C/2025/770

11.2.2025

Parecer do Comité Económico e Social Europeu

Escassez de mão de obra e de competências nos setores dos transportes, da energia, das infraestruturas e digital

(parecer de iniciativa)

(C/2025/770)

Relator: **Thomas KATTNIG**

Conselheiro	Simon Theurl
Decisão da Plenária	15.2.2024
Base jurídica	Artigo 52.º, n.º 2, do Regimento
Competência	Secção dos Transportes, Energia, Infraestruturas e Sociedade da Informação
Adoção em secção	26.9.2024
Adoção em plenária	5.12.2024
Reunião plenária n.º	592
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/ abstenções)	166/1/4

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) salienta o desafio crescente da escassez de mão de obra e de competências nos setores dos transportes, da energia, das infraestruturas e da tecnologia digital. Estes setores são cruciais para a prosperidade e a sustentabilidade ecológica da UE e, também, essenciais para o Pacto Ecológico Europeu e a competitividade futura da UE. Além disso, é fundamental reformar os setores da educação, da saúde e dos cuidados e assegurar que tenham à sua disposição trabalhadores qualificados, a fim de aumentar a oferta de mão de obra e, no caso da educação, de estabelecer as bases para a formação de trabalhadores qualificados.

1.2. O CESE considera necessário adotar medidas mais ambiciosas para garantir uma transição justa, nomeadamente promover postos de trabalho de qualidade, aumentar a atratividade dos setores pertinentes, fomentar a produtividade, equilibrar o mercado de trabalho e melhorar as condições de trabalho ([1]). Importa também assegurar a convergência social ascendente, garantir formação pertinente, introduzir condicionalidades para a atribuição de fundos públicos, reforçar a negociação coletiva e os critérios sociais e de qualidade, respeitando plenamente as normas da Diretiva Comunicação de Informações sobre Sustentabilidade das Empresas, integrar no local de trabalho o princípio do «controlo humano» ([2]), e envidar esforços para eliminar o trabalho precário e proibir os estágios não remunerados.

1.3. O CESE recomenda à Comissão que defina claramente as necessidades de mão de obra e de competências e encare os trabalhadores qualificados como um subconjunto da população ativa com qualificações especiais. É essencial ter em conta a evolução salarial positiva e a melhoria das condições de trabalho ao determinar a escassez de mão de obra e de competências. O CESE propõe igualmente que se tenha em conta a duração normal do recrutamento de mão de obra pelas empresas, as flutuações económicas, a escassez ocasional e a avaliação dos parceiros sociais ao definir as necessidades de mão de obra e de competências.

([1]) Ver o Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Rumo a uma proposta legislativa e instrumentos de política da UE sobre a transição justa que permitam um Pacto Ecológico Europeu mais social, (JO C, C/2025/772, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/772/oj).

([2]) O Parecer do Comité Económico e Social Europeu – Uma inteligência artificial favorável aos trabalhadores: alavancas para aproveitar o potencial e atenuar os riscos da IA no contexto das políticas de emprego e do mercado de trabalho (em curso) aborda este aspeto em pormenor.

1.4. O CESE apoia a integração das pessoas sub-representadas no mercado de trabalho, a aquisição de competências, a formação e a educação, a melhoria das condições de trabalho e uma mobilidade intra-UE justa para os trabalhadores e aprendentes.

1.5. Muitas empresas enfrentam o problema da mudança frequente para empresas concorrentes dos trabalhadores que formaram. A fim de reduzir os desincentivos e apoiar as empresas na oferta de formação no local de trabalho, como os programas de aprendizagem, os Estados-Membros poderiam instituir fundos de formação geridos de forma tripartida, respeitando as características dos diferentes sistemas nacionais. Estes fundos poderiam ser alimentados principalmente pelas empresas, e as disposições práticas deveriam ser estabelecidas por negociação coletiva, sempre que possível. As empresas que ministrassem formação poderiam então beneficiar de apoio.

