



UNIÃO EUROPEIA

PARLAMENTO EUROPEU

CONSELHO

**Bruxelas, 18 de março de 2026
(OR. en)**

2023/0404(COD)

PE-CONS 62/25

**MIGR 456
JAI 1831
ASIM 89
SOC 825
EMPL 542
EDUC 485
CODEC 1998**

ATOS LEGISLATIVOS E OUTROS INSTRUMENTOS

Assunto: **REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que
cria uma Reserva de Talentos da UE**

REGULAMENTO (UE) 2026/...
DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

de ...

que cria uma Reserva de Talentos da UE

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 79.º, n.º 2, alínea a),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu¹,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário²,

¹ JO C, C/2024/4067, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4067/oj>.

² Posição do Parlamento Europeu de 10 de março de 2026 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de

Considerando o seguinte:

- (1) Atualmente, a União e alguns Estados-Membros enfrentam situações de escassez de mão de obra e de competências num vasto leque de setores e profissões, inclusive em domínios relevantes para as transições ecológica e digital. Para fazer face a essas situações de escassez, poderão ser necessários trabalhadores qualificados a todos os níveis. Há situações graves e prolongadas de escassez de mão de obra nos setores da construção, dos cuidados de saúde, da hotelaria, dos transportes e das tecnologias da informação e da comunicação, bem como nos domínios da ciência, da tecnologia, da engenharia e da matemática. As situações de escassez foram exacerbadas pela pandemia de COVID-19 e pela aceleração das transições ecológica e digital. À luz dos desafios demográficos, é de esperar que as situações de escassez de mão de obra e de competências persistam, podendo mesmo vir a agravar-se.

(2) A resposta às situações de escassez de mão de obra e de competências exige uma abordagem ambiciosa e abrangente a nível da União e a nível nacional, que inclua, prioritariamente, permitir que as pessoas sub-representadas no mercado de trabalho concretizem melhor todo o seu potencial. Essa abordagem poderia incluir a requalificação e a melhoria das competências da mão de obra existente, em conformidade com os objetivos do Ano Europeu das Competências, estabelecido pela Decisão (UE) 2023/936 do Parlamento Europeu e do Conselho³, a facilitação da mobilidade laboral no interior da UE, nomeadamente fazendo melhor uso da Diretiva 2003/109/CE do Conselho⁴ e da Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho⁵ e promovendo a rede EURES, e a melhoria das condições de trabalho e da atratividade de determinadas profissões. No entanto, devido à escala das atuais situações de escassez no mercado de trabalho e às tendências demográficas, é provável que medidas que visem apenas a mão de obra nacional e da União sejam insuficientes para fazer face às situações atuais e futuras de escassez de mão de obra e de competências. De acordo com as estimativas da Comissão, a população da União deverá diminuir significativamente. Além disso, prevê-se que o número de pessoas em idade ativa diminua ainda mais. Por conseguinte, a migração legal e ordenada é fundamental para complementar essas medidas e tem de fazer parte da solução para assegurar a qualidade dos sistemas de proteção social, a competitividade e o crescimento económico sustentado na União e para apoiar plenamente as transições ecológica e digital.

³ Decisão (UE) 2023/936 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, sobre o Ano Europeu das Competências (JO L 125 de 11.5.2023, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

⁴ Diretiva 2003/109/CE do Conselho, de 25 de novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração (JO L 16 de 23.1.2004, p. 44, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/109/oj>).

⁵ Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de outubro de 2021, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado e que revoga a Diretiva 2009/50/CE do Conselho (JO L 382 de 28.10.2021, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

- (3) A fim de reforçar a atratividade da União para os talentos de países terceiros, facilitar o recrutamento internacional justo, superar as situações de escassez de mão de obra e de competências e proporcionar aos nacionais de países terceiros oportunidades de trabalho em profissões com escassez de mão de obra à escala da União, importa criar uma Reserva de Talentos da UE. A Reserva de Talentos da UE deverá assumir a forma de uma plataforma à escala da União que reúna e apoie o ajustamento entre os perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros que residam fora da União com ofertas de emprego dos empregadores participantes e das outras entidades participantes estabelecidas nos Estados-Membros participantes. Na sua resolução, de 25 de novembro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre a política e a legislação em matéria de migração legal, o Parlamento Europeu apelou à criação de uma Reserva de Talentos da UE⁶.
- (4) A Recomendação (UE) 2020/1364 da Comissão⁷ incentiva os Estados-Membros a criarem e apoiarem vias laborais complementares para as pessoas que necessitam de proteção internacional . A Reserva de Talentos da UE poderia também ajudar a tornar operacionais essas vias complementares.

⁶ JO C 224 de 8.6.2022, p. 69.

⁷ Recomendação (UE) 2020/1364 da Comissão, de 23 de setembro de 2020, sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE: promover a reinstalação, a admissão por motivos humanitários e outras vias complementares (JO L 317 de 1.10.2020, p. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2020/1364/oj>).

- (5) A Reserva de Talentos da UE deverá ter por objetivo ajudar os Estados-Membros participantes a fazer face às situações atuais e futuras de escassez de mão de obra e de competências através do recrutamento de nacionais de países terceiros, na medida em que a ativação da mão de obra nacional e a mobilidade no interior da UE não sejam suficientes para alcançar esse objetivo. Enquanto instrumento voluntário para facilitar o recrutamento internacional, a Reserva de Talentos da UE deverá proporcionar apoio adicional a nível da União aos Estados-Membros interessados. Para esse efeito, há que assegurar a complementaridade e a interoperabilidade da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE («plataforma informática») com as iniciativas e plataformas da União e nacionais existentes. Importa ter em conta as necessidades específicas dos Estados-Membros no desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE, a fim de assegurar uma participação tão ampla quanto possível. Por conseguinte, «talentos» é um termo abrangente que designa toda a gama de aptidões e competências de que os mercados de trabalho dos diferentes Estados-Membros possam necessitar.
- (6) Dada a natureza voluntária da Reserva de Talentos da UE, os Estados-Membros participantes deverão também poder retirar-se da Reserva de Talentos da UE. Para esse efeito, os Estados-Membros deverão notificar o Secretariado da Reserva de Talentos da UE («Secretariado») da sua intenção de se retirarem da Reserva de Talentos da UE. A fim de permitir que o Secretariado e os Estados-Membros adotem todas as disposições técnicas e práticas necessárias para essa retirada, bem como para assegurar estabilidade e previsibilidade suficientes aos candidatos a emprego de países terceiros, aos empregadores participantes e às outras entidades participantes, a retirada deverá produzir efeitos nove meses após a notificação da intenção de retirada. A partir da data dessa notificação, não deverão ser disponibilizadas na plataforma informática novas ofertas de emprego dos empregadores participantes e das outras entidades participantes do Estado-Membro em causa.

- (7) A Reserva de Talentos da UE visa prestar informações aos candidatos a emprego de países terceiros e aos empregadores participantes e às outras entidades participantes legalmente estabelecidas nos Estados-Membros participantes. Para efeitos do presente regulamento, considera-se que um empregador ou outra entidade está legalmente estabelecido num Estado-Membro se exercer uma efetiva atividade económica substancial em conformidade com o direito nacional e os requisitos administrativos desse Estado-Membro. O conceito de «outra entidade participante» deverá referir-se a uma empresa de trabalho temporário, uma agência privada de colocação ou um intermediário do mercado de trabalho. O termo «empresa de trabalho temporário» deverá ser entendido na aceção que lhe é conferida no artigo 3.º, n.º 1, alínea b), da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho⁸. O termo «agência privada de colocação» deverá ser entendido na aceção que lhe é conferida pela Convenção relativa às Agências Privadas de Colocação, de 1997 (n.º 181), da Organização Internacional do Trabalho (OIT).
- (8) Os candidatos a emprego registados de países terceiros são considerados como tendo sido selecionados para uma oferta de emprego na Reserva de Talentos da UE quando lhes tenha sido oferecido um emprego que lhes permita estabelecer uma relação de trabalho no Estado-Membro participante em que o empregador participante ou a outra entidade participante está legalmente estabelecido e em que o candidato a emprego habitualmente trabalhará.

⁸ Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/104/oj>).

- (9) As parcerias sólidas e a cooperação bilateral com países terceiros contribuem para uma gestão eficaz da migração. A cooperação pode ser orientada para maximizar o impacto positivo da migração e reduzir as consequências negativas para os países de origem dos nacionais de países terceiros, como o risco de «fuga de cérebros», por exemplo facilitando a migração circular. A Reserva de Talentos da UE deverá apoiar a execução de Parcerias de Talentos e de acordos bilaterais e regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro. As Parcerias de Talentos são um dos aspetos fundamentais da dimensão externa da Comunicação da Comissão, de 23 de setembro de 2020, sobre um novo Pacto em matéria de Migração e Asilo e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão, de 27 de abril de 2022, intitulada «Atrair competências e talentos para a UE». A participação de um Estado-Membro numa Parceria de Talentos ou num acordo bilateral ou regime nacional em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro não prejudica a sua decisão sobre a participação, ou não, na Reserva de Talentos da UE.

- (10) A fim de assegurar que as autoridades dos Estados-Membros estão adequadamente representadas no Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE («Grupo Diretor»), cada Estado-Membro participante deverá nomear dois representantes: um perito no domínio do emprego e um perito no domínio da imigração. Incentivam-se os Estados-Membros a assegurar que esses representantes sejam apoiados por dois membros suplentes que os possam representar na sua ausência. O Grupo Diretor deverá também incluir dois representantes da Comissão e seis representantes dos parceiros sociais intersetoriais ao nível da União, com representação paritária das organizações sindicais e patronais. Deverá também ser possível convidar um perito do Parlamento Europeu. Se necessário, deverá também ser possível que representantes adicionais da Comissão participem nas reuniões do Grupo Diretor. Deverá também ser possível convidar a participar nas reuniões do Grupo Diretor, a fim de apresentarem os seus pontos de vista, representantes de órgãos e organismos da União, organizações internacionais e países terceiros que participem em Parcerias de Talentos ou em acordos bilaterais ou regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro, bem como outras partes interessadas pertinentes. Essas organizações e partes interessadas poderão incluir, por exemplo, a Autoridade Europeia do Trabalho, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, a Fundação Europeia para a Formação, a OIT, a Organização Internacional das Migrações, órgãos de poder local e regional e organizações da sociedade civil.

- (11) A plataforma informática deverá ser desenvolvida utilizando, na medida do possível, as atuais infraestruturas informáticas da Comissão. As infraestruturas informáticas desenvolvidas no âmbito da rede EURES, incluindo o canal único coordenado e a ferramenta de ajustamento automático, poderão ser parcialmente reutilizadas, com as necessárias adaptações, para a plataforma informática. É importante que a plataforma informática assegure uma navegação intuitiva e seja de fácil utilização, bem como facilmente acessível às pessoas com deficiência, em conformidade com as Diretivas (UE) 2016/2102⁹ e (UE) 2019/882¹⁰ do Parlamento Europeu e do Conselho.

⁹ Diretiva (UE) 2016/2102 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de outubro de 2016, relativa à acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos do setor público (JO L 327 de 2.12.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

¹⁰ 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 (JO L 151 de 7.6.2019, p. 70, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

- (12) Importa assegurar sinergias, quando oportuno, entre a plataforma informática e outros instrumentos e serviços pertinentes a nível da União, nomeadamente no que diz respeito ao acesso a materiais de formação como os disponibilizados pela Academia da UE e pela Academia Europa Interoperável. A plataforma informática deverá ser rápida e regularmente adaptada a novas práticas no domínio tecnológico e prestar serviços informáticos de ponta através da introdução de funcionalidades e ferramentas inovadoras. Para o efeito, a Comissão deverá realizar um estudo de viabilidade que avalie a possibilidade de integrar algoritmos múltiplos de ajustamento na plataforma informática. Nesse estudo de viabilidade, a Comissão deverá explorar devidamente as implicações orçamentais, os riscos em matéria de proteção de dados e os riscos no que diz respeito ao cumprimento do Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho¹¹. Os resultados do estudo de viabilidade deverão ser apresentados ao Grupo Diretor e contribuir para o debate sobre a evolução futura da Reserva de Talentos da UE.

