

Bruxelas, 6 de novembro de 2025
(OR. en)

14896/25

SOC 725
EMPL 483
EDUC 414
JEUN 220
ECOFIN 1456
COMPET 1110
MI 867
MIGR 405
DIGIT 218
ENV 1151
FISC 299
SAN 699
GENDER 193

NOTA

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Principais mensagens do COEM acerca da execução do Plano de Ação sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE – Aprovação

Junto se enviam, à atenção das delegações, as principais mensagens do Comité do Emprego e do Comité do Emprego acerca da execução do Plano de Ação sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE, a aprovar pelo Conselho (EPSCO) na sua reunião de 1 de dezembro de 2025.

**Principais mensagens acerca da execução do
Plano de Ação sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE**

1. INTRODUÇÃO

Em 11 de março de 2025, o Grupo de Análise das Políticas do Comité do Emprego (GAP do COEM) convocou uma reunião tripartida, tendo convidado representantes dos parceiros sociais a nível nacional e da UE de todos os Estados-Membros para debater a execução do *Plano de Ação da Comissão sobre a escassez de mão de obra e de competências*.¹ Publicado em 20 de março de 2024 no seguimento da *Cimeira dos Parceiros Sociais de Val Duchesse*, realizada em 31 de janeiro de 2024², o Plano de Ação foi elaborado em cooperação com os parceiros sociais, a fim de proporcionar um quadro comum para combater as causas profundas da escassez de mão de obra e de competências. Dele fazem parte, nomeadamente, compromissos assumidos pela Comissão e pelos parceiros sociais, bem como uma série de apelos à ação dirigidos aos Estados-Membros. Nas suas conclusões de 2 de dezembro de 2024 sobre a *escassez de mão de obra e de competências na UE: Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia* o Conselho convidou o COEM a «continuar a acompanhar a escassez de mão de obra e de competências e os desafios conexos na UE no contexto do Semestre Europeu, inclusive realizando debates temáticos, com a participação dos parceiros sociais, a fim de promover a partilha de conhecimentos e boas práticas entre os Estados-Membros sobre a questão de fazer face à escassez de mão de obra e de competências».³

¹ [*Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação*](#)», publicado em 20 de março de 2024.

² A [*Cimeira de Val Duchesse*](#) debateu a forma de fazer face aos principais desafios económicos e laborais através do reforço do diálogo social.

³ Ver as [*Conclusões do Conselho*](#) adotadas na reunião do Conselho EPSCO de 2 de dezembro de 2024. No próprio [*Plano de Ação*](#), a Comissão convidou igualmente o COEM a «[proceder] a intercâmbios tripartidos regulares sobre este tema, com a participação dos parceiros sociais europeus e nacionais».

A reunião do GAP do COEM realizou-se um ano após a publicação do Plano de Ação para fazer o balanço das ações executadas até à data – numa altura em que a restritividade do mercado de trabalho continua a afetar fortemente as perspetivas económicas da UE. Ao longo da reunião, os participantes sublinharam o caráter oportuno de realizar uma troca de pontos de vista tripartida que permitisse aos Estados-Membros e aos parceiros sociais encetar um verdadeiro diálogo social a nível da UE sobre este tema. A escassez de mão de obra e de competências foi geralmente reconhecida como um estrangulamento crítico para o crescimento sustentável e inclusivo da UE, a sua competitividade internacional e a resiliência a longo prazo do seu modelo económico e social, em especial face à aceleração do declínio demográfico e às exigências urgentes das transições ecológica e digital. Esta troca de pontos de vista baseou-se nas respostas a um questionário distribuído pela Comissão aos Estados-Membros e aos parceiros sociais em 20 de dezembro de 2024, bem como numa nota de orientação elaborada pela Comissão, que apresentava uma panorâmica da situação atual antes da reunião tripartida. Durante a reunião, foram organizados intercâmbios temáticos sobre domínios de intervenção específicos salientados no Plano de Ação, tendo os Estados-Membros apresentado estudos de casos sobre medidas políticas pertinentes e boas práticas para orientar os debates.⁴

⁴ Nesses contributos contavam-se: A abordagem da Itália para criar vias de migração sustentáveis; o programa de formação e integração de Portugal para migrantes e beneficiários de proteção internacional no setor do turismo; a reforma do serviço público de emprego da França, com o objetivo de ativar e apoiar as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho; o regime de emprego de Chipre que visa os grupos sub-representados, em especial as pessoas com deficiência; a abordagem política abrangente de Malta para fazer face à escassez de mão de obra e de competências; as estratégias da Letónia para fazer face à escassez no setor das TIC; a nova ferramenta de taxonomia de competências dos Países Baixos, «CompetentNL»; e a utilização, pela Áustria, do Barómetro do Emprego Qualificado para acompanhar e responder às necessidades do mercado de trabalho.