1.6. Os Estados-Membros desempenham um papel importante na satisfação da procura de trabalhadores qualificados e devem procurar reformar os sistemas educativos. Além disso, as medidas de ensino e qualificação financiadas por fundos públicos devem centrar-se em setores estratégicos do ponto de vista económico e social, definidos em cooperação com os parceiros sociais e alinhados pelos objetivos da UE enunciados no Pacto Ecológico.

1.7. O CESE salienta que a formação de nacionais de países terceiros na UE e a aceleração da sua integração no mercado de trabalho são preferíveis ao recrutamento de talentos de países terceiros.

1.8. O CESE propõe o desenvolvimento e o financiamento de programas específicos, de uma orientação centrada nos aprendentes e de medidas coordenadas de apoio aos aprendentes para facilitar a entrada de grupos sub-representados e desfavorecidos no mercado de trabalho ([3]), entre os quais se incluem as mulheres nas profissões CTEM (ciência, tecnologia, engenharias e matemática), as pessoas com origem migrante, as pessoas com deficiência e os trabalhadores mais velhos.

1.9. A tónica na melhoria das competências de base e a proposta de um Plano Estratégico para o Ensino das CTEM poderão dar resposta à falta de professores qualificados em domínios relacionados com a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática, além de trazer mais raparigas e mulheres para a educação e as carreiras no domínio das CTEM. É igualmente importante dar ao ensino e formação profissionais (EFP) o destaque que merece, uma vez que prepara as pessoas para o trabalho e lhes confere as competências que as empresas procuram, nomeadamente através da Estratégia Europeia de Ensino e Formação Profissionais proposta.

1.10. O CESE congratula-se com os esforços da Comissão para responder à necessidade de mão de obra e de trabalhadores qualificados através de um plano de ação e insta as instituições da UE e os Estados-Membros a aprofundar determinados aspetos, em estreita cooperação com os parceiros sociais, tendo em conta as observações e recomendações detalhadas adiante no presente parecer, e a considerar a perspetiva da coesão regional e as perspetivas económicas, ecológicas e sociais ao conceber e aplicar o plano de ação.

2. **Contexto**

2.1. A Europa faz face a alterações demográficas, caracterizadas pelo envelhecimento da população e pelo declínio das taxas de natalidade, que resultam numa redução significativa da oferta de mão de obra ([4]). Entre 2009 e 2023, a população em idade ativa na UE diminuiu de 272 milhões para 263 milhões, e a previsão é de que essa tendência se acentue. A evolução tecnológica exige competências novas e especializadas, sobretudo nas áreas das tecnologias verdes e da digitalização. Não obstante, muitas empresas enfrentam dificuldades em proporcionar formação internamente e em promover o desenvolvimento profissional ([5]). A percentagem de empresas que ministram formação ([6]) varia consideravelmente entre os Estados-Membros, tendo caído na UE27 de 60,2 % em 2015 para 54,9 % em 2020. Do mesmo modo, os salários e as condições de trabalho ([7]) impelem por vezes os trabalhadores, tanto os pouco qualificados como os altamente qualificados, a procurar trabalhos mais atrativos noutros setores. Esta evolução já provocou um aumento das necessidades de mão de obra e de competências em alguns setores nos últimos anos, e prevê-se que a procura continue a representar um desafio tanto em termos políticos como para as empresas.

([3]) Acompanhamento e avaliação dos sistemas de orientação ao longo da vida em toda a Europa, https://www.cedefop.europa.eu/pt/publications/9196.
([4]) Declínio na oferta de mão de obra: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_PJANGROUP/default/table.
([5]) Empresas que oferecem formação: Eurostat, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_cvt_01s/default/table?category=educ.educ_part.trng_cvt.trng_cvt_00.
([6]) Cursos de desenvolvimento profissional contínuo: Empresas que oferecem formação em % de todas as empresas. Fonte: Eurostat.
([7]) Wouter, Zwysen (2023): «Labour shortages – turning away from bad jobs», publicação do ETUI, disponível em linha: Labour shortages – turning away from bad jobs | etui.

