuidados a filhos e a familiares idosos, pode estar sujeita a uma sobrecarga física e mental, o que poderá levar a que o seu potencial económico e social fique por concretizar, assim como a uma diminuição da qualidade dos cuidados que conseguem prestar. O acesso a educação e acolhimento na primeira infância de qualidade, à licença parental remunerada e a serviços de cuidados continuados de qualidade é fundamental para promover a igualdade de género, a atividade económica e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada. Uma vez que o envelhecimento ativo e saudável reduz a necessidade de cuidados para as pessoas idosas, a sua promoção tem um efeito sinérgico positivo no bem-estar físico e mental tanto das gerações mais velhas como da «geração sanduíche».
23. O êxito das medidas para o prolongamento voluntário da atividade económica dos trabalhadores mais velhos depende do estado de saúde desses trabalhadores, que por sua vez está relacionado com o estilo de vida e as condições socioeconómicas, bem como com a qualidade e o ambiente de trabalho, especialmente no que respeita à carga física e mental exigida por diferentes profissões. A otimização das condições de saúde das pessoas idosas exige cuidados de saúde preventivos e curativos contínuos e abrangentes, adaptados às necessidades específicas e aos problemas de saúde tanto das mulheres como dos homens, em conjugação com medidas adequadas de apoio e de saúde e segurança no trabalho.
24. A percentagem crescente de população idosa, num mundo digital em rápida evolução, exige novas abordagens em matéria de emprego e de política social. As alterações na estrutura das famílias e o desenvolvimento dos meios de comunicação digitais, incluindo as redes sociais e as novas formas de comunicação à distância, juntamente com o trabalho à distância, podem contribuir para um sentimento crescente de isolamento e solidão, embora a digitalização possa também contribuir para uma melhor conexão com os outros. Para a geração mais velha, estas mudanças podem traduzir-se numa perda mais rápida de saúde e independência²⁴, na falta de apoio às necessidades de cuidados e no aumento da pobreza e da exclusão social²⁵. Todas estas questões exigem uma resposta adequada em termos de políticas.

²³Conclusões do Conselho, de 2 de dezembro de 2024, intituladas «Garantir o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a igualdade de género para todas as gerações no contexto dos desafios demográficos» (16065/24), p. 10.

²⁴Sylke, V. *et al.* (2024), «Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions» [Solidão na Europa: determinantes, riscos e intervenções], Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>

²⁵Mahoney, J. *et al.* (2024), «Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review» [Medir a conexão social nos países da OCDE: uma revisão exploratória], OECD Papers on Well-being and Inequalities, n.º 28, Publicações da OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

25. Políticas ativas de emprego que estejam em consonância com a estratégia global da *União das Competências*²⁶ recentemente proposta e com o *plano de ação para a escassez de mão de obra e de competências na UE*²⁷ deverão contribuir para reforçar a permanência e a integração no mercado de trabalho e para facilitar as transições entre empregos, de modo a assegurar que se tira o máximo partido do potencial, da experiência e dos conhecimentos da população em idade ativa, inclusive dos trabalhadores mais velhos. Além disso, reforçar o acesso à melhoria de competências e requalificação, num formato adaptado às necessidades específicas, e ao reconhecimento de competências, juntamente com empregos de qualidade e adaptações no local de trabalho mais flexíveis e personalizadas, pode ter um impacto positivo nas decisões das pessoas idosas de se manterem no ativo. O papel e a autonomia dos parceiros sociais deverão ser respeitados nesse aspeto.
26. A Comissão Europeia comprometeu-se a desenvolver uma *estratégia em matéria de equidade intergeracional*, com vista a *identificar possíveis formas de reforçar a comunicação entre gerações e a assegurar que se respeitam os interesses das gerações atuais e futuras em todos os processos de elaboração de políticas e legislação*²⁸.
27. O contributo das pessoas idosas deverá ser particularmente valorizado no local de trabalho – onde tem o potencial para promover o dinamismo, a inovação e a colaboração intergeracional através da aprendizagem mútua, da partilha de conhecimentos e de abordagens diversificadas –, no seio das famílias – onde as pessoas idosas poderão prestar cuidados continuados informais de forma voluntária, complementando os serviços de cuidados formais, e ajudar jovens pais no que toca às responsabilidades de prestação de cuidados –, e no seio da sociedade e das comunidades locais – onde as pessoas idosas podem colmatar as clivagens geracionais, transmitindo a cultura, os valores e as normas sociais às gerações mais jovens, promovendo a empatia e a compreensão mútua e fomentando uma sociedade mais coesa e inclusiva.