2. PANORÂMICA DA ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA E DE COMPETÊNCIAS

A escassez de mão de obra é generalizada em todos os setores e profissões. No final de 2024, a percentagem de empregadores que indicaram a escassez de mão de obra como fator limitador da produção manteve-se consideravelmente superior às médias anteriores à pandemia nos serviços (26,8 %), na construção (26 %) e na indústria (18 %), apesar de uma diminuição em comparação com 2022. A escassez mais grave foi comunicada em profissões ligadas à construção e engenharia, às TIC (por exemplo, analistas de sistemas e programadores de *software*), aos cuidados de saúde (por exemplo, médicos de clínica geral, enfermeiros e médicos de algumas especialidades), aos transportes (por exemplo, motoristas de veículos pesados), aos serviços de alojamento e restauração (por exemplo, cozinheiros e empregados de mesa), bem como noutras profissões, como os trabalhadores da metalurgia e da metalomecânica.⁵

Os principais fatores da escassez de mão de obra variam consoante os setores. Nos setores caracterizados por uma média de idade elevada da sua mão de obra (por exemplo, os transportes), o envelhecimento populacional é um dos principais fatores que contribuem para a escassez de mão de obra.⁶ Em setores cruciais para a dupla transição (por exemplo, setores CTEM), a procura crescente de novas competências e a evolução das necessidades em termos de competências são causas importantes da escassez de mão de obra.⁷ Por último, noutros setores, como os que exigem contacto intensivo (por exemplo, os cuidados de saúde e o turismo), as condições de trabalho insatisfatórias são um fator determinante da escassez de mão de obra.⁶

Ao mesmo tempo, a escassez de mão de obra também varia entre Estados-Membros. No primeiro trimestre de 2025, a taxa de ofertas de emprego era superior a 3 % nos Países Baixos (4,2 %), na Bélgica (4,1 %), na Áustria (3,6 %) e em Malta (3,0 %), sendo inferior a 1 % em Espanha (0,9 %), na Bulgária (0,9 %), na Polónia (0,8 %) e na Roménia (0,6 %). Esta escassez foi particularmente grave no setor dos serviços na Bélgica (5 %), nos Países Baixos (4,4 %) e na Áustria (4,4 %). Registou os valores mais elevados no setor da construção nos Países Baixos (7,5 %) e na Bélgica (6,1 %). Além disso, na indústria, a escassez continuou a ser mais elevada nos Países Baixos (4,1 %), na Bélgica (3,3 %) e na Áustria (3,2 %).⁸

⁵ Ver os [inquéritos às empresas e aos consumidores](#) da Comissão.

⁶ Ver Comissão Europeia (2023), «[Employment and Social Developments in Europe](#), Annual Review 2023» [Evolução do emprego e da situação social na Europa, Relatório anual de 2023].

⁷ Ver [Inquérito europeu sobre competências e emprego \(ESJS\)](#) do Cedefop.

⁸ Ver a série [jvs_q_nace2](#) do Eurostat.

A escassez de competências é igualmente premente e corre o risco de limitar a capacidade da UE para inovar, modernizar a sua economia e responder às mudanças geopolíticas e tecnológicas. Mais de três quartos das empresas da UE (77 %) referem que a falta de pessoal qualificado constitui um obstáculo ao investimento a longo prazo, o que, por sua vez, poderá prejudicar o crescimento e a competitividade. Além disso, quase dois terços das PME (63 %) enfrentam dificuldades em encontrar trabalhadores com as competências adequadas, em especial as médias (68 %) e as pequenas empresas (65 %).⁹ Quase metade das PME (45 %) declara igualmente que a escassez de competências dificulta os seus esforços para adotar ou utilizar tecnologias digitais, e quatro em cada dez (39 %) afirmam que essa escassez põe dificuldades aos esforços para tornar as suas atividades empresariais mais ecológicas.¹⁰