¹¹ Regulamento (UE) 2024/1689 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de junho de 2024, que cria regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial e que altera os Regulamentos (CE) n.º 300/2008, (UE) n.º 167/2013, (UE) n.º 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e as Diretivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (Regulamento da Inteligência Artificial) (JO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>).

- (13) O formato dos perfis dos candidatos a emprego e das ofertas de emprego deverá ser estabelecido utilizando a Classificação Europeia das Aptidões, Competências, Qualificações e Profissões (ESCO, na sigla em inglês), tal como desenvolvida pela Comissão em conformidade com o Regulamento (UE) 2016/589 do Parlamento Europeu e do Conselho¹², que estabelece uma terminologia normalizada para as aptidões, competências, qualificações e profissões e facilita a transparência das mesmas. A classificação ESCO deverá ajudar os candidatos a emprego de países terceiros, os empregadores participantes e as outras entidades participantes, bem como os pontos de contacto nacionais da Reserva de Talentos da UE («pontos de contacto nacionais»), a disponibilizarem informações comparáveis sobre a experiência profissional e as profissões abrangidas por uma oferta de emprego, bem como sobre as competências detidas pelos candidatos a emprego de países terceiros e exigidas pelos empregadores participantes e as outras entidades participantes, possibilitando assim um processo de ajustamento de elevada qualidade. A Recomendação (UE) 2023/2611 da Comissão¹³ refere que os procedimentos nacionais de reconhecimento de competências e qualificações devem colocar a tónica no pleno talento e potencial de uma pessoa. Poderão ser tidos em conta todos os tipos de qualificações e competências, como o ensino e a formação profissionais, os diplomas ou os certificados específicos («microcredenciais»), bem como as aptidões e competências adquiridas em contextos não formais e informais. Se aplicável, os pontos de contacto nacionais deverão utilizar o formato de classificação ESCO para o envio de ofertas de emprego para a plataforma informática. Os Estados-Membros que não adotem a classificação ESCO para as ofertas de emprego nacionais deverão elaborar quadros de correspondência que estabeleçam a interoperabilidade entre a classificação utilizada nos sistemas nacionais e a classificação ESCO. Esses quadros deverão ser disponibilizados à Comissão e utilizados para a transcodificação automática de informações sobre ofertas de emprego ou perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros para efeitos de ajustamento automático através da plataforma informática.

¹² Regulamento (UE) 2016/589 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de abril de 2016, relativo a uma rede europeia de serviços de emprego (EURES), ao acesso dos trabalhadores a serviços de mobilidade e ao desenvolvimento da integração dos mercados de trabalho, e que altera os Regulamentos (UE) n.º 492/2011 e (UE) n.º 1296/2013 (JO L 107 de 22.4.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj>).

¹³ Recomendação (UE) 2023/2611 da Comissão, de 15 de novembro de 2023, relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros (JO L, 2023/2611, 24.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2023/2611/oj>).

- (14) Deverão ser atribuídas funções ao Secretariado e aos pontos de contacto nacionais para assegurar as funcionalidades de pesquisa e de ajustamento da plataforma informática. Essas funções deverão ser consideradas funções de interesse público para cujo exercício é necessário o tratamento de dados pessoais, tal como referido no artigo 6.º, n.º 1, alínea e), do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁴ e no artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁵, respetivamente. O tratamento de dados pessoais deverá ser efetuado em conformidade com o artigo 8.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («Carta») e com os Regulamentos (UE) 2016/679 e (UE) 2018/1725.
- (15) O tratamento de dados pessoais para efeitos das funcionalidades de pesquisa e de ajustamento da plataforma informática deverá limitar-se aos dados pessoais necessários para identificar os candidatos a emprego registados de países terceiros, os empregadores participantes e as outras entidades participantes, a fim de permitir a pesquisa e o ajustamento na plataforma informática e a recolha de dados com vista a melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE, o que não deverá exigir o tratamento de categorias especiais de dados pessoais referidas no artigo 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 e no artigo 10.º do Regulamento (UE) 2018/1725.

¹⁴ Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

¹⁵ Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão n.º 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj>).

- (16) É importante que os candidatos a emprego registados de países terceiros tenham o direito de editar, suprimir ou restringir o acesso aos seus dados pessoais, por exemplo, restringindo o acesso aos seus dados de contacto. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros na plataforma informática aos quais os próprios não tenham acedido durante um período de um ano deverão ser suprimidos. Deverá ser enviada uma notificação um mês antes da supressão de um perfil, proporcionando aos candidatos a emprego um prazo razoável para reagir. Em caso de supressão desses perfis, deverá ser possível continuar a conservar na plataforma informática um conjunto limitado de dados anonimizados para fins estatísticos e de investigação, nomeadamente para efeitos de produção e garantia da qualidade das estatísticas europeias.
- (17) Sem prejuízo da obrigação de informar os titulares dos dados sobre o tratamento dos seus dados pessoais e os seus direitos enquanto titulares de dados, em conformidade com os artigos 12.º e 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 e os artigos 14.º e 15.º do Regulamento (UE) 2018/1725, o Secretariado e os pontos de contacto nacionais deverão também informar os candidatos a emprego registados de países terceiros, os empregadores participantes e as outras entidades participantes sobre o seu direito de restringir tecnicamente o acesso aos seus dados pessoais e de exigir, em qualquer momento, a supressão ou alteração dos seus dados pessoais.

- (18) A Reserva de Talentos da UE deverá contribuir para o objetivo de desincentivar a migração irregular, nomeadamente facilitando o acesso às vias legais existentes. Os candidatos a emprego de países terceiros que sejam objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro, ou de uma proibição de entrada a que se refere a Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁶, não deverão ser autorizados a registar-se na plataforma informática, uma vez que não seriam autorizados a entrar ou a permanecer na União. Para esse efeito, antes de se registarem na plataforma informática, os candidatos a emprego de países terceiros deverão ser obrigados a declarar que não são atualmente objeto de uma decisão judicial ou administrativa nacional de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada a que se refere a Diretiva 2008/115/CE. Deverão ser fornecidas informações na plataforma informática que informem os candidatos a emprego de países terceiros de que, se forem objeto de uma tal decisão ou proibição de entrada, não lhes é permitida a admissão no território dos Estados-Membros e, por conseguinte, não deverão criar um perfil na plataforma informática. Deverão também ser fornecidas informações sobre as consequências da prestação de falsas declarações a esse respeito, em especial, a supressão dos seus perfis da plataforma informática. O facto de determinados nacionais de países terceiros não estarem autorizados a entrar ou permanecer no espaço Schengen poderá ser revelado aquando da realização dos controlos de segurança necessários nas bases de dados nacionais e da União pertinentes, como o Sistema de Informação Schengen, no âmbito dos procedimentos de imigração dos Estados-Membros. Nos casos em que a autoridade nacional competente em matéria de imigração emita uma decisão de indeferimento do pedido de entrada de um candidato a emprego de um país terceiro com base numa decisão administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro ou numa proibição de entrada a que se refere a Diretiva 2008/115/CE, e em que a autoridade nacional competente em matéria de imigração tome conhecimento de que o candidato a emprego em causa foi selecionado para uma oferta de emprego através da Reserva de Talentos da UE, a autoridade nacional competente em matéria de imigração deverá transmitir essas informações aos pontos de contacto nacionais para efeitos de supressão do perfil desse candidato a emprego da plataforma informática. Deverão ser disponibilizadas informações na plataforma informática que informem os candidatos a emprego de países terceiros de que o registo na Reserva de Talentos da UE não constitui uma garantia de que os controlos de segurança exigidos no âmbito dos procedimentos nacionais de imigração foram realizados.

¹⁶ Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativa a normas e procedimentos comuns nos Estados-Membros para o regresso de nacionais de países terceiros em situação irregular (JO L 348 de 24.12.2008, p. 98, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj>).

(19) A fim de assegurar que todos os empregadores participantes e outras entidades participantes cumpram o direito e as práticas nacionais e da União pertinentes em matéria de proteção contra o recrutamento injusto, as condições de trabalho inadequadas, a discriminação, o tratamento desfavorável e o tráfico de seres humanos, os Estados-Membros podem basear-se nas informações existentes sobre empregadores e outras entidades não cumpridores. Além disso, os pontos de contacto nacionais deverão manter um registo dos empregadores e de outras entidades que tenham sido permanentemente excluídas da Reserva de Talentos da UE ou cujo acesso à Reserva de Talentos da UE tenha sido recusado ou suspenso. Os Estados-Membros participantes deverão também poder estabelecer, em conformidade com o direito da União, condições adicionais para a participação dos empregadores e de outras entidades na Reserva de Talentos da UE, em conformidade com as práticas nacionais pertinentes, as convenções coletivas e os princípios e linhas orientadoras estabelecidos pela OIT. Os pontos de contacto nacionais deverão poder recusar o acesso à Reserva de Talentos da UE. A fim de assegurar a transparência, os pontos de contacto nacionais deverão partilhar o registo dos empregadores participantes e das outras entidades participantes com o Grupo Diretor. É igualmente importante que as autoridades nacionais competentes possam identificar os empregadores participantes e as outras entidades participantes em cada Estado-Membro. A fim de facilitar essa identificação e assegurar a transparência, deverá ser possível partilhar o registo dos empregadores participantes e das outras entidades participantes com as autoridades nacionais pertinentes. A fim de reforçar ainda mais a transparência, deverá também ser possível disponibilizar publicamente o registo dos empregadores participantes e das outras entidades participantes a outras partes interessadas que não integrem o Grupo Diretor. Os sindicatos, as organizações não governamentais e outras partes interessadas também poderiam beneficiar dessa transparência.

- (20) Sempre que as autoridades nacionais competentes notificarem ao ponto de contacto nacional uma infração à legislação ou às práticas pertinentes por parte de um empregador participante ou de outra entidade participante, o acesso desse empregador participante ou dessa outra entidade participante à Reserva de Talentos da UE deverá ser suspenso e as suas ofertas de emprego deverão ser suprimidas da plataforma informática. A suspensão deverá ser levantada logo que as autoridades nacionais competentes tenham notificado o ponto de contacto nacional de que a infração à legislação ou à prática pertinente foi corrigida.
- (21) Os candidatos a emprego de países terceiros que pretendam registar-se na plataforma informática deverão poder criar um perfil utilizando a funcionalidade de criação de perfis Europass, criada pela Decisão (UE) 2018/646 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁷, que permite aos utilizadores criar um perfil gratuito e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha. Outros instrumentos pertinentes existentes a nível nacional e da União poderão incluir uma ligação direta para a parte da plataforma informática dedicada aos CV.

¹⁷ Decisão (UE) 2018/646 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de abril de 2018, relativa a um regime comum de prestação de melhores serviços em matéria de competências e qualificações (Europass) e que revoga a Decisão n.º 2241/2004/CE (JO L 112 de 2.5.2018, p. 42, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj>).