2.2. Neste contexto, a Comissão Europeia apresentou um plano de ação ([8]) no âmbito de várias medidas instituídas na legislatura 2019-2024 para fazer face às necessidades de mão de obra e de competências. O plano de ação centra-se em cinco domínios de intervenção política: 1) promover a ativação de grupos sub-representados no mercado de trabalho; 2) prestar apoio ao desenvolvimento de competências através do ensino e da formação para satisfazer as necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho; 3) melhorar as condições de trabalho e tornar o emprego mais atrativo; 4) promover a mobilidade dos trabalhadores e aprendentes na UE; e 5) atrair talentos de países terceiros. Neste contexto, o plano de ação salienta a importância da cooperação com os parceiros sociais. O CESE congratula-se com o rumo do plano de ação, mas considera ser necessário definir com maior precisão os termos e os conceitos nele utilizados e garantir a disponibilidade de recursos financeiros suficientes.

2.3. Há uma inadequação das competências e uma escassez de mão de obra em vários setores, que continuarão a aumentar. A este respeito, os Estados-Membros têm um papel importante a desempenhar prevendo políticas adequadas em matéria de formação geral de base e do mercado de trabalho, bem como fomentando a educação e a integração dos nacionais de países terceiros que já se encontram no seu território. Os empregadores têm um papel igualmente importante a desempenhar no aumento da formação no local de trabalho, ao competirem pelos trabalhadores oferecendo os empregos mais atrativos. O CESE considera que as empresas também são responsáveis por suprir as suas próprias necessidades de mão de obra, inclusivamente de trabalhadores qualificados, oferecendo empregos atrativos adequados e proporcionando formação e qualificações profissionais específicas. Ao mesmo tempo, o CESE entende que os Estados-Membros e os parceiros sociais devem comprometer-se a adequar as qualificações, incluindo no domínio do ensino e formação profissionais, às necessidades do mercado de trabalho em matéria de trabalhadores qualificados ([9]). A este respeito, os Estados-Membros e os empregadores têm um papel importante a desempenhar financiando e incentivando à participação na formação. O reforço da parceria social impulsiona a qualidade dos postos de trabalho e, dessa forma, ajuda a satisfazer a procura de mão de obra.

2.4. Os debates sobre a escassez de mão de obra nos Estados-Membros carecem frequentemente de dados concretos e de definições normalizadas. Para serem fiáveis e representativos, os inquéritos e as previsões em matéria de mão de obra e de competências devem assentar em metodologias sólidas, que revelem tendências e desafios concretos e evitar representar uma perspetiva particular, por exemplo, baseando-se apenas nas ofertas de emprego ou em inquéritos às empresas ([10]). Para justificar e incentivar a afetação da despesa pública a políticas do mercado de trabalho ou outras medidas públicas, importa definir claramente os termos «procura de mão de obra» e «procura de competências», os quais devem refletir o valor acrescentado para os cidadãos, ser definidos em cooperação com os parceiros sociais e ter em conta os desequilíbrios estruturais ([11]). Neste contexto, os objetivos políticos e estratégicos, como a consecução dos objetivos do Pacto Ecológico Europeu ([12]), podem servir de base para as medidas públicas. Além disso, objetivos políticos claramente definidos proporcionam segurança jurídica e de planeamento, o que é importante para avaliar com exatidão as futuras necessidades de trabalhadores qualificados.

2.5. Os inquéritos sobre as necessidades de mão de obra e de competências revelam assimetrias complexas e produzem resultados divergentes devido às diferenças nas definições, métodos e dados utilizados. Vários estudos salientam que existe uma procura acentuada de mão de obra e de trabalhadores qualificados nos setores dos transportes, da energia, das infraestruturas e das tecnologias digitais ([13]). Segundo as previsões do Cedefop em matéria de competências para 2035, a escassez de profissionais altamente qualificados no domínio das ciências e da engenharia e de trabalhadores do setor da construção continuará a ser considerável na próxima década ([14]). Do mesmo modo, já é possível inferir, a partir de projetos previstos pela legislação a nível nacional, a necessidade de mão de obra nesses setores. O CESE salienta a importância estratégica e societal destes setores no que diz respeito à implementação dos objetivos da UE estabelecidos no Pacto Ecológico Europeu.

