C/2024/6867

28.11.2024

Parecer do Comité Económico e Social Europeu

O impacto da demografia na Europa social

(parecer de iniciativa)

(C/2024/6867)

Relatora: **Christa SCHWENG**

Decisão da Plenária	18.1.2024
Base jurídica	Artigo 52.º, n.º 2, do Regimento
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	4.9.2024
Adoção em plenária	18.9.2024
Reunião plenária n.º	590
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/ abstenções)	154/2/8

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) considera as tendências demográficas outro desafio transformador para a sociedade europeia, a par das transformações digital e ecológica.

1.2. Nas últimas décadas, a União Europeia (UE) alcançou níveis elevados de longevidade da população, de educação e de prosperidade, bem como um bom nível de saúde na maior parte das suas regiões, mas não em todas. No entanto, todos os Estados-Membros enfrentam múltiplos desafios demográficos, como a diminuição da população, as baixas taxas de natalidade e o crescente desequilíbrio entre grupos etários e regiões, que importa debelar.

1.3. A evolução demográfica tem impacto nos mercados de trabalho, nos sistemas de pensões e de proteção social, bem como na posição geopolítica da Europa no mundo.

1.4. Uma sociedade em envelhecimento enfrenta desafios distintos dos de uma sociedade com uma distribuição etária mais equilibrada. Para enfrentar estes desafios é fundamental assegurar o direito a envelhecer com dignidade e prosseguir, paralelamente, uma abordagem baseada no ciclo de vida.

1.5. As propostas do CESE em prol de um desenvolvimento social mais sustentável incluem: visar taxas de natalidade mais elevadas, explorar todo o potencial do mercado de trabalho, tornar o trabalho compensador, assegurando empregos de alta qualidade, bem remunerados e produtivos, melhorar as condições de trabalho, reformar os sistemas de pensões e de prestação de cuidados para assegurar a acessibilidade para todos, reforçar as vias de migração legais para atrair, em particular, talento proveniente de países terceiros com o respaldo de medidas de integração ambiciosas, trabalhar no sentido de uma coesão regional e social ascendente e analisar os fatores que levam as pessoas a abandonar a UE.

1.6. O CESE recomenda que o comissário europeu responsável pela Demografia seja apoiado por uma estrutura adequada na Comissão Europeia e defende a criação de uma agência europeia para a demografia, a fim de assegurar que há estudos e estatísticas neste domínio; importa, simultaneamente, garantir a colaboração com as agências existentes, como o Cedefop e a Eurofound, assim como o seu financiamento adequado. Tal facilitaria a integração das considerações demográficas em todos os domínios de intervenção pertinentes e as avaliações de impacto.

2. **Observações gerais**

2.1. Nas últimas décadas, a UE alcançou níveis elevados de longevidade da população, de educação e de prosperidade, bem como um bom nível de saúde. No entanto, os seus Estados-Membros enfrentam múltiplos desafios demográficos, nomeadamente a estagnação ou mesmo a diminuição da população, as baixas taxas de natalidade e os crescentes desequilíbrios entre grupos etários e regiões, designadamente no que diz respeito à esperança de vida e ao envelhecimento em bom estado de saúde.

2.2. A evolução demográfica tem um impacto considerável no mercado de trabalho, nos sistemas de pensões e de proteção social e na sociedade, bem como no «peso» da Europa no mundo. A tendência atual coloca sérios desafios ao desenvolvimento sustentável. O objetivo deve ser uma evolução estável (e, por conseguinte, sustentável) da população e da mão de obra.

2.3. A população da UE27 aumentou de 355 milhões de pessoas em 1960 para 447 milhões em 2022. Desde 1960, a população mundial quase triplicou. Consequentemente, a percentagem da UE27 na população mundial diminuiu de 11,7 % para 5,6 % e continuará a diminuir – para 4 % até 2100 ([1]). Em termos absolutos, a população da UE quase não cresceu desde 2010 e estagnará no seu nível atual até 2050, diminuindo para 419,5 milhões de habitantes até 2100 ([2]). Em nove dos 27 países, a população já terá diminuído até 2030 ([3]). Em contrapartida, a população da vizinha África triplicará até 2100.