- (22) Sempre que necessário, o reconhecimento das qualificações e a validação das competências, tanto oriundas da aprendizagem formal, não formal ou informal como da experiência profissional, dos candidatos a emprego registados de países terceiros é realizado nos Estados-Membros participantes, a pedido do candidato a emprego registado de um país terceiro, do empregador participante ou de outra entidade participante, em conformidade com o direito e as práticas nacionais e com quaisquer acordos internacionais pertinentes, incluindo acordos de reconhecimento mútuo das qualificações profissionais. A plataforma informática deverá disponibilizar informações em linha sobre os procedimentos de reconhecimento e validação existentes a nível nacional, e deverão ser prestadas informações específicas aos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego na Reserva de Talentos da UE, bem como aos empregadores participantes e às outras entidades participantes.
- (23) No contexto das Parcerias de Talentos, os nacionais de determinados países terceiros poderão receber apoio para o desenvolvimento e a validação de competências . As competências desenvolvidas ou validadas no âmbito de uma Parceria de Talentos poderão ser certificadas em conformidade com as condições determinadas pelos Estados-Membros no quadro da Parceria de Talentos em que participam.
- (24) Os candidatos a emprego de países terceiros podem também receber apoio através de acordos bilaterais e regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro. No que respeita ao reconhecimento das qualificações e à validação das competências adquiridas num país terceiro no contexto de um tal acordo ou regime, é aplicável a legislação nacional do respetivo Estado-Membro.

- (25) Os Estados-Membros participantes que tomem parte numa Parceria de Talentos, ou que disponham de acordos bilaterais ou regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro, deverão poder recorrer à Reserva de Talentos da UE para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros cujas aptidões e competências tenham sido desenvolvidas no âmbito dessa Parceria de Talentos, desse acordo ou desse regime. Para o efeito, essas aptidões e competências deverão ser visíveis na plataforma informática, permitindo que os candidatos a emprego de países terceiros que tenham beneficiado de apoio específico no âmbito dessa Parceria de Talentos ou num tal acordo ou regime num país terceiro indiquem as aptidões e competências aí desenvolvidas através de uma «marca» nos seus perfis. A marca será uma indicação visual ao empregador de que o candidato a emprego participou numa dada Parceria de Talentos ou num dado acordo ou regime. A inclusão de uma marca nos perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros não prejudica as regras nacionais e da União em matéria de reconhecimento de diplomas e qualificações profissionais ou de acesso a profissões regulamentadas. Além disso, a marca não prejudica os direitos de entrada e de residência.
- (26) O Secretariado deverá publicar na plataforma informática a lista dos países terceiros e dos Estados-Membros que participam nas Parcerias de Talentos. O Secretariado deverá também publicar, com base nas informações fornecidas pelos Estados-Membros, uma lista dos acordos bilaterais e dos regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências em países terceiros, incluindo os países terceiros que participam nesses acordos e regimes, bem como informações sobre o apoio específico prestado nesse contexto.

- (27) Os empregadores participantes e as outras entidades participantes deverão poder filtrar os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham incluído informações na marca, indicando que beneficiaram de apoio específico no âmbito de uma Parceria de Talentos ou de um acordo bilateral ou regime nacional em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro. Tal poderá incentivar os empregadores participantes e as outras entidades participantes a oferecerem uma colocação em emprego na União.
- (28) Todas as atividades realizadas no contexto da Reserva de Talentos da UE deverão respeitar o direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, salários mínimos, acesso à proteção social, formação e proteção dos jovens no trabalho. Além disso, em conformidade com os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, a Reserva de Talentos da UE deverá assegurar um emprego de qualidade e uma concorrência leal. Além do mais, é importante assegurar que os candidatos a emprego de países terceiros tenham acesso aos organismos para a igualdade, em conformidade com a Diretiva (UE) 2024/1500 do Parlamento Europeu e do Conselho¹⁸ e a Diretiva (UE) 2024/1499 do Conselho¹⁹, sempre que adequado.

¹⁸ Diretiva (UE) 2024/1500 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de maio de 2024, que estabelece normas aplicáveis aos organismos para a igualdade em questões de igualdade de tratamento e igualdade de oportunidades entre mulheres e homens em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, e que altera as Diretivas 2006/54/CE e 2010/41/UE (JO L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj>).

¹⁹ 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 (JO L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj>).

- (29) Nos seus «Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo», a OIT estabelece uma série de normas relativas à proteção adequada dos candidatos a emprego de países terceiros contra o recrutamento injusto. Os empregadores e as outras entidades que participem ou tenham participado na Reserva de Talentos da UE deverão respeitar a legislação e as práticas aplicáveis da União. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes deverão igualmente assegurar a igualdade de tratamento entre os candidatos a emprego de países terceiros e os nacionais dos Estados-Membros participantes, em conformidade com as Diretivas 2011/98/UE²⁰, 2014/36/UE²¹, (UE) 2016/801²², (UE) 2021/1883²³ e (UE) 2024/1233²⁴ do Parlamento Europeu e do Conselho. Em conformidade com a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho²⁵, no início da relação de trabalho, os empregadores têm de disponibilizar aos trabalhadores, por escrito, informações sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho.

²⁰ Diretiva 2011/98/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro (JO L 343 de 23.12.2011, p. 1 ,
ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj>).

²¹ Diretiva 2014/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa às condições de entrada e de permanência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho sazonal (JO L 94 de 28.3.2014, p. 375,
ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj>).

²² Diretiva (UE) 2016/801 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio de 2016, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação, de estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação au pair (JO L 132 de 21.5.2016, p. 21,
ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj>).

²³ Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de outubro de 2021, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado e que revoga a Diretiva 2009/50/CE do Conselho (JO L 382 de 28.10.2021, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj>).

²⁴ Diretiva (UE) 2024/1233 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de abril de 2024, relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro (JO L, 2024/1233, 30.4.2024,
ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1233/oj>).

²⁵ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>).

Essas informações têm de incluir os aspetos essenciais da relação de trabalho, tais como o local e o tipo de trabalho, a duração da relação de trabalho, a remuneração, o tempo de trabalho, o eventual período de férias remuneradas e, se for o caso, outras condições de trabalho pertinentes. Além disso, em conformidade com a Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho²⁶, os empregadores deverão disponibilizar aos candidatos a emprego as informações necessárias para garantir que as negociações em matéria de remuneração sejam informadas e transparentes. Os empregadores participantes ou as outras entidades participantes não deverão cobrar comissões de recrutamento nem custos encobertos, nem tão-pouco proibir o candidato a emprego de um país terceiro de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do horário de trabalho estabelecido com o primeiro empregador, nem sujeitar o referido candidato a emprego a um tratamento desfavorável devido a esse facto. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes têm de cumprir, em todas as circunstâncias, as Diretivas 96/71/CE²⁷ e (UE) 2020/1057²⁸ do Parlamento Europeu e do Conselho quando destacam trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, em especial no que diz respeito às condições de trabalho e emprego estabelecidas nas referidas diretivas. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes têm também de cumprir os requisitos derivados da jurisprudência pertinente do Tribunal de Justiça, nomeadamente o seu acórdão no processo C-43/93²⁹, como a obrigação de os nacionais de países terceiros só poderem ser destacados para um Estado-Membro se estiverem legal e habitualmente empregados no Estado-Membro em que a empresa destacante está estabelecida. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes têm também de cumprir a legislação pertinente do Estado-Membro de acolhimento.

²⁶ Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação (JO L 132 de 17.5.2023, p. 21, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

²⁷ Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 18 de 21.1.1997, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj>).

²⁸ Diretiva (UE) 2020/1057 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de julho de 2020, que estabelece regras específicas no que se refere à Diretiva 96/71/CE e à Diretiva 2014/67/UE para o destacamento de condutores no setor do transporte rodoviário e que altera a Diretiva 2006/22/CE no que diz respeito aos requisitos de execução e o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 (JO L 249 de 31.7.2020, p. 49, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2020/1057/oj>).

²⁹ Acórdão do Tribunal de Justiça de 9 de agosto de 1994, *Raymond Vander Elst/Office des Migrations Internationales*, C-43/93, ECLI:EU:C:1994:310.

- (30) Os empregadores ou as outras entidades que tenham sido permanentemente excluídos da plataforma informática ou cujo acesso à plataforma informática tenha sido recusado ou suspenso, não deverão poder utilizar a plataforma informática, inclusive por intermédio de outras entidades participantes. Os pontos de contacto nacionais deverão assegurar que as ofertas de emprego desses empregadores ou outras entidades não estejam disponíveis na plataforma informática. Antes de disponibilizarem uma oferta de emprego, os pontos de contacto nacionais deverão verificar se o empregador ou a outra entidade interessada em participar na Reserva de Talentos da UE não estão incluídos no registo de empregadores ou outras entidades que tenham sido permanentemente excluídos da plataforma informática, ou cujo acesso à plataforma informática tenha sido recusado ou suspenso, a fim de assegurar que esses empregadores ou outras entidades não utilizem a plataforma informática. Ao efetuarem essas verificações, os pontos de contacto nacionais deverão também poder basear-se nas informações existentes sobre empregadores e outras entidades não cumpridores, em conformidade com as práticas nacionais. Essas informações poderão também incluir listas estabelecidas em conformidade com as Diretivas 2009/52/CE³⁰ e 2011/36/UE³¹ do Parlamento Europeu e do Conselho. Essas verificações, realizadas com base nas informações existentes sobre os empregadores e as outras entidades não cumpridores nos Estados-Membros, poderão contribuir para a eficácia dos meios de recusar acesso à Reserva de Talentos da UE, a partir do primeiro dia de participação de um Estado-Membro, aos empregadores e às outras entidades que tenham infringido o direito e as práticas nacionais e da União aplicáveis. Os Estados-Membros deverão assegurar que as outras entidades participantes que, em conformidade com o direito nacional, tenham cumprido as suas obrigações em matéria de dever de diligência no que diz respeito ao cumprimento, por parte dos empregadores participantes, do direito e das práticas nacionais e da União aplicáveis em matéria de proteção contra o recrutamento injusto, as condições de trabalho inadequadas, a discriminação, o tratamento desfavorável e o tráfico de seres humanos, não sejam excluídas da plataforma informática, e que o seu acesso à plataforma informática não seja recusado ou suspenso, caso um empregador participante infrinja o direito ou as práticas nacionais ou da União aplicáveis.

³⁰ Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular (JO L 168 de 30.6.2009, p. 24, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/52/oj>).

³¹ Diretiva 2011/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de abril de 2011, relativa à prevenção e luta contra o tráfico de seres humanos e à proteção das vítimas, e que substitui a Decisão-Quadro 2002/629/JAI do Conselho, JO L 101 de 15.4.2011, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/36/oj>).

- (31) O Secretariado deverá convocar regularmente a rede de pontos de contacto nacionais composta pelos pontos de contacto nacionais de cada um dos Estados-Membros participantes. A rede de pontos de contacto nacionais deverá servir para que os pontos de contacto nacionais troquem informações e boas práticas sobre a aplicação do presente regulamento, nomeadamente sobre as práticas dos pontos de contacto nacionais quando lidam com o incumprimento, por parte dos empregadores participantes e das outras entidades participantes, das obrigações ou condições estabelecidas no presente regulamento.
- (32) A fim de assegurar um ajustamento de elevada qualidade, os empregadores participantes e as outras entidades participantes deverão poder ter acesso a uma lista de sugestões de perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros e os candidatos a emprego registados de países terceiros deverão poder aceder a uma lista de ofertas de emprego sugeridas. Essas listas, geradas pela ferramenta de ajustamento automático da plataforma informática, deverão basear-se na pertinência, para a oferta de emprego, das competências, qualificações e experiência profissional dos candidatos a emprego de países terceiros. Os candidatos a emprego de países terceiros deverão também poder indicar em que Estados-Membros prefeririam trabalhar, bem como a sua disponibilidade para começar a trabalhar. As informações sobre os Estados-Membros de preferência dos candidatos a emprego não deverão ser utilizadas para efeitos de ajustamento.
- (33) Importa que os empregadores participantes e as outras entidades participantes procurem realizar uma seleção rigorosa dos candidatos, uma avaliação inicial dos seus perfis, incluindo as suas qualificações, e uma avaliação da sua adequação, em consonância com os princípios do recrutamento justo.