²⁶Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «A União das Competências», COM(2025) 90 final, Bruxelas, 5.3.2025.

²⁷Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação», COM(2024) 131 final, Bruxelas, 20.3.2024.

²⁸ Carta de missão de Ursula von der Leyen, presidente da Comissão Europeia, a Glenn Micaleff, comissário da Equidade Intergeracional, Juventude, Cultura e Desporto, Bruxelas, 1 de dezembro de 2024.

28. Os resultados dos debates iniciados durante a Presidência polaca em várias instâncias (conferência ministerial em Gdansk, Conselho EPSCO, reunião informal do CPS) revelaram que a forma mais eficaz de lidar com os desafios relacionados com o aproveitamento do potencial económico das pessoas idosas é através de um pacote de políticas abrangente. Esse pacote deverá incluir políticas específicas e ter em conta os contextos nacionais. Os principais elementos podem incluir: o incentivo ao prolongamento voluntário da atividade profissional, a promoção de regimes de trabalho flexíveis e a adaptação dos locais de trabalho e das condições de trabalho, políticas de luta contra a discriminação, formação específica e inclusiva, políticas de medicina preventiva, apoio específico dos serviços públicos de emprego, atividades dos parceiros sociais, políticas e práticas empresariais, melhoria dos serviços de cuidados e de cuidados continuados, gestão etária no local de trabalho e gestão assente na medicina preventiva. Além disso, é necessária uma mudança de mentalidade para fomentar o reconhecimento social dos contributos valiosos das pessoas idosas para a atividade económica.
29. As competências próprias dos Estados-Membros e da União nos termos dos títulos IX e X do TFUE, bem como os princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade, e os trabalhos em curso de revisão do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais em 2025²⁹.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA, no âmbito das respetivas competências, a:

30. Ponderar, no próximo Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a forma de promover com eficácia políticas de envelhecimento ativo que incentivem os europeus mais velhos a prolongar voluntariamente a sua vida profissional, bem como de promover oportunidades de crescimento económico e de criação de emprego decorrentes do desenvolvimento da «economia sénior». Tal poderá contribuir para melhorar a eficiência e a sustentabilidade das finanças públicas, colmatar a escassez de mão-de-obra e reforçar a competitividade da UE, garantindo a adequação da proteção social, bem como promovendo a equidade e a solidariedade intergeracionais.

²⁹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais», Comissão Europeia, Bruxelas, 4.3.2021, COM(2021) 102 final, p. 41.

31. Combater o idadismo e os estereótipos negativos em todos os domínios da sociedade relativamente às pessoas idosas em geral e aos trabalhadores mais velhos em particular, sensibilizando para a importância e o valor acrescentado da participação ativa das pessoas idosas na vida económica, familiar e comunitária. Tal implica também a promoção de perceções positivas entre as pessoas idosas sobre o papel que elas próprias desempenham na economia e na sociedade, com especial destaque para os benefícios de prolongar a sua vida profissional e de participar em iniciativas comunitárias. As medidas políticas tomadas para esse efeito devem ter em conta a heterogeneidade das pessoas idosas enquanto grupo.
32. Dar resposta aos desafios enfrentados pelas mulheres idosas e promover políticas que garantam oportunidades e apoio à sua participação ativa no mercado de trabalho, à progressão na carreira, aos rendimentos ao longo da vida e aos rendimentos na reforma. As políticas deverão ter especialmente em conta a parte desproporcionada das responsabilidades de prestação de cuidados assumida pelas mulheres e promover a partilha equitativa dessas responsabilidades entre homens e mulheres.
33. Intensificar os esforços para promover o envelhecimento saudável e ativo, tendo em conta o impacto de um estilo de vida saudável, das atividades não relacionadas com o trabalho e dos laços sociais na manutenção da autonomia, do bem-estar e de uma vida digna na velhice. É necessário seguir a via da prevenção o mais precocemente possível e ao longo de todo o processo de envelhecimento, em especial estabelecendo contacto com as pessoas em condições e situações mais vulneráveis.
34. Destacar, nos próximos relatórios conjuntos sobre o emprego e noutros documentos pertinentes, políticas destinadas a incentivar as pessoas idosas a prolongar a sua atividade profissional e económica.

CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS A:

35. Ter devidamente em conta a importância da manutenção e do prolongamento da atividade económica das pessoas idosas de forma voluntária, e, se for caso disso, ponderar a adoção de metas específicas de atividade económica para este grupo etário, tendo em consideração os respetivos pontos de partida e as circunstâncias nacionais.
36. Promover o prolongamento voluntário da participação económica e social das pessoas idosas através do diálogo social e de abordagens baseadas em pacotes de políticas abrangentes, que combinem medidas em múltiplos domínios fundamentais, incluindo a participação social, o emprego, a saúde e segurança no trabalho, as competências, as condições de trabalho, o equilíbrio entre vida profissional e vida privada, a igualdade de oportunidades, a aprendizagem e a formação ao longo da vida, o empreendedorismo, as tecnologias digitais e baseadas em inteligência artificial, os cuidados de saúde e de longa duração, e a proteção social. Além disso, incentiva-se os Estados-Membros a conceberem políticas pertinentes que tenham devidamente em conta as necessidades específicas das pessoas idosas, incluindo as pessoas com deficiência, e a garantirem uma acessibilidade que contemple os aspetos mentais, intelectuais, nomeadamente cognitivos ou sensoriais, físicos, e organizacionais. É necessário ponderar as circunstâncias individuais para que o sistema de incentivos ao prolongamento voluntário da vida ativa tenha em conta as diversas necessidades, desejos e capacidades das pessoas idosas, incluindo membros de diferentes grupos profissionais, prestando especial atenção aos trabalhadores manuais e àqueles que exercem atividade em condições exigentes, fisicamente ou de outra forma, ou que trabalhem em setores em declínio ou em transformação.
37. Promover a literacia, as competências e a inclusão digitais e assegurar que a transformação digital beneficie todos os cidadãos, prestando especial atenção às necessidades das pessoas idosas. Uma abordagem centrada no cidadão – assente numa conceção acessível, intuitiva e sem barreiras, que responda às necessidades das pessoas idosas – é fundamental para combater a exclusão digital, reduzir o fosso digital e enfrentar o problema da fraca adesão por parte dos potenciais beneficiários, em particular das pessoas idosas.

38. Integrar, sempre que possível, a prestação de serviços de apoio a todos os níveis e em todos os setores da administração pública e das autoridades locais, bem como entre os parceiros sociais e outras entidades não governamentais pertinentes, reforçando a cooperação público-privada, de forma a que esta beneficie efetivamente as pessoas idosas, no que toca a necessidades, oportunidade, continuidade e seletividade. Desenvolver o diálogo com as partes interessadas em matéria de pacotes de políticas abrangentes e de prestação integrada de serviços, através do estabelecimento de parcerias estreitas com os sindicatos, os empregadores, o setor empresarial e as organizações da sociedade civil pertinentes, em todas as fases de desenvolvimento, adoção e implementação das políticas.
39. Promover, com a colaboração dos parceiros sociais, a gestão etária dos recursos humanos no que respeita aos empregadores e aos trabalhadores, fomentando a sensibilização para os benefícios da abordagem do ciclo de vida na contratação, formação, retenção e reintegração dos trabalhadores e em tirar o melhor partido do potencial das pessoas mais velhas, incentivando-as inclusivamente a transmitirem a sua experiência profissional e de empreendedorismo às gerações mais jovens, entre outras iniciativas. Incentivar os empregadores a explorarem o potencial dos candidatos a emprego mais velhos e das pessoas inativas. Importa reconhecer que o investimento na melhoria de competências e na requalificação, nas adaptações do local de trabalho e na saúde e segurança no trabalho adaptadas às necessidades dos trabalhadores mais velhos é tanto viável como benéfico.
40. Em cooperação com os parceiros sociais, intensificar os esforços para implementar soluções que incentivem as pessoas idosas a permanecer voluntariamente no mercado de trabalho, inclusive após atingirem a idade da reforma, em conformidade com as recomendações específicas por país do Semestre Europeu, desencorajando, sempre que apropriado, a reforma antecipada, implementando incentivos eficazes para prolongar voluntariamente a vida ativa, permitindo a acumulação de pensões com rendimentos de trabalho e promovendo percursos de reforma flexíveis, entre outras iniciativas.