2.4. Os fatores demográficos determinantes são as taxas de natalidade e de mortalidade, a imigração e a emigração. Um fator estável e favorável ao crescimento é o aumento da esperança de vida. Com exceção de breves interrupções (como durante a pandemia), a esperança de vida na Europa aumentou de forma constante, passando de 65 anos em 1950 para 79 anos em 2023, prevendo-se que aumente para 89 anos até 2100.

2.5. A baixa taxa de fecundidade, que continuou a diminuir nos últimos anos, tem um impacto negativo na evolução da população. Tem sido inferior ao nível de substituição de 2,1 desde 1975 e situou-se em 1,46 filhos por mulher em 2022, em comparação com 1,57 em 2016. A par de alguns países da Ásia Oriental, a maioria dos Estados-Membros da UE encontra-se entre os países com as taxas de fecundidade mais baixas do mundo.

2.6. As estatísticas sobre **migração** revelam um efeito positivo na evolução da população. De acordo com as Nações Unidas, 2,3 milhões de pessoas migraram para a UE em 2021, 1,1 milhões saíram da UE e 1,4 milhões migraram dentro da UE ([4]).

2.7. **Variação nos grupos etários**: a estrutura etária da população da UE27 também está a mudar. Entre 2002 e 2022, a percentagem do grupo etário com mais de 65 anos passou de 16 % para 21 %, tendo mesmo aumentado para 24 % em Portugal e em Itália ([5]). A percentagem de pessoas com menos de 20 anos diminuiu de 23 % para 20 %. A percentagem de pessoas em idade ativa (20-64 anos) diminuiu ligeiramente, passando de 61 % para 59 %. O índice de dependência de idosos (número de pessoas com mais de 65 anos por 100 pessoas com idades compreendidas entre os 15 e os 64 anos) está a mudar rapidamente: prevê-se que este índice aumente de 33,3 em 2023 para 45,5 em 2040 e para 59,7 em 2100 ([6]), o que significa que 59,7 reformados dependerão de 100 pessoas em idade ativa.

2.8. **Diferenças nacionais e regionais**: até à data, o aumento do grupo etário com mais de 65 anos deveu-se principalmente ao aumento da esperança de vida, mas a tendência está agora a acelerar devido à passagem gradual dos grandes números de *baby boomers* à idade de reforma, que é acompanhada de uma grande diminuição do número de nascimentos e da entrada no mercado de trabalho de um menor número de pessoas. A Europa Ocidental, Central e Setentrional viveu o *baby boom* até ao final da década de 1960, a Europa Meridional até à década de 1970 e a Europa Central e Oriental até ao início da década de 1990. Consequentemente, os *baby boomers* na Europa Ocidental, Central e Setentrional já estão a reformar-se, ao passo que esta evolução ainda não se verifica na Europa Meridional nem na Europa Central e Oriental.

([1]) A percentagem da África na população mundial aumentou de 9 % em 1960 para 17 % atualmente e aumentará para 38 % em 2100. Projeções da População Mundial da ONU.
([2]) Eurostat.
([3]) Comissão Europeia, «The impact of demographic change – in a changing environment» [O impacto das alterações demográficas – num ambiente em evolução], 2023.
([4]) Migration and asylum in Europe – 2023 edition [Migração e asilo na Europa – edição de 2023].
([5]) Demography of Europe – 2023 edition [Demografia da Europa – edição de 2023].
([6]) Projeções do índice de dependência de idosos.

2.9. As variações nos valores da população de toda a UE ocultam diferenças nacionais consideráveis: a fecundidade varia consideravelmente entre a taxa mais elevada (França, 1,84) e a mais baixa (Malta, 1,22). Além disso, os países da Europa Central e Oriental, em particular, registam uma migração líquida maciça para o exterior, ao passo que os países da Europa Ocidental, Central e Setentrional registam uma migração líquida maciça para o interior, tanto de países da UE como de países terceiros. Existe também uma migração considerável nos Estados-Membros, especialmente das regiões periféricas para as regiões centrais.