2.6. É possível identificar uma inadequação entre as atividades no que diz respeito ao tipo e ao nível das qualificações ([15]). As diferenças de género são fundamentais neste contexto, havendo disparidades a nível regional. Observou-se uma inadequação da mão de obra mais qualificada no nível médio (CITE 3-4), havendo um excedente de pessoas detentoras de um certificado de conclusão de terceiro nível (por exemplo, licenciatura) e uma falta de profissões artesanais (programas de aprendizagem), isto é, nos setores em que são as empresas a assegurar a formação.

([8]) Comissão Europeia, Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação.

([9]) Ver o Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Serviços profissionais na transição ecológica, (JO C, C/2025/765, 11.2.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2025/765/oj).

([10]) «Untangling labour shortages in Europe: unmet skill demand or bad jobs?» https://www.cedefop.europa.eu/pt/publications/6220.

([11]) Significa isto um excedente sustentado da oferta em áreas específicas, que coincida com uma procura sustentada noutras áreas.

([12]) Pacto Ecológico Europeu, Comissão Europeia: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pt.

([13]) «Medidas para combater a escassez de mão de obra: Lições para futuras políticas», Eurofound (2023): Em linha: https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/2023/measures-tackle-labour-shortages-lessons-future-policy.

([14]) https://www.cedefop.europa.eu/pt/tools/skills-forecast.

([15]) EURES (2022): «Report on labour shortages and surpluses». Em linha: https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-09/ELA-eures-shortages-surpluses-report-2022.pdf.

2.7. A disponibilidade de mão de obra feminina no mercado de trabalho é afetada pela falta de estruturas de acolhimento de crianças e de serviços de assistência a pessoas dependentes, dois fatores essenciais para a participação das mulheres no mercado de trabalho, a par de muitos outros como tradições e hábitos que originam frequentemente fenómenos de violência e assédio, por exemplo, nos transportes públicos, a necessidade de mais apoio familiar, etc ([16]). O CESE recomenda o lançamento, à escala da UE, de campanhas para promover a igualdade de acesso ao emprego, melhorar as condições de trabalho em profissões dominadas por mulheres e aumentar a participação dos homens nestas profissões, bem como de campanhas para incentivar as mulheres a estudar, a fazer formação e a candidatar-se a trabalho altamente qualificado em setores com escassez de mão de obra qualificada (CTEM) ([17]), especialmente tendo em conta que a proporção de homens diplomados no setor CTEM é quase o dobro da proporção de mulheres, como assinalado pelo relatório de Mario Draghi ([18]).

2.8. O CESE insta a Comissão e os Estados-Membros a manterem a dinâmica do Ano Europeu da Juventude 2022 e do Ano Europeu das Competências incentivando os jovens a trabalhar nos setores dos transportes, da energia, das infraestruturas e digital. Neste contexto, entende ser imprescindível aperfeiçoar a formação existente para o desenvolvimento de competências essenciais a estes setores ao longo da cadeia de valor, adaptando-a às necessidades específicas identificadas.

3. **Observações na generalidade**

Reforçar a participação dos parceiros sociais

3.1. O CESE salienta a necessidade de uma ação mais ambiciosa e abrangente, tanto a nível da UE como dos Estados-Membros, para fazer face de forma eficaz à escassez de mão de obra e de competências. O reforço do diálogo social sobre a política de competências, em consonância com a Declaração (tripartida) de Barcelona ([19]) e a Declaração de Val Duchesse ([20]), contribuirá para essas medidas.