3. MEDIDAS ESTRATÉGICAS RECENTES

3.1. Medidas de apoio a uma maior participação no mercado de trabalho

Em toda a UE, os Estados-Membros estão a intensificar os seus esforços para estimular a participação no mercado de trabalho, em especial entre os grupos sub-representados. Muitos Estados-Membros intensificaram o apoio aos jovens, em consonância com a *Garantia para a Juventude reforçada*¹¹ e tendo em conta os obstáculos com que deparam os jovens que vivem em zonas rurais, remotas ou em zonas urbanas desfavorecidas, enquanto outros deram prioridade a medidas específicas para as pessoas em situação de vulnerabilidade, como as pessoas com deficiência ou pertencentes a minorias, em consonância com o *Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência*¹² e a *Recomendação do Conselho relativa à igualdade, à inclusão e à participação dos ciganos*.¹³ Foram também comunicadas várias medidas para melhorar o acesso a estruturas de acolhimento de crianças a preços acessíveis e de elevada qualidade – um fator essencial para apoiar o emprego das mulheres e dos pais com filhos pequenos. Neste contexto, os participantes reafirmaram a importância de pôr os jovens no centro das políticas do mercado de trabalho e salientaram a igualdade de género como um fator essencial, estreitamente ligado ao acesso aos serviços de prestação de cuidados e ao equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada.

⁹ Ver o [inquérito do BEI sobre o investimento de 2024](#) do Banco Europeu de Investimento, bem como o [Eurobarómetro Flash n.º 537](#).

¹⁰ Ver [Eurobarómetro Flash n.º 529](#).

¹¹ [Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020](#), relativa a "Uma ponte para o emprego – Reforçar a Garantia para a Juventude".

¹² Ver o [Pacote para o Emprego das Pessoas com Deficiência](#), da Comissão.

¹³ [Recomendação do Conselho, de 12 de março de 2021](#), relativa à igualdade, à inclusão e à participação dos ciganos.

Os esforços para melhorar a conceção e a execução de políticas ativas do mercado de trabalho estão também a ganhar ímpeto em toda a Europa, assinalando uma transição para sistemas de apoio mais integrados e centrados nas pessoas. Um número crescente de Estados-Membros reforçaram a cooperação entre os serviços públicos de emprego (SPE) e outros departamentos da administração nacional, nomeadamente através de uma melhor partilha de dados e de uma maior capacidade administrativa. As ferramentas digitais têm apoiado estas reformas, embora alguns Estados-Membros também tenham comunicado um regresso ao atendimento presencial, considerado mais eficaz para chegar às pessoas mais vulneráveis. Alguns participantes reconheceram o valor dessas reformas e apelaram a constantes progressos tendo em vista sistemas de apoio abrangentes e centrados nas pessoas.

Paralelamente, as reformas dos sistemas fiscais e de prestações sociais surgiram como instrumentos fundamentais para promover a participação no mercado de trabalho. Muitos Estados-Membros introduziram alterações para reduzir os desincentivos ao trabalho, em especial para as pessoas com baixos salários, as segundas fontes de rendimento e outros grupos sub-representados. Essas alterações incluem ajustamentos dos escalões de tributação, das isenções e das estruturas de prestações. Alguns participantes sublinharam, no entanto, que essas reformas apenas podem ser plenamente eficazes se forem acompanhadas de uma melhoria da qualidade do emprego. A este respeito, as organizações de trabalhadores salientaram a importância de salários justos, condições de trabalho dignas e emprego estável para fazer face à atual escassez de mão de obra e de competências.

A Comissão continuou a apoiar os esforços dos Estados-Membros e está a avançar no cumprimento dos compromissos assumidos no âmbito do Plano de Ação. Por intermédio da vertente de inovação social do Fundo Social Europeu Mais (FSE +), investiu em projetos para ativar e melhorar as competências dos NEET, promover a integração dos migrantes no mercado de trabalho e combater o desemprego de longa duração.¹⁴ A recente análise a nível da UE, lançada pelos serviços da Comissão, debruçou-se igualmente sobre medidas que incentivam a combinação do trabalho com a reforma, com vista a alargar a participação dos adultos mais velhos no mercado de trabalho.¹⁵

¹⁴ Ver o [sítio Web do FSE +](#).

¹⁵ Ver o [relatório Espan sobre percursos de reforma flexíveis – Uma análise das políticas em 28 países europeus](#).