3. **Efeitos do envelhecimento demográfico**

3.1. A tendência demográfica está a criar desafios e encargos significativos. Esta situação tem consequências graves para a política, a economia, a sociedade e as pessoas.

3.2. Em primeiro lugar, a **política mundial**: a percentagem da UE na população mundial é de 5,6 % e está em declínio, tal como o «peso» da UE enquanto interveniente político e económico mundial ([7]).

3.3. A **política interna** é afetada pelo envelhecimento da população e do eleitorado. No entanto, a maioria dos manifestos dos partidos políticos e as políticas atuais centram-se em todos os grupos etários. Resta saber se esta tendência se manterá ou se, no futuro, haverá uma mudança para políticas mais orientadas para as pessoas mais velhas. O CESE está convicto de que só os programas dos partidos políticos que tenham em conta a solidariedade intergeracional ([8]) e, por conseguinte, a sustentabilidade da população, serão bem-sucedidos a longo prazo.

3.4. **Economia e mercado de trabalho**: o potencial e o crescimento de uma dada economia dependem de uma série de fatores fundamentais, como o investimento, a inovação, o progresso tecnológico, a disponibilidade de mão de obra qualificada, economicamente ativa e produtiva e o número de horas trabalhadas. A mão de obra potencial na UE já está a diminuir. Já atualmente, segundo as empresas, a escassez de mão de obra é um dos maiores travões ao crescimento ([9]). Embora a digitalização e a utilização da inteligência artificial sejam suscetíveis de aumentar a produtividade, de acordo com a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE), as taxas de crescimento da produtividade têm vindo a diminuir nas últimas duas décadas ([10]). O tempo de trabalho é, portanto, um aspeto a ter em conta. Esta situação tem um impacto no PIB, que poderá crescer mais lentamente do que no passado. As alterações demográficas também têm repercussões para os orçamentos nacionais, na medida em que a dívida pública terá de ser suportada (e reembolsada) por um menor número de pessoas. Será necessário, entre outras medidas, encontrar um equilíbrio entre a necessidade de assegurar a estabilidade orçamental e de dispor de uma margem de manobra suficiente para o investimento em prol de um crescimento sustentável.

3.5. **Sociedade e cultura**: a fim de compensar a escassez de competências, é necessário adotar medidas a vários níveis, nomeadamente atrair trabalhadores de fora da UE. Importa oferecer bons serviços, por exemplo, destinados a prestar apoio linguístico, cultural e comunitário adequado, a fim de promover a coesão social. Cumpre também adotar medidas com vista a garantir a igualdade de tratamento em matéria de salários e condições de trabalho, por forma a assegurar condições de concorrência equitativas. A integração é um processo bidirecional, que exige esforços por parte quer da sociedade de acolhimento, quer dos próprios migrantes. A diversidade é uma oportunidade para a sociedade, mas, nos dias de hoje, a heterogeneidade também constitui um desafio para a coesão social. O princípio da UE de «unidade na diversidade» está a ser posto em causa.

3.6. **Cidadãos**: uma sociedade em envelhecimento tem necessidades específicas diferentes das de uma sociedade jovem ou de meia idade. Como consequência da baixa taxa de natalidade a longo prazo, muitas pessoas – sobretudo os idosos – não dispõem de uma rede familiar ou, pelo menos, de uma rede geograficamente próxima, e procuram novas formas de construir comunidades para se sentirem apoiadas e reduzirem o risco de solidão. Para enfrentar estes desafios é fundamental prosseguir uma abordagem que respeite e promova o direito a envelhecer com dignidade, em conjugação com uma abordagem baseada no ciclo de vida.

([7]) https://www.politico.eu/article/europe-on-the-wane-global-economics-demographics-gdp/, https://www.researchgate.net/figure/Share-of-European-Union-in-world-GDP-1980-2019-in_fig1_282001367.

([8]) Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Promover a solidariedade intergeracional europeia – rumo a uma abordagem horizontal da UE (JO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj).