Medidas para melhorar as condições de trabalho

3.2. O CESE considera necessário adotar medidas mais ambiciosas para garantir uma transição justa, nomeadamente promover postos de trabalho de qualidade, aumentar a atratividade dos setores pertinentes, fomentar a produtividade, equilibrar o mercado de trabalho e melhorar as condições de trabalho. Importa também assegurar a convergência social ascendente, garantir formação pertinente, introduzir condicionalidades para a atribuição de fundos públicos, reforçar a negociação coletiva e os critérios sociais e de qualidade, respeitando plenamente as normas da Diretiva Comunicação de Informações sobre Sustentabilidade das Empresas, integrar no local de trabalho o princípio do «controlo humano» ([21]), e envidar esforços para eliminar o trabalho precário e proibir os estágios não remunerados.

Levantamento das necessidades

3.3. O CESE considera que o Eurostat deve definir as necessidades de mão de obra e de competências da forma mais uniforme possível e frisa a importância de tirar partido de inquéritos e outros tipos de dados para obter informações sobre as competências ([22]). Propõe, a este respeito, que se utilize da melhor forma os indicadores da Diretiva Comunicação de Informações sobre Sustentabilidade das Empresas, especialmente os indicadores relacionados com a evolução salarial, a igualdade salarial entre homens e mulheres nas empresas e os planos para a promoção das mulheres. Outros indicadores possíveis são as taxas de utilização dos trabalhadores formados pelos serviços públicos de emprego e instituições conexas, o tempo médio de recrutamento e os períodos de ofertas de emprego. Os megadados provenientes dos anúncios de emprego em linha podem ser utilizados para compreender em tempo real as tendências em matéria de competências em profissões e setores que impulsionam a transição ecológica, como as energias renováveis ([23]).

([16]) JO C 443 de 22.11.2022, p. 63.
([17]) Ver JO C 429 de 11.12.2020, p. 77, JO C 100 de 16.3.2023, p. 16, JO C 75 de 28.2.2023, p. 56 e JO C 443 de 22.11.2022, p. 63.
([18]) Relatório de Mario Draghi, *The Future of European Competitiveness*, parte A, capítulo 2, página 35, setembro de 2024.
([19]) Declaração Tripartida de Barcelona sobre o Ano Europeu das Competências.
([20]) Cimeira dos Parceiros Sociais de Val Duchesse (europa.eu).
([21]) O Parecer do CESE – Uma inteligência artificial favorável aos trabalhadores: alavancas para aproveitar o potencial e atenuar os riscos da IA no contexto das políticas de emprego e do mercado de trabalho (em curso) aborda este aspeto em pormenor.
([22]) https://www.cedefop.europa.eu/pt/publications/9190.
([23]) https://www.cedefop.europa.eu/pt/publications/9197.

Capacitar as empresas para que assumam a responsabilidade pelas suas próprias necessidades

3.4. Muitas empresas enfrentam o problema da mudança frequente para empresas concorrentes dos trabalhadores que formaram. A fim de reduzir os desincentivos e apoiar as empresas na oferta de formação no local de trabalho, como os programas de aprendizagem, os Estados-Membros poderiam instituir fundos de formação geridos de forma tripartida, respeitando as características dos diferentes sistemas nacionais. Estes fundos poderiam ser alimentados principalmente pelas empresas, e as disposições práticas deveriam ser estabelecidas por negociação coletiva, sempre que possível. As empresas que ministrassem formação poderiam então beneficiar de apoio.

Política de formação como base para a qualificação

3.5. O CESE congratula-se com o objetivo da Comissão Europeia, definido no plano de ação, de apoiar o desenvolvimento de competências através do ensino e da formação. As competências de base necessárias para seguir um curso de formação especializada são adquiridas no sistema de ensino. O CESE recomenda que a UE promova políticas de educação logo a partir do 1.º ciclo do ensino básico, a fim de evitar, mais tarde, o abandono do mercado de trabalho e de proporcionar igualdade de oportunidades.