41. Promover o intercâmbio de boas práticas, nomeadamente no âmbito do Grupo de Alto Nível sobre a Não Discriminação, Igualdade e Diversidade, a fim de promover medidas nacionais mais eficazes, incluindo estratégias e planos de ação para enfrentar os principais desafios relacionados com a igualdade etária.
42. Em conformidade com as práticas administrativas nacionais, tomar as medidas adequadas para fazer avançar a recolha de dados sobre a igualdade, incluindo dados desagregados por sexo e idade, a fim de melhor identificar e combater a desigualdade e a discriminação em razão da idade.

CONVIDA O COMITÉ DO EMPREGO E O COMITÉ DA PROTEÇÃO SOCIAL A:

43. Com base na sua vasta experiência neste domínio, apoiar o intercâmbio de boas práticas em matéria de valorização e aproveitamento do potencial económico e social das pessoas idosas, e refletir sobre os respetivos resultados no âmbito das suas atividades de debate, elaboração de relatórios e aprendizagem mútua existentes.

CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

44. Ter em conta o potencial económico e social das pessoas idosas, com a tónica em perspetivas estratégicas como a esperança de vida, os fatores socioeconómicos da desigualdade, incluindo as disparidades nas pensões, as condições de saúde, as tecnologias facilitadoras e acessíveis emergentes e as mudanças no mercado de trabalho. A intenção será também abordar a perceção de uma sociedade envelhecida, focando-se não só nos custos e desafios, mas também nos potenciais benefícios.
45. Proporcionar formas de intercâmbio de informações e oportunidades de aprendizagem relativas a práticas que possam permitir que as pessoas idosas permaneçam no mercado de trabalho, promover uma mão de obra inclusiva do ponto de vista da idade, fomentar o empreendedorismo, incluindo o empreendedorismo social, e incentivar o trabalho para além da idade da reforma, bem como atividades destinadas a incentivar a atividade social e a combater a solidão, enquanto elementos de apoio ao envelhecimento ativo e saudável e ao acesso a serviços de cuidados continuados de elevada qualidade.

46. Combater os estereótipos e promover a imagem positiva da longevidade nas suas campanhas de sensibilização pertinentes. Incentivar os cidadãos da UE a prepararem-se para a longevidade, desenvolvendo a literacia sobre a longevidade, de forma a ajudá-los a preparar o seu futuro.
47. Impulsionar iniciativas e promover a sensibilização em matéria de envelhecimento saudável e ativo, não só entre as pessoas idosas mas também em toda a sociedade, de empregos de qualidade e de condições de trabalho justas e dignas ao longo da vida profissional, nomeadamente o impacto que um estilo de vida saudável, o equilíbrio entre vida profissional e vida privada para mulheres e homens, as atividades não relacionadas com o trabalho e os laços sociais desempenham na manutenção de uma vida digna e autónoma na velhice, tendo em conta os diferentes aspetos da vida, combatendo o idadismo, incluindo qualquer discriminação contra as pessoas idosas no acesso aos seus direitos, e garantindo a plena participação na vida social, cultural, política e económica.
48. Assegurar que, ao levar a cabo os futuros trabalhos abrangentes sobre a *estratégia em matéria de equidade intergeracional*, se consagre também especial atenção às necessidades e interesses da geração mais idosa, em particular no que diz respeito à ativação económica e social das pessoas idosas, e ponderar possíveis iniciativas dedicadas aos europeus mais velhos, facilitando a sua plena participação na sociedade e na economia, bem como promovendo uma maior solidariedade e envolvimento.
49. Apoiar um financiamento suficiente da UE no âmbito dos meios financeiros existentes do QFP, a fim de possibilitar que as pessoas mais velhas desenvolvam competências que lhes permitam adaptar-se aos mercados de trabalho modernos e à evolução tecnológica, bem como de promover locais de trabalho acessíveis e adaptados à idade e uma mão de obra inclusiva do ponto de vista da idade, implementando ao mesmo tempo iniciativas destinadas a possibilitar que essas pessoas contribuam para a economia e para a sociedade.
50. Continuar a acompanhar e a apoiar a aplicação efetiva da legislação pertinente da UE e continuar a trabalhar no sentido de melhorar a legislação em matéria de luta contra a discriminação, nomeadamente no que diz respeito à discriminação das pessoas idosas e das pessoas com deficiência.