([9]) European Growth Study 2023 – «Skill gap key investment bottleneck» [Estudo sobre o Crescimento Europeu 2023 – O défice de competências é o principal obstáculo ao investimento].

([10]) OECD Compendium of Productivity Indicators 2019 & 2024 [Compêndio de Indicadores de Produtividade 2019 e 2024 da OCDE].

3.7. Os **sistemas de apoio social** (incluindo as pensões, os cuidados e a saúde) são financiados principalmente pelo trabalho (quotizações) e, consoante a prática nacional, cofinanciados pelos impostos (sobre o trabalho e, em menor medida, sobre outros elementos tributáveis, como a riqueza). Por conseguinte, dependem de níveis de emprego elevados e estáveis (sustentados por um serviço público de emprego que funcione bem) e de uma produtividade elevada. Os sistemas de proteção social enfrentam um duplo desafio: por um lado, a evolução demográfica enfraquece a sua base de sustentação, por outro, os encargos sobre essa base – o número de pensões e de pessoas que necessitam de cuidados – estão a aumentar. Além disso, tanto os sistemas de saúde como os de prestação de cuidados, em particular, sofrem de escassez de mão de obra.

4. **Medidas propostas**

4.1. No seu «conjunto de instrumentos de ação», a Comissão Europeia já chamou a atenção para numerosas medidas europeias e nacionais destinadas a gerir as alterações demográficas. O CESE, à semelhança do Comité das Regiões (ver Parecer – Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação ([11])), congratula-se com os objetivos definidos para esse conjunto de instrumentos.

4.2. **Apoiar os pais para que haja mais crianças**: a baixa taxa de natalidade, que continua a diminuir, está na origem do desafio demográfico. As decisões sobre a constituição de uma família e o número de filhos a ter são individuais e pessoais, mas têm um grande impacto no desenvolvimento do mercado de trabalho, da economia, da sociedade e dos sistemas sociais. A fim de alcançar a sustentabilidade, as políticas, em particular a política da família, devem apoiar as pessoas na concretização das suas aspirações familiares. Tal passa por um mercado de trabalho que funcione corretamente e garanta empregos estáveis e salários dignos, bem como por disponibilizar apoio financeiro e, sobretudo, estruturas de acolhimento de crianças acessíveis e a preços comportáveis. A parentalidade, e, em especial, a maternidade, não devem implicar desvantagens na vida profissional. O direito de obter um lugar no jardim de infância a partir do primeiro ano de idade da criança, que vigora na Alemanha, bem como a política familiar eficaz aplicada em França, são bons exemplos de como resolver este problema.

4.3. Embora se verifiquem grandes disparidades entre países, o **tempo de trabalho real médio** está a diminuir gradualmente na maioria dos Estados-Membros ([12]). O trabalho voluntário a tempo parcial está a aumentar, ao passo que o trabalho a tempo parcial involuntário regista uma tendência descendente embora continue elevado em alguns Estados-Membros ([13]). As políticas e as empresas devem incentivar e apoiar as mulheres, em particular, a aumentarem o seu horário de trabalho. No entanto, os trabalhadores a tempo parcial carecem frequentemente de incentivos para trabalhar mais devido à perda de benefícios e ao aumento dos impostos. Embora possa ser benéfico, o aumento do horário de trabalho deve ser voluntário.

4.4. **Explorar o potencial no mercado de trabalho**: o plano de ação da Comissão Europeia define as medidas que a UE e os Estados-Membros devem aplicar em conjunto com os parceiros sociais. Um mercado de trabalho inclusivo maximiza o potencial da sociedade, associando ativamente as organizações da sociedade civil e disponibilizando apoio específico aos grupos vulneráveis, como os cuidadores, as pessoas com deficiência, os desempregados de longa duração, os desempregados mais velhos, as mulheres que regressam ao trabalho, os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, etc. A Áustria, por exemplo, logrou a integração dos desempregados de longa duração e dos desempregados mais velhos no mercado de trabalho através do pagamento de subsídios temporários às empresas. Noutros países, porém, esses subsídios resultaram apenas em empregos temporários para os desempregados de longa duração, vinculados à duração do subsídio, e não na criação de emprego estável. Por conseguinte, os subsídios devem estar subordinados a condições específicas.