3.6. O CESE salienta que as medidas para aumentar a mobilidade educativa podem contribuir significativamente para a melhoria dos padrões educativos. Embora ajude a fornecer informações sobre oportunidades de formação, a Reserva de Talentos da UE continua muito limitada em termos de oferta real de oportunidades de migração laboral para os trabalhadores migrantes em todos os níveis e setores de competências. O CESE recomenda o alargamento do serviço de modo a incluir informações sobre as candidaturas a bolsas e a prestação de assistência nesse processo, bem como a adoção de medidas para combater o falso destacamento de trabalhadores, evitando-se, assim, que os requisitos legais para o destacamento transfronteiriço de trabalhadores possam ser contornados. Recomenda ainda que a Comissão Europeia conceda mais bolsas europeias para a qualificação dos trabalhadores e dos candidatos a emprego, com o objetivo de melhorar as suas competências e de os requalificar e, dessa forma, aumentar as suas possibilidades de progressão na carreira. Além disso, importa combater os atuais obstáculos ao acesso criados pelos requisitos nacionais em matéria de vistos através de medidas para adotar um direito de entrada único. Também é necessário envidar mais esforços no que diz respeito ao reconhecimento das qualificações e competências obtidas no estrangeiro e/ou em ambientes de aprendizagem não formal e informal ([24]).

Qualificações no domínio das políticas do mercado de trabalho

3.7. O CESE considera que importa melhorar as «informações sobre competências», definidas no relatório de Mario Draghi ([25]) como informações fiáveis, pormenorizadas e comparáveis sobre as necessidades de competências, as competências disponíveis e os fluxos de competências pretendidos entre os Estados-Membros e em cada um deles, para poder orientar o investimento de forma mais consonante com a procura e para identificar e colmatar lacunas.

3.8. Para a UE não ficar para trás no desenvolvimento da IA, importa promover a colaboração transfronteiriça na União, permitindo que os investigadores, os empreendedores e as instituições trabalhem em conjunto de forma mais eficaz, o que permitirá eliminar a compartimentação entre disciplinas e setores, promovendo assim o desenvolvimento de novas competências para a revolução da IA. Esta estratégia exige a introdução de uma quinta liberdade, tal como preconizado por Enrico Letta no seu relatório ([26]).

3.9. O CESE salienta o papel das políticas do mercado de trabalho ([27]), na medida em que podem ser utilizadas para formar os jovens desde cedo, ou antes do ingresso no mercado de trabalho, contribuindo significativamente para suprir a necessidade de trabalhadores qualificados. Além disso, as políticas ativas do mercado de trabalho podem estabelecer medidas específicas em matéria de formação, requalificação e melhoria de competências, bem como oportunidades atrativas para quem pretende mudar de carreira. Assegurar a participação ativa dos parceiros sociais, do setor do ensino e formação profissionais e, se for caso disso, dos intervenientes regionais ([28]) é condição necessária para o sucesso.

([24]) Parecer do CESE – Pacote Mobilidade de Talentos, JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj.
([25]) Relatório de Mario Draghi, *The Future of European Competitiveness*, parte A, capítulo 2, página 35, setembro de 2024.
([26]) Relatório de Enrico Letta sobre o futuro do mercado único, abril de 2024.
([27]) JO C, C/2023/870, 8.12.2023, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2023/870/oj.
([28]) https://www.cedefop.europa.eu/pt/landing-page/EYS2023/message2.html.

3.10. O CESE salienta que a integração rápida dos desempregados no mercado de trabalho vai contra as medidas das políticas do mercado de trabalho que visam garantir competências de alta qualidade. Para suprir a necessidade de trabalhadores qualificados no futuro, há que equilibrar os objetivos das políticas do mercado de trabalho privilegiando a aquisição a longo prazo de competências em detrimento da inserção rápida no mercado de trabalho. O CESE convida a Comissão Europeia, os Estados-Membros e os parceiros sociais a reforçarem as políticas de educação de adultos, para que este tipo de educação relativa a competências de vida tenha qualidade, seja inclusiva e se torne um direito para todos os adultos, tendo em vista cumprir e ultrapassar a meta de 60 % de participação anual de adultos em ações de formação. É igualmente importante integrar no contexto do Semestre Europeu os investimentos, as reformas necessárias e um diálogo social eficaz destinado a promover o desenvolvimento de competências, em conformidade com o primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais relativo ao direito à formação e à aprendizagem ao longo da vida.