Os parceiros sociais também avançaram nos seus compromissos. Vários parceiros sociais nacionais comunicaram a sua participação em ações destinadas a promover o emprego dos trabalhadores mais velhos, nomeadamente através de incentivos financeiros, de percursos de reforma flexíveis e do acesso à formação. Outros apoiaram o empreendedorismo, com destaque para os jovens, as mulheres e os grupos vulneráveis. Nalguns casos, os parceiros sociais referiram o seu papel na facilitação de um reforço da cooperação entre os serviços de emprego públicos e privados, nomeadamente por meio de iniciativas conjuntas em matéria de colocação no emprego, formação e orientação profissional. Estes contributos confirmam o importante papel dos parceiros sociais na promoção de mercados de trabalho inclusivos e resilientes e no alinhamento dos esforços nacionais pelas prioridades da UE.

3.2. Medidas de promoção da melhoria de competências e da requalificação

Estão em curso esforços políticos significativos em toda a UE no domínio das competências, da formação e da educação para resolver a inadequação das competências. A maioria dos Estados-Membros reviu ou adotou estratégias nacionais em matéria de competências para criar uma mão de obra preparada para o futuro, prestando cada vez mais atenção às competências ecológicas, digitais e básicas. As reformas dos sistemas de ensino e formação profissionais (EFP) e a revisão dos programas de ensino e formação são cada vez mais comuns, e muitas vezes apoiadas pelo FSE +, pelo MRR e pelo instrumento de assistência técnica. A fim de melhor adequar a oferta de formação à evolução das necessidades do mercado de trabalho, muitos países estão a reforçar os seus sistemas de informação sobre competências, investindo em ferramentas como os megadados e a IA para fazer previsões e alargando as ofertas de formação em consonância com a dupla transição. Vários Estados-Membros estão também a progredir na concretização de parcerias de competências no âmbito do *Pacto para as Competências*¹⁶ e no lançamento de *Academias de Competências de Indústrias Neutras em Carbono*¹⁷, tendo muitos também prosseguido os seus esforços para apoiar o desenvolvimento de microcredenciais e contas individuais de aprendizagem.

¹⁶ O [Pacto para as Competências](#) é uma das ações emblemáticas da Agenda de Competências para a Europa.

¹⁷ Em consonância com o [Regulamento Indústria Neutra em Carbono](#), as academias ministram formação e educação sobre tecnologias neutras em carbono.

A Comissão está a realizar progressos constantes no cumprimento dos compromissos assumidos no âmbito do Plano de Ação. Desde o seu lançamento, foram criadas novas *parcerias regionais em matéria de competências*¹⁸ e está a ser preparado um investimento substancial em *Centros de Excelência Profissional*, reforçando a ambição da UE de financiar 100 centros até 2027.¹⁹ Em 5 de março de 2025, a Comissão apresentou a sua iniciativa para construir uma *União das Competências*, com o objetivo de proporcionar oportunidades de aprendizagem ao longo da vida a todos e racionalizar o apoio a nível da UE aos sistemas nacionais.²⁰ A iniciativa inclui igualmente medidas para reforçar as *Academias de Competências da UE* e promover uma colaboração mais estreita com os prestadores de ensino, as empresas e os parceiros sociais.

Os parceiros sociais continuam a ser intervenientes fundamentais na consecução dos objetivos relacionados com as competências. Trabalham em conjunto com prestadores de EFP, instituições de formação e empregadores para apoiar a melhoria de competências e a requalificação dos trabalhadores – incluindo os que se encontram em situações de vulnerabilidade – e para melhorar a qualidade e a acessibilidade dos regimes de aprendizagem. Várias organizações contribuíram para identificar profissões com escassez de mão de obra e promover abordagens conjuntas em matéria de qualificações em CTEM. A nível nacional, os parceiros sociais estão também a participar na modernização dos sistemas de EFP e no alinhamento da oferta de formação pelas necessidades de competências específicas por setor, continuando a desempenhar um papel na execução dos programas da UE que promovem a aprendizagem ao longo da vida.

Numa perspetiva de futuro, tanto as organizações patronais como as organizações de trabalhadores apelaram a uma ação mais forte a nível nacional e a nível da UE em matéria de antecipação e previsão das necessidades de competências. Os representantes dos trabalhadores salientaram igualmente que a reforma da educação não deverá ser impulsionada exclusivamente pela procura do mercado de trabalho, frisando a importância do direito à formação e da criação de incentivos para que os empregadores invistam na sua mão de obra. De um modo geral, os participantes congratularam-se com o lançamento da *União das Competências* como um passo em frente oportuno e estratégico, que pode ajudar a traduzir os objetivos comuns em resultados concretos e assegurar que a mão de obra europeia está preparada para o futuro.