(34) A Reserva de Talentos da UE deverá satisfazer as necessidades estabelecidas no mercado de trabalho e não deverá servir de meio para substituir ou afetar negativamente a mão de obra existente, nem comprometer o trabalho digno ou a concorrência leal. A fim de melhor apoiar os esforços dos Estados-Membros para fazer face às situações atuais e futuras de escassez de mão de obra e de competências, bem como de aumentar a competitividade, a Reserva de Talentos da UE deverá visar profissões específicas aos níveis de competências pertinentes, com base nas profissões mais comuns em situação de escassez na União e nas profissões com um contributo direto para as transições ecológica e digital, enumeradas no anexo do presente regulamento. A fim de adaptar as ofertas de emprego às necessidades específicas dos mercados de trabalho nacionais, bem como às políticas nacionais de migração, e tomando como ponto de partida a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União, os Estados-Membros participantes deverão poder notificar ao Secretariado as profissões específicas em situação de escassez a acrescentar ou a suprimir dessa lista. Os Estados-Membros poderão poder decidir das adaptações necessárias à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União, de modo a que a lista corresponda a necessidades específicas do mercado de trabalho a nível nacional ou regional. Em caso de necessidades específicas do mercado de trabalho regional, os Estados-Membros deverão poder decidir atribuir ao ponto de contacto nacional a responsabilidade de filtrar as ofertas de emprego, de modo a que estas correspondam à dimensão territorial pertinente ao serem disponibilizadas na plataforma informática. Essas notificações só deverão ter impacto nos ajustamentos das ofertas de emprego apresentadas pelo respetivo Estado-Membro. Importa que nem a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União nem as notificações dos Estados-Membros afetem o princípio da preferência pelos cidadãos da União nem, se aplicável nos termos do direito nacional, a análise da situação do mercado de trabalho.

- (35) A fim de promover um recrutamento justo e de reforçar a transparência para os candidatos a emprego de países terceiros e para os empregadores que pretendam recrutar a partir de países terceiros, o Secretariado, com o apoio dos pontos de contacto nacionais e do Grupo Diretor, deverá assegurar o fácil acesso dos candidatos a emprego de países terceiros e dos empregadores e das outras entidades interessados em participar na Reserva de Talentos da UE, incluindo as pequenas e médias empresas, a informações relativas à Reserva de Talentos da UE e ao seu funcionamento, em especial a informações sobre as autoridades competentes dos Estados-Membros participantes. Essas informações deverão incluir as condições, as obrigações e os procedimentos relativos ao registo e à participação na Reserva de Talentos da UE, insistindo no facto de a utilização ser gratuita. Os Estados-Membros participantes deverão disponibilizar ao Secretariado informações sobre os tipos de entidades autorizadas, no Estado-Membro em causa, a disponibilizar ofertas de emprego na plataforma informática. O Secretariado deverá publicar essas informações na plataforma informática.

- (36) No intuito de promover um recrutamento justo e de reforçar a transparência em relação aos candidatos a emprego de países terceiros, o Secretariado, com o apoio dos pontos de contacto nacionais, deverá assegurar que as informações disponíveis na plataforma informática estejam facilmente acessíveis. Essas informações deverão abranger os procedimentos de emprego e de imigração, o reconhecimento de qualificações e a validação de competências, os direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, as condições de vida e de trabalho, os mecanismos existentes para a apresentação de queixas e de recurso em caso de exploração laboral e de práticas de recrutamento injustas, bem como as medidas de apoio disponíveis no contexto de vias laborais complementares para candidatos a emprego com necessidade de proteção internacional que residam fora da União. Os pontos de contacto nacionais deverão disponibilizar ao Secretariado as informações pertinentes para publicação na plataforma informática. Os pontos de contacto nacionais deverão também poder remeter para fontes de informação existentes a nível da União ou a nível nacional. Importa que o Secretariado, em cooperação com as delegações da União, sensibilize o público para a existência, os objetivos e o funcionamento da Reserva de Talentos da UE através de atividades de comunicação e campanhas de informação, sempre que possível e em função dos recursos disponíveis. A fim de assegurar o êxito dessas campanhas de comunicação, é igualmente importante que os pontos de contacto nacionais prestem apoio ao Secretariado na divulgação das informações pertinentes nos Estados-Membros participantes.
- (37) Importa que as informações fornecidas na plataforma informática sejam disponibilizadas, pelo menos, nas línguas oficiais dos Estados-Membros participantes. O Secretariado poderá considerar a possibilidade de integrar mecanismos de tradução automática de conteúdos para outras línguas na plataforma informática.

- (38) Importa que as delegações da União apoiem a prestação de informações sobre a Reserva de Talentos da UE e o seu funcionamento aos candidatos a emprego de países terceiros, bem como sobre os Estados-Membros participantes.
- (39) Os Estados-Membros deverão poder decidir que os respetivos serviços públicos de emprego façam parte dos seus pontos de contacto nacionais e sejam responsáveis pela disponibilização de ofertas de emprego na plataforma informática através do canal único coordenado. Caso uma oferta de emprego seja publicada no portal EURES, os pontos de contacto nacionais deverão poder, em conformidade com o direito nacional, disponibilizar essas ofertas de emprego aos candidatos a emprego de países terceiros na plataforma informática, a pedido de um empregador ou de outra entidade interessada em participar na Reserva de Talentos da UE.
- (40) A Reserva de Talentos da UE não deverá ser utilizada para recrutar estagiários ou aprendizes. Por conseguinte, ao disponibilizarem ofertas de emprego na plataforma informática, os pontos de contacto nacionais não deverão transmitir ofertas de emprego relacionadas com programas de aprendizagem e estágios.

- (41) Os pontos de contacto nacionais deverão prestar informações específicas aos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego, aos empregadores participantes e às outras entidades participantes. Essas informações específicas deverão incluir informações sobre vistos e autorizações de residência pertinentes para fins de trabalho no Estado-Membro participante, nomeadamente no que diz respeito aos direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, como o acesso a prestações sociais, cuidados de saúde, educação e habitação. Deverão também ser prestadas informações específicas sobre os procedimentos de reagrupamento familiar e os direitos dos familiares, bem como sobre as medidas existentes para facilitar a integração no Estado-Membro de acolhimento, tais como cursos de línguas e formação profissional. Essas informações específicas deverão também incidir sobre os mecanismos existentes para a apresentação de queixas e de recurso em caso de exploração laboral ou de práticas de recrutamento injustas nos Estados-Membros participantes. Essas informações deverão ser disponibilizadas numa linguagem clara e simples e incluir, em especial, os dados de contacto das autoridades competentes, em conformidade com as práticas nacionais e, se disponíveis, das organizações que prestam apoio e assistência pós-recrutamento a nacionais de países terceiros. Os candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego através da Reserva de Talentos da UE e que sejam elegíveis para participar numa via laboral complementar para pessoas que necessitem de proteção internacional num Estado-Membro deverão receber informações específicas por parte do ponto de contacto nacional pertinente, nomeadamente no que diz respeito à obtenção de um documento de viagem e de apoio à integração à chegada. Os pontos de contacto nacionais deverão prestar aos empregadores participantes e às outras entidades participantes informações sobre os respetivos direitos e obrigações em matéria de segurança social, medidas ativas do mercado de trabalho, fiscalidade, questões relacionadas com contratos de trabalho, direitos a pensão e seguros de saúde.

- (42) As queixas relativas aos empregadores participantes e às outras entidades participantes que infringem o direito e as práticas nacionais e da União aplicáveis deverão ser tratadas pelas autoridades nacionais competentes através dos mecanismos de reclamação existentes, em conformidade com o direito e as práticas nacionais. Os candidatos a emprego de países terceiros também deverão poder comunicar casos de incumprimento aos pontos de contacto nacionais. Os pontos de contacto nacionais deverão transmitir essas informações às autoridades pertinentes.
- (43) A fim de garantir a transparência e a previsibilidade da Reserva de Talentos da UE, o Secretariado, com o apoio dos pontos de contacto nacionais, deverá disponibilizar na plataforma informática informações sobre os Estados-Membros que tenham notificado a intenção de se retirar da Reserva de Talentos da UE. Essas informações deverão ser disponibilizadas ao público na plataforma informática logo após a notificação de retirada, e com uma antecedência razoável em relação à supressão das ofertas de emprego da plataforma informática. Em conformidade com a prática nacional, os pontos de contacto nacionais também deverão informar os empregadores participantes e as outras entidades participantes estabelecidas no respetivo Estado-Membro de que as suas ofertas de emprego serão suprimidas da plataforma informática.

- (44) Os pontos de contacto nacionais deverão prestar informações específicas aos candidatos a emprego de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego através da Reserva de Talentos da UE, nomeadamente remetendo para fontes de informação existentes. Além disso, os pontos de contacto nacionais deverão poder prestar informações num formato automatizado e normalizado, nomeadamente remetendo para as fontes de informação adequadas ou para as autoridades competentes. Consoante o caso, os pontos de contacto nacionais poderão igualmente recorrer a outras autoridades nacionais competentes para efeitos do cumprimento das funções previstas no presente regulamento.
- (45) As informações específicas fornecidas aos candidatos a emprego de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego e aos empregadores participantes e às outras entidades participantes deverão incluir informações claras, pormenorizadas e exaustivas sobre as etapas pertinentes dos procedimentos a seguir para obter uma autorização de residência e de trabalho no Estado-Membro em causa. Para o efeito, essas informações também deverão incluir informações sobre os requisitos aplicáveis e sobre a documentação pertinente a apresentar às autoridades nacionais pertinentes, incluindo os dados de contacto das autoridades competentes em causa, em conformidade com as práticas nacionais e com base nas formas habituais de contactar essas autoridades competentes. Os pontos de contacto nacionais deverão atualizar regularmente as informações prestadas, tendo em conta as reações dos utilizadores da plataforma informática. As diferentes opções para disponibilizar informações normalizadas e automatizadas específicas poderão ser debatidas no âmbito da rede de pontos de contacto nacionais.

- (46) O principal objetivo da Reserva de Talentos da UE consiste em apoiar os empregadores participantes e as outras entidades participantes para efeitos de promoção e satisfação das suas ofertas de emprego. Por conseguinte, o Secretariado deverá informar claramente, na plataforma informática, que o registo na Reserva de Talentos da UE por parte de candidatos a emprego de países terceiros e a seleção para uma oferta de emprego através da plataforma informática não constituem uma garantia de que o Estado-Membro participante em que o empregador participante ou outra entidade participante está estabelecido emita uma autorização de trabalho, um visto ou uma autorização de residência.
- (47) O presente regulamento não afeta o direito de os Estados-Membros determinarem os volumes de admissão de nacionais de países terceiros, em conformidade com o artigo 79.º, n.º 5, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE).

- (48) A fim de tornar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União mais fácil e mais rápido para os empregadores participantes e as outras entidades participantes, os Estados-Membros participantes deverão poder instituir procedimentos de imigração e de reconhecimento simplificados ou acelerados. Esses procedimentos nacionais deverão poder abranger, em especial, a emissão de vistos e de autorizações de residência para efeitos de trabalho, a isenção do princípio de preferência pelos cidadãos da União, os requisitos de verificação da situação do mercado de trabalho e o reconhecimento das qualificações e validação de competências, bem como o procedimento previsto no artigo 13.º, n.º 2, da Diretiva (UE) 2021/1883 e a possibilidade de não prorrogar o período de avaliação do pedido de autorização única previsto no artigo 8.º, n.º 3, da Diretiva (UE) 2024/1233. As práticas relativas à implementação desses procedimentos de imigração acelerados nos Estados-Membros poderão ser objeto de intercâmbio no contexto do Grupo Diretor.
- (49) A fim de assegurar regras de mobilidade equitativas, tendo em conta eventuais questões específicas relacionadas com a atividade económica das outras entidades participantes, os Estados-Membros poderão prever mecanismos específicos para monitorizar a atividade das outras entidades participantes, a pedido de um ou mais Estados-Membros, se for caso disso, e dos serviços de inspeção, se necessário, no âmbito da monitorização dos trabalhadores de países terceiros presentes nos seus territórios.