3.11. O CESE reconhece o potencial da Garantia Europeia para a Juventude, mas considera necessário adotar medidas para explorar esse potencial. A Comissão Europeia deve acompanhar a execução da Garantia para a Juventude por parte dos Estados-Membros e avaliar a sua conformidade com as normas, garantindo financiamento suficiente e envolvendo mais eficazmente os parceiros sociais e os serviços públicos de emprego dos Estados-Membros na sua execução.

Aumentar a oferta de mão de obra

3.12. O CESE apoia a integração laboral das pessoas mais afastadas do mercado de trabalho. No entanto, considera que o conceito de inatividade deve também ter em conta fatores estruturais como a discriminação das pessoas com deficiência, das pessoas mais velhas e dos desempregados de longa duração. Além disso, as pessoas com capacidade reduzida para o trabalho são muitas vezes ignoradas. O conceito de participação e integração, pelo contrário, coloca a ênfase nos obstáculos estruturais à rápida entrada no mercado de trabalho. Estes incluem a falta de pessoas que possuem as competências procuradas, bem como, por exemplo, limitações relacionadas com a saúde e a idade, que afetam a capacidade de trabalho, condicionalismos financeiros, a falta de competências em matéria de orientação profissional, a falta de conhecimento do potencial das suas próprias competências, a desconfiança nas instituições e o acesso limitado à informação. As políticas do mercado de trabalho orientadas para a participação dão resposta às questões da discriminação no recrutamento, do trabalho adaptado à idade, dos locais de trabalho favoráveis às pessoas com deficiência e das infraestruturas necessárias, como os locais de acolhimento de crianças, etc. para apoiar a integração no mercado de trabalho.

3.13. O CESE considera que o trabalho adaptado à idade, a redução das faltas por doença e a diminuição do abandono escolar são medidas essenciais para aumentar a oferta de mão de obra no contexto do envelhecimento da população.

3.14. Além do reforço das qualificações dos trabalhadores, o plano de ação da Comissão Europeia inclui igualmente medidas destinadas a aumentar a oferta de mão de obra. O CESE congratula-se com as medidas destinadas a garantir a participação sustentável no mercado de trabalho. Além de preconizar que se aproveite ao máximo a reserva de talentos, o CESE recomenda que se desenvolva o potencial dos trabalhadores e profissionais de países terceiros que já se encontram na UE. Para isso, é necessário criar oportunidades que permitam desviar o foco dos requerentes de proteção internacional (por exemplo, procedimento de asilo) para um novo tipo de autorização de residência europeia para profissionais ([29]). Além disso, é necessário investir no ensino e nas qualificações, clarificar verdadeiramente as competências existentes e garantir o reconhecimento normalizado das qualificações. Por último, mas não menos importante, os requerentes de asilo devem ter a possibilidade de participar no mercado de trabalho e em ações de formação em setores em que há necessidades de formação definidas de acordo com os critérios aqui estabelecidos, em vez de ficarem dependentes por demasiado tempo da apreciação do pedido de asilo, como acontece atualmente com demasiada frequência.

3.15. Há que promover a possibilidade de os jovens requerentes de asilo e as pessoas a quem foi concedido asilo participarem em ações de formação profissional inicial com vista a obterem o estatuto de residentes de longa duração após a conclusão da formação.

([29]) Hinterberger (2023), «Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU», *Regularisations of Irregularly Staying Migrants in the EU* – 978-3-7489-1279-8 | Nomos Online-Shop (nomos-shop.de).

3.16. O financiamento europeu deve garantir, em todos os Estados-Membros, a possibilidade de adquirir as competências linguísticas necessárias de forma rápida e eficaz, de atingir os níveis de formação geral de base dos países de acolhimento e de receber formação especializada adicional.

Bruxelas, 5 de dezembro de 2024.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Oliver RÖPKE