Referências

Legislação da UE

Regulamento (UE) 2024/1263 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2024, relativo à coordenação eficaz das políticas económicas e à supervisão orçamental multilateral e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1466/97 do Conselho

Diretiva (UE) 2024/1499 do Conselho, de 7 de maio de 2024, que estabelece as normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento entre as pessoas independentemente da sua origem racial ou étnica, de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional entre as pessoas, independentemente da sua religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, e de igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social e no acesso a bens e serviços e seu fornecimento, e que altera as Diretivas 2000/43/CE e 2004/113/CE

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

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

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

Decisão (UE) 2024/3134 do Conselho, de 2 de dezembro de 2024, relativa às orientações para as políticas de emprego dos Estados-Membros

Conselho Europeu

Agenda Estratégica 2024-2029, anexo das Conclusões do Conselho Europeu de 27 de junho de 2024 (EUCO 15/24)

Conselho

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)

Conclusões do Conselho, de 2 de dezembro de 2024, intituladas «Escassez de mão de obra e de competências na UE: Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia» (16556/24)

Conclusões do Conselho, de 2 de dezembro de 2024, intituladas «Garantir o equilíbrio entre vida profissional e vida privada e a igualdade de género para todas as gerações no contexto dos desafios demográficos» (16065/24)

Conclusões do Conselho, de 20 de junho de 2024, sobre a adequação das pensões (1398/24)

Conclusões do Conselho, de 14 de maio de 2024, sobre os desafios para a sustentabilidade orçamental decorrentes do envelhecimento (9160/24)

Conclusões do Conselho, de 12 de março de 2021, sobre a integração do envelhecimento nas políticas públicas (6976/21)

Conclusões do Conselho, de 12 de outubro de 2020, intituladas «Direitos Humanos, Participação e Bem-estar das Pessoas Idosas na Era da Digitalização» (11717/2/20 REV 2)

Comissão Europeia

Um Roteiro dos Direitos das Mulheres (referência da Comissão: COM (2025) 97 final)

A União das Competências (referência da Comissão: COM(2025) 90 final)

Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (referência da Comissão: COM(2024) 131 final)

Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação (referência da Comissão: COM(2023) 577 final)

Aproveitar os talentos nas regiões da Europa (referência da Comissão: COM(2023) 32 final)

Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados (referência da Comissão: COM(2022) 440 final)

Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027 –

Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução (referência da Comissão: COM(2021) 323 final)

Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (referência da Comissão: COM(2021) 102 final)

União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 (referência da Comissão: COM(2021) 101 final)

Livro verde sobre o envelhecimento «Promover a responsabilidade e a solidariedade entre gerações» (referência da Comissão: COM(2021) 50 final)

Carta de missão de Ursula von der Leyen, presidente da Comissão Europeia, a Glenn Micallef, comissário da Equidade Intergeracional, Juventude, Cultura e Desporto, Bruxelas, 1 de dezembro de 2024

Parlamento Europeu

Resolução do Parlamento Europeu, de 7 de julho de 2021, sobre um velho continente a envelhecer – possibilidades e desafios relacionados com a política de envelhecimento após 2020 (2022/C 99/13)

Resolução do Parlamento Europeu, de 19 de janeiro de 2017, sobre um Pilar Europeu dos Direitos Sociais (2018/C 242/05)

Resolução do Parlamento Europeu, de 16 de fevereiro de 2011, sobre «Regimes europeus de pensões adequados, sustentáveis e seguros» (2012/C 188 E/03)

Comité Económico e Social Europeu

Parecer do CESE: As pessoas idosas no ativo – fatores sistémicos na escolha de trabalhar por mais tempo (SOC/817 CESE 2024), 26 de fevereiro de 2025