¹⁸ Está [disponível em linha](#) uma lista de Parcerias Regionais em matéria de Competências.

¹⁹ Estão [disponíveis em linha](#) mais informações sobre os Centros de Excelência Profissional.

²⁰ Ver a [Comunicação sobre a União das Competências](#).

3.3. Medidas para melhorar as condições de trabalho

Os esforços para melhorar as condições de trabalho ganharam um novo ímpeto em toda a UE, com governos, instituições e parceiros sociais a desempenharem um papel cada vez mais proativo. Muitos Estados-Membros avançaram na transposição das recentes diretivas da UE relativas às condições de trabalho, tendo a maioria aplicado a *Diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE*²¹, e vários Estados-Membros estão a progredir em relação a outros aspetos, nomeadamente o amianto, os di-isocianatos e o chumbo.²² Ao mesmo tempo, as autoridades nacionais tomaram medidas para reforçar a aplicação da legislação laboral, nomeadamente através do reforço das inspeções do trabalho, do aumento das sanções em caso de incumprimento e do investimento em ferramentas digitais. Foram também comunicados esforços para melhorar as condições de trabalho dos empregos associados à transição ecológica, muitas vezes no âmbito de estratégias mais amplas para pôr em prática a *Recomendação do Conselho que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática*.²³ De um modo geral, esta evolução surge numa altura em que as expectativas dos cidadãos em termos de emprego digno e significativo estão a aumentar e a qualidade do emprego está a tornar-se um fator essencial para tornar o trabalho mais atrativo, em especial nos setores atreitos à escassez.

²¹ [Diretiva \(UE\) 2022/2041, de 19 de outubro de 2022](#) relativa a salários mínimos adequados na União Europeia.

²² [Diretiva \(UE\) 2024/869, de 13 de março de 2024](#), que altera a Diretiva 2004/37/CE do Parlamento Europeu e do Conselho e a Diretiva 98/24/CE do Conselho no que diz respeito aos valores-limite para o chumbo e os seus compostos inorgânicos e para os di-isocianatos.

²³ [Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022](#), que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática.

A Comissão cumpriu mais de metade dos seus compromissos relacionados com as condições de trabalho no âmbito do Plano de Ação e está a avançar nos restantes. As principais iniciativas apresentadas na reunião tripartida incluíram a proposta de *recomendação do Conselho sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior*²⁴, uma proposta de um *Quadro de Qualidade para os Estágios reforçado*²⁵ e a preparação em curso com vista a uma eventual iniciativa legislativa sobre o teletrabalho e o direito a desligar.²⁶ A Comissão também facilitou a aprendizagem entre pares sobre as abordagens dos Estados-Membros para combater os riscos psicossociais no trabalho²⁷ e está a preparar novas medidas legislativas para proteger melhor os trabalhadores da exposição a substâncias perigosas.²⁸ Além disso, apoia os esforços para enfrentar os desafios em matéria de saúde mental em setores como os cuidados de saúde, em que as condições de trabalho continuam a implicar uma grande pressão.

Os parceiros sociais também deram contributos importantes, em conformidade com os compromissos que assumiram no âmbito do Plano de Ação. As organizações sindicais comunicaram medidas para alinhar as práticas nacionais pela legislação da UE em matéria de transparência remuneratória, salários mínimos adequados e saúde e segurança no trabalho. Várias iniciativas têm igualmente como objetivo prevenir a discriminação no local de trabalho, promover a igualdade de tratamento e criar ambientes de trabalho inclusivos, em especial para as pessoas com deficiência. Do lado dos empregadores, as organizações de parceiros sociais lançaram campanhas sobre diversidade e inclusão, avançaram com a negociação coletiva para melhorar as condições de trabalho e tomaram medidas para combater o trabalho não declarado e o assédio no local de trabalho. No seu conjunto, estas ações ilustram a forma como o diálogo social pode servir de veículo não apenas para fins de conformidade, como também para a inovação nas práticas de emprego.

²⁴ [Recomendação do Conselho, de 25 de novembro de 2024](#), sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior.