- (50) A fim de cumprir o objetivo do presente regulamento no sentido de facilitar o recrutamento internacional justo, o poder de adotar atos nos termos do artigo 290.º do TFUE deverá ser delegado na Comissão no que diz respeito à alteração do presente regulamento no respeitante ao anexo que contém a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União. É particularmente importante que a Comissão proceda às consultas adequadas durante os trabalhos preparatórios, inclusive a nível de peritos, e que essas consultas sejam conduzidas de acordo com os princípios estabelecidos no Acordo Interinstitucional, de 13 de abril de 2016, sobre legislar melhor³². Em particular, a fim de assegurar a igualdade de participação na preparação dos atos delegados, o Parlamento Europeu e o Conselho recebem todos os documentos ao mesmo tempo que os peritos dos Estados-Membros, e os respetivos peritos têm sistematicamente acesso às reuniões dos grupos de peritos da Comissão que tratem da preparação dos atos delegados.
- (51) A fim de assegurar condições uniformes para a execução do presente regulamento, deverão ser atribuídas competências de execução à Comissão. Essas competências deverão ser exercidas nos termos do Regulamento (UE) n.º 182/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho³³.

³² JO L 123 de 12.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2016/512/oj.

³³ Regulamento (UE) n.º 182/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de fevereiro de 2011, que estabelece as regras e os princípios gerais relativos aos mecanismos de controlo pelos Estados-Membros do exercício das competências de execução pela Comissão (JO L 55 de 28.2.2011, p. 13, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj>).

- (52) Atendendo a que o objetivo do presente regulamento, a saber, a criação de uma plataforma à escala da União destinada a fazer face às situações de escassez de mão de obra a nível da União, facilitando o recrutamento de nacionais de países terceiros para trabalharem em profissões com escassez de mão de obra à escala da União, não pode ser suficientemente alcançado pelos Estados-Membros devido à falta de canais eficazes e à visibilidade limitada a nível mundial, mas pode, devido à dimensão da ação, ser mais bem alcançado ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia (TUE). Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, o presente regulamento não excede o necessário para alcançar esse objetivo.
- (53) O presente regulamento respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos na Carta, incluindo o direito de negociação e de ação coletiva, o princípio da não discriminação em razão do sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual, o direito a condições de trabalho justas e equitativas, a proteção dos jovens no trabalho e o princípio da igualdade entre homens e mulheres, em conformidade com o artigo 6.º do TUE.
- (54) Nos termos dos artigos 1.º e 2.º do Protocolo n.º 22 relativo à posição da Dinamarca, anexo ao TUE e ao TFUE, a Dinamarca não participa na adoção do presente regulamento e não fica a ele vinculada nem sujeita à sua aplicação.

- (55) Nos termos do artigo 3.º do Protocolo n.º 21 relativo à posição do Reino Unido e da Irlanda em relação ao espaço de liberdade, segurança e justiça, anexo ao TUE e ao TFUE, a Irlanda notificou , por ofício de 5 de março de 2024, a sua intenção de participar na adoção e na aplicação do presente regulamento .
- (56) A Autoridade Europeia para a Proteção de Dados foi consultada nos termos do artigo 42.º, n.º 1, do Regulamento (UE) 2018/1725 e emitiu parecer em 9 de janeiro de 2024,

ADOTARAM O PRESENTE REGULAMENTO:

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE ao dispor de todos os Estados-Membros com vista a:
 - a) Facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União e que tenham as competências e o nível de qualificação necessários para exercer profissões com escassez de mão de obra na União;
 - b) Promover normas de recrutamento justo;
 - c) Reforçar a capacidade da União para atrair talentos de fora da União.
2. O presente regulamento estabelece regras sobre:
 - a) As autoridades responsáveis pela gestão e pelo funcionamento da Reserva de Talentos da UE e a cooperação entre essas autoridades;

- b) O funcionamento da plataforma informática e a prestação de informações;
- c) As condições e os procedimentos de participação dos candidatos a emprego de países terceiros e dos empregadores e das outras entidades na Reserva de Talentos da UE;
- d) A facilitação do recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que tenham beneficiado de apoio específico no âmbito de uma Parceria de Talentos ou de um acordo bilateral ou regime nacional em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro;
- e) A proteção dos direitos dos candidatos a emprego e dos empregadores participantes e das outras entidades participantes para efeitos do presente regulamento.

Artigo 2.º

Âmbito

O presente regulamento é aplicável aos candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União e aos empregadores participantes e às outras entidades participantes que estejam estabelecidos nos Estados-Membros participantes.

Artigo 3.º

Participação e retirada dos Estados-Membros

1. Qualquer Estado-Membro pode, em qualquer momento, decidir participar na Reserva de Talentos da UE. Deve notificar o Secretariado da sua intenção o mais tardar nove meses antes da data a partir da qual tenciona participar e deve indicar os tipos de entidades autorizadas a disponibilizar ofertas de emprego na plataforma informática.

A partir do primeiro dia de participação, as ofertas de emprego dos empregadores e das outras entidades estabelecidos nesse Estado-Membro podem ser disponibilizadas na plataforma informática.

O Secretariado disponibiliza na plataforma informática informações sobre os Estados-Membros participantes.

2. Um Estado-Membro participante pode retirar-se da Reserva de Talentos da UE. Os Estados-Membros participantes que tencionem retirar-se da Reserva de Talentos da UE notificam o Secretariado. As notificações de retirada são apresentadas em junho ou em dezembro.

A retirada produz efeitos nove meses após a data de notificação.

A partir da data da notificação, não são publicadas na plataforma informática quaisquer novas ofertas de emprego dos empregadores participantes ou das outras entidades participantes estabelecidos no Estado-Membro que notificou sua intenção de se retirar da Reserva de Talentos da UE. As ofertas de emprego já disponíveis na plataforma informática são suprimidas a partir da data em que a retirada produz efeitos.

A retirada de um Estado-Membro nos dois primeiros anos de participação na Reserva de Talentos da UE resulta na anulação ou recuperação líquidas de todo o financiamento correspondente concedido pela União ao Estado-Membro até à data em que a retirada produz efeitos. A retirada de um Estado-Membro após o segundo ano de participação resulta na anulação ou recuperação líquidas de qualquer financiamento concedido pela União ao Estado-Membro, correspondente ao período posterior à data em que a retirada produz efeitos.

O Secretariado, com o apoio dos pontos de contacto nacionais, disponibiliza sem demora na plataforma informática informações sobre os Estados-Membros que tenham notificado a intenção de se retirar da Reserva de Talentos da UE.

Artigo 4.º

Definições

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

- 1) «Estado-Membro participante», um Estado-Membro que participa na Reserva de Talentos da UE;
- 2) «Candidato a emprego de um país terceiro», uma pessoa singular que resida fora da União, que tenha atingido a maioridade nos termos do direito ou das práticas nacionais dos Estados-Membros participantes relevantes e que não seja cidadão da União na aceção do artigo 20.º, n.º 1, do TFUE, e que procure emprego na União;
- 3) «Candidato a emprego registado de um país terceiro», um candidato a emprego proveniente de um país terceiro que se tenha registado na plataforma informática em conformidade com o artigo 11.º;

- 4) «Empregador participante», um empregador legalmente estabelecido num Estado-Membro participante cujas ofertas de emprego estão disponíveis na plataforma informática, consoante transmitidas pelo ponto de contacto nacional do Estado-Membro em que o empregador está estabelecido;
- 5) «Outra entidade participante», uma empresa de trabalho temporário, uma agência privada de colocação ou um intermediário do mercado de trabalho cujas ofertas de emprego estão disponíveis na plataforma informática, consoante transmitidas pelo ponto de contacto nacional do Estado-Membro em que a outra entidade participante está legalmente estabelecida;
- 6) «Perfil», as informações prestadas por um candidato a emprego de um país terceiro num formato de dados normalizado para efeitos de procura de emprego através da plataforma informática;
- 7) «Canal único coordenado», o serviço informático para a transmissão de ofertas de emprego dos Estados-Membros participantes à plataforma informática, nos termos de um sistema uniforme e utilizando a infraestrutura técnica necessária;
- 8) «Oferta de emprego», um cargo remunerado que permita ao candidato a emprego de um país terceiro que tenha sido selecionado iniciar uma relação de trabalho no Estado-Membro participante em que o empregador participante ou a outra entidade participante está estabelecida e em que o candidato a emprego de um país terceiro habitualmente trabalhará.

Capítulo II

Arquitetura do sistema informático

Artigo 5.º

Plataforma informática da Reserva de Talentos da UE

1. É criada a plataforma informática para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros.
2. A plataforma informática é constituída pelos seguintes elementos:
 - a) O canal único coordenado que permite aos Estados-Membros participantes transmitir ofertas de emprego à plataforma informática;
 - b) A infraestrutura técnica que permite que a plataforma informática receba as ofertas de emprego dos Estados-Membros participantes;
 - c) A infraestrutura técnica que permite recolher e armazenar perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros;
 - d) A infraestrutura técnica que permite que os pontos de contacto nacionais, os empregadores participantes e as outras entidades participantes pesquisem candidatos a emprego registados de países terceiros, e que permite que esses candidatos a emprego pesquisem ofertas de emprego;

- e) A ferramenta de ajustamento automática;
 - f) O canal de comunicação seguro que permite que os candidatos a emprego registados de países terceiros, os empregadores participantes e as outras entidades participantes comuniquem por intermédio da plataforma informática e carreguem documentos nessa plataforma.
3. O funcionamento da ferramenta de ajustamento automático rege-se pelos princípios da não discriminação, da legalidade e da equidade, e não deve resultar em enviesamentos ou práticas injustas proibidas nos termos do direito da União ou do direito nacional.
 4. O Secretariado realiza um estudo de viabilidade no prazo de dois anos após o lançamento da plataforma informática, avaliando a possibilidade de integrar algoritmos múltiplos de ajustamento na plataforma informática.
 5. A Comissão adota, por meio de atos de execução, as normas técnicas necessárias relativas ao intercâmbio de dados, aos formatos dos dados, incluindo a Classificação Europeia das Aptidões, Competências, Qualificações e Profissões (ESCO, na sigla em inglês), aos formatos das ofertas de emprego, tendo em conta o artigo 13.º, n.ºs 4, 5 e 6, e aos formatos dos perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros, tendo em conta os artigos 6.º, 11.º e 12.º. Os referidos atos de execução são adotados pelo procedimento de exame a que se refere o artigo 22.º, n.º 2.
 6. Os Estados-Membros participantes e o Secretariado asseguram a interoperabilidade técnica entre os sistemas nacionais e a plataforma informática. O Secretariado assegura a interface com outros instrumentos e serviços pertinentes disponibilizados a nível da União, quando adequado.