4.5. Tornar o trabalho compensador **assegurando empregos de alta qualidade, bem remunerados e produtivos**: trabalhar deve ser mais atrativo do ponto de vista financeiro do que permanecer fora do mercado de trabalho. Isto significa salários dignos para empregos de qualidade com contribuições regulares para a segurança social e uma diferença substancial entre os salários líquidos ([14]), por um lado, e as prestações de desemprego e o rendimento mínimo, por outro. A carga fiscal sobre o trabalho deve ser analisada à luz da situação nacional e assegurar um nível de vida digno a todos os trabalhadores. Para evitar um círculo vicioso de pobreza, a carga fiscal sobre o trabalho deve ser justa e reduzida, nomeadamente no caso dos trabalhadores com rendimentos mais baixos, dado que os seus salários «concorrem» amiúde com as prestações sociais. As medidas fiscais devem igualmente garantir que trabalhar a tempo parcial é uma escolha, a

([11]) https://cor.europa.eu/pt/our-work/opinions/cdr-1173-2024.

([12]) Segundo o Eurostat, o tempo de trabalho real médio era de 36,2 horas por semana em 2011 e de 35,1 horas em 2023: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ewhan2/default/table?lang=en.

([13]) Inquérito às forças de trabalho (LFS) do Eurostat e dados disponíveis no sítio Web «Skills intelligence» do Cedefop consagrada ao emprego a tempo parcial involuntário, produzidos com base no LFS do Eurostat.

([14]) Execução da Diretiva (UE) 2022/2041 relativa a salários mínimos adequados.

fim de evitar que as pessoas, predominantemente mulheres, fiquem aprisionadas no «ciclo vicioso do trabalho a tempo parcial». Para dispor de sistemas de apoio social adequados que permitam às pessoas viver com dignidade, toda e qualquer reforma deve também assegurar uma base de financiamento estável para os sistemas de segurança social. Os trabalhadores que continuem a trabalhar após a reforma, a tempo inteiro ou a tempo parcial, devem ser financeiramente incentivados a fazê-lo através da possibilidade de combinar pagamentos parciais de pensões com o emprego, ou através da acumulação contínua de novos direitos de pensão.

4.6. A melhoria das **condições de trabalho** ajuda a manter as pessoas a trabalhar num determinado setor ou atrai trabalhadores para esse setor. No entanto, tal tem apenas um efeito limitado na oferta global de mão de obra, uma vez que essas melhorias só significam que as pessoas mudam de setor ou de emprego, e não necessariamente que são atraídos novos trabalhadores. A melhoria da saúde e da segurança no local de trabalho e o incentivo às transições profissionais para preservar a saúde dos trabalhadores poderiam, no entanto, tornar o trabalho mais seguro e sustentável ao longo da vida dos trabalhadores e reduzir as taxas de abandono precoce do mercado de trabalho, mantendo os trabalhadores no ativo durante mais tempo. O CESE salienta a importância de uma aplicação e execução adequadas do acervo social europeu. Os parceiros sociais devem desempenhar um papel proeminente e o acordo-quadro europeu entre os parceiros sociais sobre o envelhecimento ativo, bem como uma abordagem intergeracional, proporcionam um quadro adequado para a adaptação dos locais de trabalho, a fim de melhorar significativamente a capacidade dos trabalhadores de todas as idades para permanecerem no mercado de trabalho.