²⁵ Estas iniciativas [estão a ser negociadas](#) pelo Conselho e pelo Parlamento Europeu.

²⁶ A Comissão está a [consultar os parceiros sociais](#).

²⁷ Ver [Peer Review on Legislative and enforcement approaches to address psychosocial risks at work in the Member States](#) [Análise pelos pares sobre abordagens legislativas e de aplicação da lei para fazer face aos riscos psicossociais no trabalho nos Estados-Membros].

²⁸ Em 18 de julho, a Comissão [propôs](#) salvaguardas mais rigorosas para os trabalhadores expostos a substâncias perigosas.

Apesar destes progressos, alguns participantes assinalaram desafios persistentes na plena transposição e aplicação das diretivas da UE em todos os Estados-Membros. As organizações de trabalhadores apelaram a esforços sustentados para assegurar que todos os trabalhadores possam beneficiar de proteções sólidas e de condições de trabalho dignas, salientando que a continuação do investimento – nomeadamente por meio de instrumentos da UE como o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) – continua a ser essencial para apoiar a aplicação e o cumprimento eficazes da legislação laboral.

3.4. Medidas que facilitam a mobilidade laboral e atraem talentos de países terceiros

À medida que as pressões demográficas aumentam e a concorrência, a nível mundial, pelos talentos se intensifica, a mobilidade laboral na UE e a atração de talentos internacionais estão a emergir como domínios de intervenção fundamentais para fazer face à escassez de mão de obra e de competências em toda a União. A maioria dos Estados-Membros estão a progredir nos esforços para aplicar a *Recomendação do Conselho «A Europa em Movimento»*, dando mais apoios à mobilidade para fins de aprendizagem em todos os setores da educação e da formação.²⁹ Muitos Estados-Membros tomaram medidas para facilitar o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais, nomeadamente por meio de reformas legislativas, apesar de os participantes terem observado que os progressos continuam a ser dispare e apelado a uma concretização mais rápida para que esse reconhecimento se traduza de forma tangível no terreno.

A digitalização na coordenação da segurança social está também a avançar, com um grande grupo de Estados-Membros a implementar plenamente o *Intercâmbio Eletrónico de Informações de Segurança Social* (EESSI)³⁰, enquanto outros estão a testar ou a observar o desenvolvimento do *Passaporte Europeu de Segurança Social* (PESS)³¹. Paralelamente, as inspeções conjuntas com a Autoridade Europeia do Trabalho (AET) estão a tornar-se mais comuns, refletindo um maior investimento na cooperação transfronteiriça. Estes esforços estão a contribuir para uma simplificação da mobilidade dos trabalhadores e para uma melhor aplicação do direito do trabalho.

²⁹ [Recomendação do Conselho, de 13 de maio de 2024](#) «A Europa em Movimento» – oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos.

³⁰ O [EESSI](#) é um sistema informático descentralizado que ajuda as instituições de segurança social em toda a UE a trocar informações relacionadas com os diferentes ramos acima referidos de forma mais rápida e segura.

³¹ O [ESSPASS](#) é um projeto destinado a facilitar aos indivíduos o exercício dos seus direitos de segurança social quando se encontram noutro país europeu.

A Comissão cumpriu uma parte substancial dos compromissos assumidos no âmbito do seu Plano de Ação neste domínio e está a avançar nos restantes domínios. Iniciativas recentes incluem um pacote relativo aos diplomas europeus a fim de eliminar os obstáculos ao reconhecimento de qualificações e períodos de aprendizagem no estrangeiro³², bem como uma proposta para simplificar os procedimentos de destacamento por meio de um formulário digital comum para as declarações.³³ A AET está também a lançar um projeto-piloto para facilitar o cálculo da remuneração dos trabalhadores destacados. No domínio da migração legal, a Comissão está a reforçar as *parcerias para atração de talentos* com países parceiros selecionados³⁴ e a melhorar a *Plataforma da UE para a Migração Laboral*, prestando apoio concreto aos Estados-Membros na resposta às suas necessidades em termos de mercado de trabalho.³⁵

Os parceiros sociais estão a contribuir ativamente para a mobilidade laboral e para uma migração justa. As organizações patronais e de trabalhadores estão a acompanhar a escassez de mão de obra e de competências em setores essenciais e a apoiar a mobilidade para profissões com elevada procura. Estão também a promover a mobilidade por meio dos programas Erasmus + e EURES, simplificando os procedimentos administrativos e trabalhando no sentido de eliminar os obstáculos jurídicos e práticos para os trabalhadores qualificados. Em vários países, os parceiros sociais têm participado em reformas com vista a facilitar o recrutamento de países terceiros – incluindo o apoio a *parcerias para atração de talentos*, a iniciativa *Reserva de Talentos da UE* e programas de formação relacionados com as vias de migração.