Artigo 6.º

Tratamento de dados pessoais

1. O Secretariado só pode tratar os dados pessoais dos candidatos a emprego registados de países terceiros e dos empregadores participantes e das outras entidades participantes na medida do necessário para o desempenho das suas funções nos termos do artigo 8.º, n.º 2. Ao tratar dados pessoais para esse efeito, o Secretariado atua na qualidade de responsável pelo tratamento, na aceção do artigo 3.º, ponto 8, do Regulamento (UE) 2018/1725.
2. Os pontos de contacto nacionais só podem tratar os dados pessoais dos candidatos a emprego registados de países terceiros e dos empregadores participantes e das outras entidades participantes na medida do necessário para o desempenho das suas funções nos termos do artigo 10.º, n.º 2. Ao tratarem dados pessoais para esse efeito, os pontos de contacto nacionais atuam na qualidade de responsáveis pelo tratamento, na aceção do artigo 4.º, ponto 7, do Regulamento (UE) 2016/679.
3. Os perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros incluem o nome, o apelido, os dados de contacto, a data de nascimento e a nacionalidade ou nacionalidades, informações sobre as qualificações académicas e profissionais, voluntariado ou experiência profissional, outras competências e conhecimentos linguísticos.

Os perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros podem também incluir informações sobre a disponibilidade do candidato a emprego de um país terceiro para começar a trabalhar e os Estados-Membros de preferência.

4. O Secretariado e os pontos de contacto nacionais informam os candidatos a emprego registados de países terceiros e os empregadores participantes e as outras entidades participantes sobre o tratamento dos seus dados pessoais e os seus direitos enquanto titulares de dados, bem como sobre os seus direitos ao abrigo dos n.ºs 5 e 6.
5. Os dados pessoais registados na plataforma informática ou para ela transmitidos em conformidade com o presente regulamento são indexados, conservados e disponibilizados na plataforma exclusivamente para efeitos de pesquisa e ajustamento. Os candidatos a emprego registados de países terceiros têm o direito de editar, suprimir ou restringir o acesso aos seus dados pessoais.
6. Os perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros aos quais os próprios candidatos a emprego em causa não tenham acedido durante um período de um ano são suprimidos, não sendo conservados dados pessoais. Nesses casos, os candidatos a emprego em causa são automaticamente notificados com um mês de antecedência que os seus perfis serão suprimidos se não acederem aos mesmos durante esse período. Uma vez suprimidos os perfis, pode ser conservado um conjunto limitado de dados anonimizados para fins estatísticos e de investigação, bem como para extrair dados a fim de melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE.
7. O Secretariado disponibiliza os dados incluídos nos perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros e nas ofertas de emprego dos empregadores participantes e de outras entidades participantes para fins de pesquisa e de ajustamento na plataforma informática.

8. Os dados incluídos nos perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros só estão acessíveis aos empregadores participantes e às outras entidades participantes, bem como aos pontos de contacto nacionais. Os dados incluídos nas ofertas de emprego estão acessíveis aos candidatos a emprego registados de países terceiros e aos pontos de contacto nacionais.
9. É proibido o tratamento de dados sobre os Estados-Membros de preferência do candidato a emprego a que se refere o n.º 4 para efeitos de ajustamento nos termos do artigo 16.º.
10. A Comissão adota, por meio de atos de execução, disposições adicionais sobre os dados pessoais a tratar e a incluir nas ofertas de emprego e nos perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros, sobre as responsabilidades dos responsáveis pelo tratamento, incluindo regras sobre o eventual recurso a um ou mais subcontratantes, bem como sobre as condições de acesso aos dados pessoais e a possibilidade de os candidatos a emprego registados de países terceiros restringirem o acesso aos seus dados pessoais na plataforma informática. Os referidos atos de execução são adotados pelo procedimento de exame a que se refere o artigo 22.º, n.º 2.

Capítulo III

Governança

Artigo 7.º

Estrutura

A Reserva de Talentos da UE é composta:

- a) Pelo Secretariado;
- b) Pelo Grupo Diretor;
- c) Pelos pontos de contacto nacionais.

Artigo 8.º

Secretariado

1. A Comissão assegura o Secretariado.
2. O Secretariado é responsável por:
 - a) Assegurar a gestão global da Reserva de Talentos da UE, incluindo o planeamento e a coordenação das atividades da mesma, bem como sensibilizar o público para a referida Reserva através de atividades de comunicação e de campanhas de informação;

- b) Criar e gerir a plataforma informática e os serviços informáticos conexos necessários ao seu funcionamento, nomeadamente utilizando, se for o caso, as infraestruturas técnicas disponíveis a nível da União;
- c) Publicar na plataforma informática as informações pertinentes referidas no artigo 3.º, n.º 1, no artigo 3.º, n.º 2, quinto parágrafo, no artigo 9.º, n.º 5, no artigo 10.º, n.º 2, alínea i), no artigo 12.º, n.º 4, no artigo 14.º, n.º 2, no artigo 15.º, n.º 2, e no artigo 17.º, n.º 1, segundo parágrafo;
- d) Convocar e preparar as reuniões do Grupo Diretor;
- e) Recolher dados pertinentes para acompanhar o desempenho da Reserva de Talentos da UE nos termos do artigo 20.º;
- f) Convocar regularmente reuniões da Rede de pontos de contacto nacionais a que se refere o artigo 10.º, n.º 3.

O Secretariado apresenta anualmente ao Grupo Diretor os dados referidos no artigo 20.º, n.ºs 1 e 4. Sempre que esses dados contenham dados pessoais, estes devem ser anonimizados.

Artigo 9.º

Grupo Diretor

1. O Grupo Diretor é composto pelos seguintes membros:
 - a) Dois representantes de cada Estado-Membro participante, dos quais um perito no domínio do emprego e um perito no domínio da imigração;

- b) Dois representantes da Comissão;
- c) Seis representantes dos parceiros sociais intersetoriais ao nível da União, com representação paritária das organizações sindicais e patronais.

Apenas os membros referidos no primeiro parágrafo, alíneas a) e b), têm direito de voto.

2. Poderá ser convidado um perito do Parlamento Europeu para participar nas reuniões do Grupo Diretor. Se necessário, podem também participar na reunião do Grupo Diretor representantes adicionais da Comissão.
3. Podem ser convidados a participar nas reuniões do Grupo Diretor representantes de órgãos e organismos da União, representantes de organizações internacionais, representantes de países terceiros que participem em Parcerias de Talentos ou em acordos bilaterais ou regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro, bem como outras partes interessadas pertinentes, a fim de apresentarem os seus pontos de vista.
4. Só os representantes dos Estados-Membros participantes são membros do Grupo Diretor. Podem participar nas reuniões do Grupo Diretor, na qualidade de observadores, representantes dos Estados-Membros que não participam na Reserva de Talentos da UE.
5. Os representantes a que se refere o n.º 1, alínea c), assinam uma declaração escrita que ateste que não se encontram numa situação de conflito de interesses. O Secretariado publica essas declarações e as respetivas atualizações na plataforma informática.

6. O Grupo Diretor é responsável por:
- a) Prestar apoio ao Secretariado na elaboração da lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União, a que se refere o artigo 14.º;
 - b) Facilitar o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros participantes no que diz respeito às adaptações nacionais ou regionais à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE nos termos do artigo 15.º, n.º 1;
 - c) Prestar apoio ao Secretariado no planeamento e coordenação das atividades da Reserva de Talentos da UE;
 - d) Facilitar a recolha de dados pertinentes para as atividades de acompanhamento da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 20.º;
 - e) Proceder ao intercâmbio de boas práticas relativas à aplicação de procedimentos de imigração acelerados para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego registados de países terceiros, nos termos do artigo 19.º;
 - f) Prestar apoio ao Secretariado no que diz respeito à sensibilização para a Reserva de Talentos da UE, a que se refere o artigo 8.º, n.º 2, alínea a).
7. O Grupo Diretor reúne-se duas vezes por ano e numa base *ad hoc* quando necessário. As reuniões são convocadas e presididas pelo Secretariado.

Artigo 10.º

Pontos de contacto nacionais

1. Cada Estado-Membro participante designa uma entidade para atuar como o seu ponto de contacto nacional. Os Estados-Membros participantes asseguram que o seu ponto de contacto nacional seja composto por peritos nos domínios do emprego e da imigração provenientes das autoridades nacionais pertinentes. Consoante o caso, o ponto de contacto nacional pode recorrer a outras autoridades nacionais competentes para efeitos do cumprimento das funções previstas no n.º 2.
2. O ponto de contacto nacional é responsável por:
 - a) Viabilizar o funcionamento da plataforma informática a nível nacional;
 - b) Disponibilizar ofertas de emprego na plataforma informática através do canal único coordenado, em conformidade com o artigo 13.º, n.º 2;
 - c) Suprimir ofertas de emprego da plataforma informática nos termos do artigo 13.º, n.º 12, e suprimir perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros nos termos do artigo 11.º, n.º 2, segundo parágrafo, na sequência da transmissão das informações pertinentes pelas autoridades nacionais competentes;
 - d) Quando aplicável, notificar ao Secretariado quaisquer adaptações à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE que sejam específicas ao seu país, nos termos do artigo 15.º, n.º 1, segundo, terceiro e quarto parágrafos;

- e) Manter registos dos seguintes elementos :
 - i) empregadores participantes e outras entidades participantes,
 - ii) empregadores e outras entidades que tenham sido permanentemente excluídos da Reserva de Talentos da UE ou cujo acesso à Reserva de Talentos da UE tenha sido recusado ou suspenso;
- f) Verificar o registo referido na alínea e), subalínea ii), antes de disponibilizar uma oferta de emprego na plataforma informática, e recusar o acesso à plataforma informática por parte dos empregadores ou de outras entidades que estejam interessados em participar na Reserva de Talentos da UE se os mesmos estiverem incluídos nesse registo, ou com base noutras informações sobre casos comprovados de incumprimento do direito e das práticas nacionais ou da União aplicáveis;
- g) Partilhar o registo referido na alínea e), subalínea i), com o Grupo Diretor e, caso o Estado-Membro participante assim o decida, partilhar esse registo com as autoridades nacionais pertinentes;
- h) Se o Estado-Membro participante assim o decidir, disponibilizar ao público o registo referido na alínea e), subalínea i);
- i) Excluir os empregadores participantes ou as outras entidades participantes, ou suspender o respetivo acesso à Reserva de Talentos da UE, e suprimir da plataforma informática as ofertas de emprego conexas, em conformidade com o artigo 13.º, n.ºs 8 e 9;

- j) Disponibilizar ao Secretariado as informações referidas no artigo 17.º, n.º 1, segundo parágrafo, e os dados pertinentes para o acompanhamento da Reserva de Talentos da UE, a que se refere o artigo 20.º;
 - k) Prestar informações específicas aos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego na Reserva de Talentos da UE e aos empregadores participantes e às outras entidades participantes, em conformidade com o artigo 17.º, n.º 2.
3. Quando o Secretariado convoca uma reunião da Rede de pontos de contacto nacionais de cada Estado-Membro participante nos termos do artigo 8.º, n.º 2, alínea f), representantes dos pontos de contacto nacionais reúnem-se para trocar informações e boas práticas sobre a aplicação do presente regulamento.

Capítulo IV

Registo dos candidatos a emprego de países terceiros e participação dos empregadores e das outras entidades na Reserva de Talentos da UE

Artigo 11.º

Registo e acesso dos candidatos a emprego de países terceiros

1. Para se registarem na plataforma informática, os candidatos a emprego de países terceiros podem criar os seus perfis utilizando o criador de perfis Europass. Podem ser publicadas ligações diretas para a plataforma informática nos sítios Web de outras ferramentas pertinentes.

2. Para se registarem na plataforma informática, é exigido aos candidatos a emprego de países terceiros que declarem não ser objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro, em conformidade com o respetivo direito nacional, ou de uma proibição de entrada no território da União nos termos da Diretiva 2008/115/CE.

Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham feito uma falsa declaração nos termos do primeiro parágrafo são suprimidos da plataforma informática após a transmissão das informações pertinentes pelas autoridades nacionais competentes. Os candidatos a emprego de países terceiros podem criar um novo perfil quando a decisão judicial ou administrativa ou a proibição de entrada deixar de ser aplicável.