Parecer do CESE: Promover a solidariedade intergeracional europeia – rumo a uma abordagem horizontal da UE (JO C, C/2024/6869), 28 novembro de 2024

Parecer do CESE: O impacto da demografia na Europa social (SOC 796), 18 de setembro de 2024

Parecer do CESE: Estratégia europeia para as pessoas idosas (2023/C 349/06), 12 de julho de 2023

Parecer do CESE: Livro Branco – Uma agenda para pensões adequadas, seguras e sustentáveis i)(2012/C 299/21), de 12 de julho de 2012

Nações Unidas

Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, adotada em 13 de dezembro de 2006

Resolução da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, de 25 de setembro de 2015, intitulada «Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development» [Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável], (A/RES/70/1)

Resolução 1 das Nações Unidas: Declaração Política e Plano de Ação Internacional de Madrid sobre o Envelhecimento, 2002 (A/CONF.197/9)

Recomendação 162 da OIT sobre os trabalhadores idosos, 1980, Genebra, 66.^a sessão da CIT (23 de junho de 1980)

Outros (relatórios, documentos de trabalho)

Comissão Europeia: Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores, documento final do Grupo de Alto Nível sobre a Não Discriminação, Igualdade e Diversidade intitulado «Age equality and non-discrimination on the grounds of age» [Igualdade etária e não discriminação em razão da idade]. Serviço das Publicações da União Europeia, 2024

Comissão Europeia: DG JUST, Relatório de 2025 sobre a igualdade de género na UE, 7 de março de 2025, Serviço das Publicações da União Europeia, 2025

Direção-Geral do Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão, da Comissão Europeia, e Comité da Proteção Social (CPS), «The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU» [Relatório de 2024 sobre a adequação das pensões – adequação atual e futura dos rendimentos na velhice na UE]. Volume I, Serviço das Publicações da União Europeia, 2024

Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão, da Comissão Europeia, e Comité da Proteção Social (CPS), Relatório anual de 2024 do CPS: «Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies – Key social challenges and key messages» [Análise do Monitor do Desempenho em matéria de Proteção Social (MDPS) e evolução das políticas de proteção social – Principais desafios sociais e mensagens-chave]. Serviço das Publicações da União Europeia, 2024

Comissão Europeia: Secretariado-Geral, «The impact of demographic change in a changing environment» [O impacto das alterações demográficas num ambiente em evolução]. Serviço das Publicações da União Europeia, 2023

«Population Structure and Ageing: Statistics Explained» [Estrutura populacional e envelhecimento: estatísticas explicadas], Eurostat, fevereiro de 2025, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing

Eiffe, F.F. *et al.* (2024), «Keeping older workers engaged: policies, practices and mechanisms» [Manter os trabalhadores mais velhos envolvidos: políticas, práticas e mecanismos], documento de trabalho WPEF24030 da Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/2024-02/wpef24030.pdf>

Mahoney, J. *et al.* (2024), «Measuring social connectedness in OECD countries: A scoping review» [Medir a conexão social nos países da OCDE: uma revisão exploratória], OECD Papers on Well-being and Inequalities, n.º 28, Publicações da OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f758bd20-en>

Sylke, V. *et al.* (2024), «Loneliness in Europe: Determinants, Risks and Interventions» [Solidão na Europa: determinantes, riscos e intervenções], Population Economics, Cham, Springer. ISSN 1431-6978, <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-66582-0>

«Barometer 2023: Empowering older people in the labour market for sustainable and quality working lives» [Barómetro 2023: Capacitar as pessoas idosas no mercado de trabalho para vidas profissionais sustentáveis e de qualidade», AGE Platform Europe, 2023, https://www.age-platform.eu/content/uploads/2023/11/AGE-Barometer-2023_vf_EN.pdf

«Ageing with social rights – AGE Platform Europe’s contribution to the consultation on reinforcing social Europe» [Envelhecimento com direitos sociais – Contributo da plataforma AGE para a consulta sobre o reforço da Europa Social], AGE Platform Europe, novembro de 2020, <https://www.age-platform.eu/ageing-with-social-rights-age-contribution-to-the-consultation-on-social-europe/>

«International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences» [Enciclopédia Internacional das Ciências Sociais e do Comportamento] (Segunda Edição), 2015, <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780080970868340417>