Assegurar condições justas e dignas para os trabalhadores migrantes continua a ser uma prioridade comum. Vários Estados-Membros estão a melhorar os serviços de orientação profissional no âmbito de programas de integração mais vastos, que incluem também formação em línguas e inspeções do trabalho reforçadas para prevenir a exploração laboral. Paralelamente, os parceiros sociais intensificaram também os seus esforços para defender condições de trabalho justas e apoiar a integração dos trabalhadores migrantes no mercado de trabalho. Os participantes sublinharam que uma migração legal bem gerida e justa é não só uma necessidade do mercado de trabalho, como também um investimento estratégico na coesão social, nas parcerias mundiais e na prosperidade a longo prazo.

³² [Comunicação intitulada «Plano para o diploma europeu».](#)

³³ Estas iniciativas [estão a ser negociadas](#) pelo Conselho e pelo Parlamento Europeu.

³⁴ As [parcerias para atração de talentos](#) foram anunciadas no novo [Pacto em matéria de Migração e Asilo](#).

³⁵ A [Plataforma para a Migração Laboral](#), um resultado do [pacote Competências e Talentos](#), foi lançada em janeiro de 2023.

4. CONCLUSÕES

Embora a escassez de mão de obra e de competências se tenha atenuado ligeiramente desde o seu pico em 2022, continuam a verificar-se níveis historicamente elevados na maioria dos Estados-Membros, que afetam ainda empresas de todas as dimensões e setores. Se ficarem por resolver, estas situações de escassez podem comprometer a capacidade de inovação da UE, dissuadir o investimento e enfraquecer tanto a sua competitividade como os alicerces do seu modelo social. Constituem também uma ameaça direta para a concretização com êxito das transições ecológica e digital, que dependem de uma mão de obra dotada das competências adequadas. Tal como sublinhado no *relatório de Mario Draghi sobre o futuro da competitividade europeia*, o aumento da oferta de competências pertinentes é essencial para reforçar a competitividade da UE a longo prazo.³⁶

Um ano após a sua adoção, e embora sejam necessários mais esforços em vários domínios fundamentais, pode considerar-se que a execução do Plano de Ação progride bem, tendo a Comissão – à data de julho – honrado mais de metade dos compromissos assumidos. Na sua maioria, os Estados-Membros comunicaram iniciativas em consonância com os apelos à ação incluídos no Plano de Ação. A Comissão está também a progredir nos restantes compromissos. Os parceiros sociais, incluindo as suas entidades nacionais afiliadas, realizaram também progressos significativos no cumprimento de todos os compromissos assumidos no âmbito das suas competências. Ao mesmo tempo, os participantes sublinharam, de um modo geral, a necessidade de intensificar as ações para melhorar as condições de trabalho, facilitar uma mobilidade equitativa no interior da UE e atrair talentos de países terceiros. À luz das persistentes disparidades ao nível do mercado de trabalho e das necessidades de mão de obra, os participantes manifestaram um forte interesse em prosseguir os intercâmbios tripartidos sobre a execução do Plano de Ação. Os participantes sublinharam igualmente a importância de manter e acelerar o ritmo das reformas, a fim de dar respostas políticas eficazes e sustentáveis.

³⁶ [«The future of European competitiveness: Report by Mario Draghi»](#) [O Futuro da Competitividade Europeia: Relatório de Mario Draghi]

Ao reunir os Estados-Membros, a Comissão e os parceiros sociais nacionais e da UE, a reunião do GAP do COEM reafirmou o valor estratégico do diálogo tripartido como pedra angular do modelo social da UE. Essa reunião proporcionou uma plataforma estruturada para os representantes das entidades patronais e dos trabalhadores dialogarem diretamente com os decisores políticos nacionais e da UE, permitindo intercâmbios construtivos sobre prioridades comuns. O Comité continuará a promover oportunidades para reforçar a apropriação conjunta de objetivos comuns e a apresentar exemplos concretos de progressos, identificando simultaneamente domínios que exigem mais esforços conjugados.