3. Os perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros são visíveis para os empregadores participantes e para as outras entidades participantes.

Artigo 12.º

Indicação de participação em Parcerias de Talentos ou em acordos bilaterais ou regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro

1. Os candidatos a emprego de países terceiros que tenham beneficiado de apoio específico no âmbito de uma Parceria de Talentos ou de um acordo bilateral ou regime nacional em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro podem indicar esse facto nos respetivos perfis.
2. Para efeitos do n.º 1, é criada uma «marca» na plataforma informática, a integrar no perfil de candidatos a emprego de países terceiros em conformidade com o artigo 5.º, n.º 5 («marca»).

Os candidatos a emprego de países terceiros que indiquem a sua participação numa das Parcerias de Talentos, acordos ou regimes a que se refere o n.º 1 devem prestar as seguintes informações na marca:

- a) A designação da Parceria de Talentos ou do acordo bilateral ou regime nacional em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro; e
- b) Informações relativas às formações seguidas no contexto da alínea a), incluindo o tema, a duração e o tipo de competências desenvolvidas, incluindo as competências linguísticas pertinentes.

Se estiver disponível, a documentação de apoio às informações prestadas pode ser anexada ao perfil de candidatos a emprego registados de países terceiros. Os candidatos a emprego de países terceiros podem também prestar quaisquer outras informações consideradas pertinentes para efeitos do recrutamento.

3. A marca deve ser visível no perfil de candidatos a emprego registados de países terceiros que se encontra na plataforma informática, especificar que se destina a fins meramente informativos no contexto da Reserva de Talentos da UE e que não equivale ao reconhecimento ou validação formais de competências e qualificações que o candidato a emprego de um país terceiro possa ter desenvolvido através da participação nas Parcerias de Talentos, acordos ou regimes a que se refere o n.º 1. A marca não prejudica os direitos de entrada e de residência.
4. O Secretariado publica na plataforma informática uma lista dos países terceiros e dos Estados-Membros participantes que fazem parte de uma Parceria de Talentos. O Secretariado também publica na plataforma informática uma lista dos acordos bilaterais e regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências em países terceiros, incluindo os países terceiros que participam nesses acordos e regimes, bem como informações sobre o apoio específico prestado nesses acordos e regimes, que os Estados-Membros participantes tenham optado por associar à Reserva de Talentos da UE.

Artigo 13.º

Participação dos empregadores e das outras entidades na Reserva de Talentos da UE

1. Os empregadores e as outras entidades interessados em participar na Reserva de Talentos da UE solicitam ao ponto de contacto nacional no Estado-Membro em que estão estabelecidos que disponibilize as suas ofertas de emprego na plataforma informática.
2. Os pontos de contacto nacionais disponibilizam na plataforma informática as ofertas de emprego que:
 - a) Se enquadrem na lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União a que se refere o artigo 14.º e nas adaptações específicas por país a essa lista previstas no artigo 15.º, n.º 1, ou que sejam pertinentes para uma Parceria de Talentos ou um acordo bilateral ou regime nacional em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro que constem da lista publicada na plataforma informática;
 - b) Estejam abertas ao recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros, sem prejuízo do princípio da preferência por cidadãos da União, caso seja aplicável ao abrigo do direito nacional.
3. Ao disponibilizarem ofertas de emprego na plataforma informática, os pontos de contacto nacionais não transmitem ofertas de emprego:
 - a) Relacionadas com programas de aprendizagem e estágios;
 - b) Dos empregadores e das outras entidades incluídos no registo referido no artigo 10.º, n.º 2, alínea e), subalínea ii).

4. As ofertas de emprego disponibilizadas na plataforma informática devem incluir, pelo menos, as seguintes informações:
 - a) O nome e os dados de contacto do empregador com o qual o candidato a emprego de um país terceiro estabelecerá uma relação de trabalho direta, e de qualquer outra entidade participante;
 - b) A descrição das funções;
 - c) A duração do contrato de trabalho; e
 - d) O local de trabalho habitual.
5. As ofertas de emprego disponibilizadas na plataforma informática podem incluir informações adicionais, como a remuneração inicial ou o intervalo de remuneração oferecido.
6. Para além das informações referidas no n.º 4, os empregadores participantes e as outras entidades participantes podem prestar informações adicionais para efeitos de apresentação da empresa aos candidatos a emprego de países terceiros, incluindo o setor em que exerce a sua atividade, uma breve descrição das suas operações e, se adequado, o número de registo da empresa.

7. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes devem cumprir o direito e as práticas nacionais e da União aplicáveis em matéria de proteção dos nacionais de países terceiros contra o recrutamento injusto, as condições de trabalho inadequadas, a discriminação, o tratamento desfavorável e o tráfico de seres humanos, quando aplicável. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes devem igualmente cumprir as convenções coletivas aplicáveis que protegem o direito dos nacionais de países terceiros à liberdade de associação e de negociação coletiva. Os Estados-Membros participantes podem estabelecer condições adicionais para a participação dos empregadores e das outras entidades na Reserva de Talentos da UE, com vista a assegurar o cumprimento de outras práticas nacionais pertinentes, de convenções coletivas e dos princípios e linhas orientadoras da OIT, como os seus princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo, em conformidade com o direito da União.
8. Caso uma autoridade nacional competente constate que um empregador participante ou outra entidade participante não cumpre as obrigações e condições a que se refere o n.º 7, notifica desse facto o ponto de contacto nacional pertinente.

Após a receção da notificação a que se refere o primeiro parágrafo, o ponto de contacto nacional suspende o acesso à plataforma informática por parte do empregador participante ou outra entidade participante em causa, e suprime as respetivas ofertas de emprego da plataforma informática. Nesses casos, o empregador participante ou a outra entidade participante deixam de poder utilizar a plataforma informática, inclusive por intermédio de outras entidades participantes.

Se uma autoridade nacional competente notificar o ponto de contacto nacional de que foi corrigido o incumprimento, por parte do empregador ou da outra entidade em causa, das obrigações e condições a que se refere o primeiro parágrafo, o ponto de contacto nacional pertinente levanta a suspensão do acesso à plataforma informática.

9. Em derrogação do n.º 8 do presente artigo, os Estados-Membros podem decidir excluir permanentemente da Reserva de Talentos da UE os empregadores participantes e as outras entidades participantes, bem como os empregadores e as outras entidades interessadas em participar na Reserva de Talentos da UE, caso tenham sido cometidas as infrações referidas nos artigos 2.º, 3.º e 18.º-A da Diretiva 2011/36/UE, e caso tenham sido cometidas infrações penais relacionadas com o emprego de nacionais de países terceiros em situação irregular, como previsto no artigo 9.º, em conjugação com o artigo 3.º, da Diretiva 2009/52/CE.

Caso um Estado-Membro participante derroque o disposto no n.º 8, notifica desse facto o ponto de contacto nacional pertinente.

Após a receção de uma notificação a que se refere o segundo parágrafo do presente número, o ponto de contacto nacional deve excluir permanentemente o empregador ou outra entidade em causa da Reserva de Talentos da UE e, se for caso disso, eliminar as suas ofertas de emprego da plataforma informática.

Caso um empregador ou outra entidade tenha sido permanentemente excluído da participação na Reserva de Talentos da UE, deixa de poder utilizar a plataforma informática, inclusive por intermédio de outras entidades participantes.

10. A utilização da Reserva de Talentos da UE é gratuita para os candidatos a emprego de países terceiros. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes não podem cobrar comissões nem custos encobertos aos candidatos a emprego registados de países terceiros para efeitos de recrutamento, nem antes nem depois da conclusão desse processo.
11. As ofertas de emprego dos empregadores participantes e das outras entidades participantes são visíveis para os candidatos a emprego registados de países terceiros na plataforma informática.
12. As ofertas de emprego são imediatamente suprimidas da plataforma informática nos seguintes casos:
 - a) Pedido apresentado pelo empregador participante ou outra entidade participante ao ponto de contacto nacional para que seja suprimida uma ou todas as suas ofertas de emprego;
 - b) Notificação feita pelo empregador participante ou outra entidade participante ao ponto de contacto nacional, em conformidade com o n.º 13;
 - c) Ausência de ajustamentos com um candidato a emprego registado de um país terceiro durante um período de um ano;
 - d) Suspensão do acesso ou exclusão permanente do empregador participante ou da outra entidade participante;
 - e) Supressão das profissões pertinentes na sequência de adaptações à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União, em conformidade com o artigo 15.º.

13. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes indicam na plataforma informática, sem demora injustificada, que recrutaram um candidato a emprego registado de um país terceiro para uma determinada oferta de emprego. Os perfis desses candidatos a emprego registados de países terceiros são suprimidos da plataforma informática.

Artigo 14.º

Lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União

1. Para efeitos do presente regulamento, consta do anexo uma lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União, identificadas ao nível do código de quatro dígitos da Classificação Internacional Tipo das Profissões 2008 (CITP-08) do Secretariado Internacional do Trabalho.

A Comissão fica habilitada a adotar atos delegados em conformidade com o procedimento a que se refere o artigo 21.º, a fim de alterar o anexo, no respeitante a:

- a) Profissões com escassez de mão de obra notificadas ao Secretariado pelos pontos de contacto nacionais, nos termos do artigo 15.º, n.º 1, terceiro e quarto parágrafos, que sejam comuns a um número significativo de Estados-Membros participantes;
 - b) Profissões que contribuam diretamente para a competitividade da União e para as transições ecológica e digital, e cuja importância seja suscetível de aumentar.
2. O Secretariado publica a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União na plataforma informática.

Artigo 15.º

Adaptações à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União

1. Os Estados-Membros participantes podem decidir adicionar profissões com escassez de mão de obra identificadas ao nível do código de quatro dígitos da classificação CIP-08, a fim de satisfazer as necessidades específicas do seu mercado de trabalho e os objetivos das suas políticas. Podem também decidir suprimir da lista à escala da União as profissões com escassez de mão de obra que não correspondam às necessidades específicas do seu mercado de trabalho a nível nacional ou regional, ou aos objetivos das suas políticas. Tais adaptações específicas por país afetam apenas os ajustamentos das ofertas de emprego no Estado-Membro em causa.

O ponto de contacto nacional notifica quaisquer adaptações específicas por país à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União o mais tardar três meses antes da data a partir da qual o Estado-Membro em causa tenciona participar na Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 3.º, n.º 1.

Os pontos de contacto nacionais podem, de seis em seis meses, notificar o Secretariado de novas adaptações específicas por país à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União.

Se o anexo for alterado em conformidade com o artigo 14.º, n.º 1, segundo parágrafo, os pontos de contacto nacionais notificam o Secretariado, no prazo de três meses, das adaptações específicas por país à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União.

2. O Secretariado publica na plataforma informática as adaptações específicas por país à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União que tenham sido notificadas pelos pontos de contacto nacionais.

Artigo 16.º

Pesquisa e ajustamento

1. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes podem pesquisar perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros e procurar ajustamentos entre os perfis e as ofertas de emprego disponíveis na plataforma informática.
2. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes podem utilizar filtros específicos disponíveis na plataforma informática para pesquisar perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham incluído informações na marca a que se refere o artigo 12.º, n.º 2, indicando que beneficiaram de apoio específico no âmbito de uma Parceria de Talentos ou de um acordo bilateral ou regime nacional em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro.
3. Os empregadores participantes e as outras entidades participantes podem aceder a uma lista de sugestões de perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros, gerada pela ferramenta de ajustamento automática com base na relevância das suas aptidões, competências, qualificações, experiência profissional e disponibilidade para a oferta de emprego dos candidatos a emprego registados de países terceiros.
4. Os candidatos a emprego registados de países terceiros podem pesquisar ofertas de emprego na plataforma informática e aceder a uma lista de sugestões de ofertas de emprego pertinentes, gerada pela ferramenta de ajustamento automática.