4.7. **Pensões**: no contexto do envelhecimento e da diminuição da população, existem várias opções para o financiamento dos regimes públicos de pensões, por exemplo, o aumento das contribuições ([15]), a diminuição das prestações e o prolongamento da vida laboral ativa. A primeira opção não é sustentável e a segunda não é desejável. É positivo que tanto a esperança de vida como a esperança de vida saudável estejam a aumentar na maioria das regiões, embora não em todas. A fim de permitir continuar a trabalhar mais anos com boa saúde, é necessário adaptar o ambiente de trabalho às necessidades dos trabalhadores mais velhos e prosseguir uma abordagem fundada no ciclo de vida em matéria de saúde e segurança. Uma vez que, de acordo com os Tratados da UE, incumbe aos Estados-Membros determinar e conceber os regimes de pensões, existem diferentes fórmulas na UE. Vários Estados-Membros estão a vincular a idade legal de reforma à evolução da esperança de vida. Outros estão a tomar medidas para aproximar a idade média real de reforma da idade legal ou maximizar o potencial não explorado do mercado de trabalho (por exemplo, os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, ou os desempregados de longa duração) para alimentar a sustentabilidade dos sistemas de pensões. No entanto, até à data, só nove Estados-Membros reformaram o seu regime de pensões; outros seis seguir-se-ão até 2050.

4.8. Em função do contexto nacional específico, associar a idade de reforma à evolução da esperança de vida poderá contribuir para uma vida ativa mais longa e mais produtiva, ajudando simultaneamente a estabilizar os regimes de pensões e contribuindo, dessa forma, para a justiça intergeracional. No entanto, todo e qualquer aumento da idade de reforma tem de ser introduzido numa perspetiva de longo prazo, de forma gradual e sem comprometer a confiança nos sistemas de proteção social. Além disso, esse aumento não seria viável em empregos exigentes do ponto de vista físico e psicológico. As condições prévias para qualquer estratégia destinada a prolongar a vida laboral ativa incluem mais anos de vida saudável, o que, por sua vez, exige prevenção, incluindo uma organização do trabalho adaptada às necessidades de uma mão de obra em envelhecimento, a promoção da saúde no local de trabalho e também um estilo de vida individual adequado, tudo isto apoiado por um sistema de saúde ou de ação social que funcione corretamente. Ademais, essa estratégia tem de ser acompanhada de medidas de apoio às pessoas mais velhas para que possam manter a sua empregabilidade, o que passa pela atualização das suas competências e por um local de trabalho isento de discriminação em razão da idade.

4.9. O prolongamento da vida ativa para além da idade legal de reforma pode ter as seguintes vantagens: as pessoas auferem rendimentos e pensões mais elevados, as empresas mantêm trabalhadores experientes e alivia-se a pressão sobre os regimes de pensões. A adoção de políticas que incentivem a decisão de trabalhar mais tempo e a prossecução de uma política ativa de emprego eficaz que incentive o emprego dos jovens podem contribuir para a solidariedade intergeracional.

([15]) De acordo com o relatório sobre o envelhecimento demográfico, para manter o elevado nível de segurança social e, em especial, das pensões, as contribuições individuais teriam de aumentar consideravelmente: «2024 Ageing Report» [Relatório de 2024 sobre o Envelhecimento Demográfico].

4.10. **Prestação de cuidados** ([16]): o aumento da esperança de vida implica o aumento do número de pessoas que necessitam de cuidados. Por conseguinte, a prestação de cuidados deve ser melhorada através do desenvolvimento de serviços formais de prestação de cuidados que apoiem a autonomia das pessoas que necessitam de cuidados. Todas as pessoas que necessitam de cuidados devem ser apoiadas para manterem a sua independência e ser incluídas na comunidade da sua escolha. Os cuidadores de familiares devem receber apoio, sobretudo se continuarem a trabalhar. Uma vez que a maior parte das obrigações de prestação de cuidados continua a recair sobre as mulheres, é necessário apoiar uma distribuição mais equitativa das tarefas de prestação de cuidados entre homens e mulheres e proporcionar estruturas de acolhimento de crianças suficientes. As metas revistas de Barcelona devem ser objeto de acompanhamento regular no âmbito do Semestre Europeu. As estruturas de prestação de cuidados a pessoas dependentes foram abordadas pela Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados e pela recomendação relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade. No entanto, para alcançar os objetivos nelas previstos é essencial um investimento público adequado na prestação de cuidados (infraestruturas, mão de obra, etc.). O CESE solicitou uma garantia europeia para a prestação de cuidados, destinada a assegurar que todas as pessoas que vivem na UE tenham acesso vitalício a serviços de saúde e de cuidados de qualidade e a preços comportáveis (Parecer SOC/741).