Capítulo V

prestação de informações, facilitação da apresentação de queixas e procedimentos de imigração acelerados

Artigo 17.º

Prestação de informações

1. Os Estados-Membros participantes asseguram o fácil acesso a informações relativas à Reserva de Talentos da UE e ao seu funcionamento, inclusive para as pessoas com deficiência.

O Secretariado, com o apoio dos pontos de contacto nacionais, disponibiliza as seguintes informações na plataforma informática:

- a) Informações sobre procedimentos justos de recrutamento e emprego, nomeadamente sobre o reconhecimento de qualificações e a validação de competências, bem como sobre as condições de vida e de trabalho nos Estados-Membros participantes;
- b) Informações sobre os procedimentos de imigração, incluindo procedimentos para a obtenção de vistos e autorizações de residência para fins de trabalho;
- c) Informações sobre os direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, nomeadamente no que diz respeito ao acesso aos mecanismos existentes para a apresentação de queixas e de recurso, a fim de assegurar um acesso efetivo à justiça;

- d) Uma explicação clara aos candidatos a emprego de países terceiros que, se forem objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada na aceção da Diretiva 2008/115/CE, estão proibidos de entrar e de permanecer no território dos Estados-Membros;
- e) Uma explicação clara de que o registo na Reserva de Talentos da UE por parte de candidatos a emprego de países terceiros, a inclusão nos seus perfis da marca a que se refere o artigo 12.º, n.º 2, ou a seleção para uma oferta de emprego através da plataforma informática não constituem uma garantia de que será autorizada a entrada no território, de que será emitida uma autorização de trabalho, um visto ou uma autorização de residência, ou de que os controlos de segurança foram efetuados;
- f) Uma explicação clara de que a utilização da Reserva de Talentos da UE é gratuita e que os empregadores não podem, para efeitos de recrutamento, cobrar comissões nem custos encobertos aos candidatos a emprego registados de países terceiros.

2. Os pontos de contacto nacionais disponibilizam aos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego e aos empregadores participantes e às outras entidades participantes informações específicas, em especial no que diz respeito:

- a) Aos procedimentos nacionais de imigração destinados à obtenção de vistos e autorizações de residência para fins de trabalho, incluindo a realização de controlos de segurança;
- b) Aos procedimentos de reagrupamento familiar e aos direitos e obrigações dos familiares;

- c) Aos direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, nomeadamente os relacionados com as condições de trabalho, a tributação, o acesso a prestações sociais, cuidados de saúde, educação, habitação, reconhecimento de competências e qualificações e os mecanismos existentes para a apresentação de queixas e de recurso;
 - d) A atividades que facilitem a integração dos nacionais de países terceiros no Estado-Membro de acolhimento, tais como cursos de línguas, ensino e formação profissionais, bem como outras medidas de integração;
 - e) Aos dados de contacto, em conformidade com as práticas nacionais, das autoridades nacionais competentes em matéria de emprego e imigração e, se disponíveis, os dados de contacto das organizações nacionais competentes que prestam assistência pós-recrutamento aos nacionais de países terceiros, tais como sindicatos, associações patronais e câmaras de comércio;
 - f) Se for caso disso, aos serviços de apoio relacionados com a deficiência e a previsão de adaptações razoáveis, em conformidade com a Diretiva 2000/78/CE do Conselho³⁴;
 - g) Se aplicável, aos dados de contacto de outros organismos competentes a nível nacional que apoiem a integração dos nacionais de países terceiros no mercado de trabalho.
3. Cabe aos pontos de contacto nacionais proceder, sempre que necessário, à atualização das informações a que se referem os n.ºs 1 e 2.

³⁴ 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 (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>).

4. Os pontos de contacto nacionais podem decidir disponibilizar as informações a que se refere o n.º 2 num formato automatizado e normalizado, nomeadamente remetendo para fontes de informação existentes, utilizando ferramentas digitais.

Artigo 18.º

Facilitação da apresentação de queixas

1. Os candidatos a emprego registados de países terceiros devem ter acesso efetivo aos mecanismos existentes para a apresentação de queixas, em conformidade com o direito nacional. Em caso de incumprimento, por parte dos empregadores participantes ou das outras entidades participantes, de qualquer das obrigações previstas no artigo 13.º, n.º 7, os candidatos a emprego registados de países terceiros ou os seus representantes têm o direito de comunicar o incumprimento ao ponto de contacto nacional ou de apresentar uma queixa, em conformidade com o direito nacional, às autoridades nacionais competentes.
2. Se for comunicado um incumprimento ao ponto de contacto nacional nos termos do n.º 1, o ponto de contacto nacional remete-o para as autoridades nacionais competentes.

Artigo 19.º

Procedimentos de imigração acelerados

Os Estados-Membros participantes podem, em conformidade com o direito nacional, decidir instituir procedimentos de imigração acelerados para permitir um recrutamento mais rápido de candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego na Reserva de Talentos da UE.

Capítulo VI

Disposições finais

Artigo 20.º

Atividades de acompanhamento e de retorno de informação

1. O Secretariado acompanha regularmente o desempenho e a relação custo-eficácia da Reserva de Talentos da UE. Em especial, são recolhidos dados sobre:
 - a) O número e o tipo de perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros;
 - b) O número e o tipo de empregadores participantes e de outras entidades participantes;
 - c) O número e o tipo de ofertas de emprego disponibilizadas na plataforma informática;
 - d) O número de visitas à plataforma informática;
 - e) O número e o tipo de colocações viabilizadas pela Reserva de Talentos da UE;
 - f) O número de perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros que incluem a marca a que se refere o artigo 12.º, n.º 2;

- g) O número de colocações viabilizadas pela plataforma informática no contexto das Parcerias de Talentos e dos acordos bilaterais ou regimes nacionais em matéria de desenvolvimento e validação de competências num país terceiro;
 - h) Os níveis de competências e qualificações dos candidatos a emprego de países terceiros que tenham sido recrutados a partir da Reserva de Talentos da UE.
2. O Secretariado organiza a recolha de dados de acordo com conceitos e definições estatísticos estabelecidos, e troca informações e dados com a Comissão a fim de garantir a qualidade dos dados recolhidos nos termos do presente regulamento e de produzir e garantir a qualidade das estatísticas europeias.
 3. O Secretariado recolhe os dados a que se refere o n.º 1 com o apoio dos pontos de contacto nacionais e do Grupo Diretor.
 4. O Secretariado acompanha regularmente o desempenho da Reserva de Talentos da UE, tendo em conta as reações e experiências recolhidas junto dos candidatos a emprego registados de países terceiros e dos empregadores participantes e das outras entidades participantes, bem como das organizações da sociedade civil, em especial as que trabalham com nacionais de países terceiros, incluindo pessoas com deficiência.

Artigo 21.º

Exercício da delegação

1. O poder de adotar atos delegados é conferido à Comissão nas condições estabelecidas no presente artigo.

2. O poder de adotar atos delegados referido no artigo 14.º, n.º 1, é conferido à Comissão por um prazo de ... [cinco anos a contar da entrada em vigor do presente regulamento]. A Comissão elabora um relatório relativo à delegação de poderes pelo menos nove meses antes do final do prazo de cinco anos. A delegação de poderes é tacitamente prorrogada por períodos de igual duração, salvo se o Parlamento Europeu ou o Conselho a tal se opuserem pelo menos três meses antes do final de cada prazo.
3. A delegação de poderes referida no artigo 14.º, n.º 1, pode ser revogada em qualquer momento pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho. A decisão de revogação põe termo à delegação dos poderes nela especificados. A decisão de revogação produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia* ou de uma data posterior nela especificada. A decisão de revogação não afeta os atos delegados já em vigor.
4. Antes de adotar um ato delegado, a Comissão consulta os peritos designados por cada Estado-Membro de acordo com os princípios estabelecidos no Acordo Interinstitucional, de 13 de abril de 2016, sobre legislar melhor.
5. Assim que adotar um ato delegado, a Comissão notifica-o simultaneamente ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

6. Os atos delegados adotados nos termos do artigo 14.º, n.º 1, só entram em vigor se não tiverem sido formuladas objeções pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho no prazo de dois meses a contar da notificação do ato ao Parlamento Europeu e ao Conselho, ou se, antes do termo desse prazo, o Parlamento Europeu e o Conselho tiverem informado a Comissão de que não têm objeções a formular. O referido prazo é prorrogável por dois meses por iniciativa do Parlamento Europeu ou do Conselho.

Artigo 22.º

Procedimento de comité

1. A Comissão é assistida por um comité. Este comité é um comité na aceção do Regulamento (UE) n.º 182/2011.
2. Caso se remeta para o presente número, aplica-se o artigo 5.º do Regulamento (UE) n.º 182/2011.

Artigo 23.º

Apresentação de relatórios

Até 31 de dezembro de 2031 e, posteriormente, de cinco em cinco anos, a Comissão apresenta um relatório sobre a aplicação do presente regulamento ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.

O relatório deve, em especial, avaliar a eficácia do presente regulamento na resposta às situações de escassez de mão de obra e de competências nos Estados-Membros participantes e a eficácia do processo de recrutamento, nomeadamente no que se refere à garantia de práticas de recrutamento justas e de respeito de condições de trabalho justas e equitativas.

Artigo 24.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável nos Estados-Membros em conformidade com os Tratados.

Feito em ..., em ...

Pelo Parlamento Europeu
A Presidente

Pelo Conselho
O Presidente/A Presidente

ANEXO

Lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da União

Código CIP-08	Profissão
2142	Engenheiros civis
2151	Engenheiros eletrotécnicos
2211	Médicos generalistas
2212	Médicos especializados
2221	Enfermeiros e enfermeiros especialistas
2411	Contabilistas
2511	Analistas de sistemas
2512	Programadores de <i>software</i>
2513	Programadores Web e de multimédia
2514	Programadores de aplicações
2519	Outros analistas e programadores, de <i>software</i> e aplicações
3113	Técnicos de eletricidade
3221	Auxiliares de enfermagem
5120	Cozinheiros
5131	Empregados de mesa
5321	Auxiliares de saúde
7112	Pedreiros, calceteiros e assentadores de refratários
7114	Trabalhadores de betão armado e similares
7115	Carpinteiros e similares
7121	Colocadores de telhados e de coberturas
7123	Estucadores
7126	Canalizadores e montadores de tubagens
7127	Instaladores de ar condicionado e de sistemas de refrigeração

Código CIP-08	Profissão
7212	Soldadores e trabalhadores de corte a oxi-gás
7213	Trabalhadores de chapas metálicas
7214	Preparadores e montadores de estruturas metálicas
7223	Reguladores e operadores de máquinas-ferramentas para trabalhar metais
7231	Mecânicos e reparadores de veículos automóveis
7233	Mecânicos e reparadores de máquinas agrícolas e industriais
7411	Eletricistas de construções e similares
7412	Eletromecânicos, eletricistas e instaladores de máquinas e equipamentos elétricos
7511	Preparadores de carne, peixe e similares
8331	Motoristas de autocarros e guarda-freios de elétricos
8332	Motoristas de veículos pesados de mercadorias
9112	Trabalhadores de limpeza em escritórios, hotéis e outros estabelecimentos
3119	Outros técnicos das ciências físicas e de engenharia
2143	Engenheiros do ambiente
2133	Especialistas da proteção do ambiente
2145	Engenheiros químicos
2144	Engenheiros mecânicos
3115	Técnicos e inspetores de mecânica
2141	Engenheiros industriais e de produção