4.11. **Migração e integração**: a imigração de nacionais de países terceiros qualificados é uma medida para atenuar a escassez de competências e pode ser mutuamente vantajosa para os países de origem e de acolhimento, sob reserva de estarem reunidas as condições necessárias. A Diretiva Cartão Azul UE constitui um passo importante para atrair talentos estrangeiros. No entanto, a Europa tem de fazer mais na batalha mundial em curso para garantir o talento. Importa facilitar a imigração qualificada e a correspondência entre as ofertas de emprego e os trabalhadores. A Reserva de Talentos da UE ([17]) terá um papel fundamental a desempenhar neste contexto.

4.12. As medidas de integração devem tornar atrativa a permanência de talentos estrangeiros. Além disso, é necessário analisar e abordar as razões subjacentes à emigração **com origem na** UE, especialmente para os EUA.

4.13. Os refugiados e as demais pessoas deslocadas enfrentam muitos obstáculos à integração e ao acesso ao mercado de trabalho. Esta situação pode dever-se a: uma falta de qualificações básicas e de competências linguísticas; dificuldades na obtenção do reconhecimento das qualificações; um estatuto jurídico de imigração incerto e/ou temporário; discriminação no acesso ao mercado de trabalho e aos serviços – por exemplo, alojamento; e esforços insuficientes de integração por parte de alguns migrantes. Todos estes fatores podem contribuir para uma integração social insuficiente.

4.14. A **livre circulação de trabalhadores** pode adequar melhor a mão de obra às ofertas de emprego em toda a UE, ajudando, assim, a reduzir o desemprego. No entanto, pode ser prejudicial a nível nacional, regional e local, nomeadamente ao provocar uma fuga de cérebros, especialmente da Europa Central e Oriental e das regiões periféricas, incluindo as ilhas. Estas zonas geográficas requerem especial atenção e investimento por parte dos **fundos estruturais e de investimento, a fim de apoiar as empresas já existentes e promover a criação de novas empresas, gerando emprego de qualidade e prestando serviços**, para que a mão de obra possa permanecer na região. A possibilidade de trabalhar a partir de casa reforça a atratividade das regiões periféricas e menos desenvolvidas enquanto locais para viver e trabalhar. A fim de evitar a fuga de cérebros no interior da UE, é importante assegurar a convergência económica e social ascendente.

([16]) Pareceres do CESE sobre a prestação de cuidados:
Parecer – Cuidadores (ainda não publicado no Jornal Oficial);
Parecer – Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados (JO C 140 de 21.4.2023, p. 39);
Parecer – Papel dos familiares cuidadores de pessoas com deficiência e de pessoas idosas (JO C 75 de 28.2.2023, p. 75);
Parecer – Estratégia para o Pessoal de Saúde e a Prestação de Cuidados para o futuro da Europa (JO C 486 de 21.12.2022, p. 37).

([17]) Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a mobilidade de competências e talentos [COM(2023) 715 final] — Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma Reserva de Talentos da UE [COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)] — Proposta de recomendação do Conselho A Europa em Movimento – oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos [COM(2023) 719 final] — Recomendação da Comissão relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros [C(2023) 7700 final] (JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj).

4.15. Neste contexto, a **demografia deve ser integrada** em todas as propostas políticas e avaliações de impacto pertinentes. Para o efeito, são necessários mais estudos e estatísticas, bem como a divulgação de conhecimentos sobre demografia a nível da UE, Para que tal seja possível, o CESE propõe a criação de uma **agência europeia para a demografia**, a fim de assegurar que há estudos e estatísticas neste domínio; importa, simultaneamente, garantir a colaboração com as agências existentes, como o Cedefop e a Eurofound, assim como o seu financiamento adequado. O CESE recomenda também que o comissário europeu responsável pela Demografia seja apoiado por uma estrutura adequada na Comissão Europeia.

Bruxelas, 18 de setembro de 2024.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Oliver RÖPKE