

**Bruxelas, 15 de novembro de 2024
(OR. en)**

15463/24

**SOC 822
EMPL 561
EDUC 413
JEUN 274
ECOFIN 1277
COMPET 1092
MI 916
MIGR 404
DIGIT 224
ENV 1097
FISC 219
SAN 643
GENDER 246**

NOTA

de:	Secretariado-Geral do Conselho
para:	Comité de Representantes Permanentes/Conselho
Assunto:	Projeto de conclusões do Conselho sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE: Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia – Aprovação

1. A Presidência elaborou um projeto de conclusões do Conselho sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE: Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia.
2. As conclusões foram analisadas pelo Grupo das Questões Sociais em 8 de julho, 17 de setembro e 21 de outubro de 2024. Na sequência de uma consulta escrita informal, foi alcançado um acordo de princípio sobre o texto constante do anexo da presente nota.
3. Convida-se o Comité de Representantes Permanentes a enviar ao Conselho EPSCO, para aprovação na sua reunião de 2 de dezembro de 2024, o projeto de conclusões que consta do anexo da presente nota.

**Escassez de mão de obra e de competências na UE:
Mobilizar o potencial de mão de obra inexplorado na União Europeia
Projeto de conclusões do Conselho**

CONSTATANDO O SEGUINTE:

1. A escassez de mão de obra e de competências constituem um sério obstáculo ao crescimento sustentável e inclusivo, à competitividade e às transições ecológica e digital da UE. Além disso, embora afetem os diversos setores e os Estados-Membros em diferentes graus, podem também prejudicar a resiliência global da UE e o seu desígnio de melhoria da sua autonomia estratégica aberta e da sua segurança¹. É importante analisar exaustivamente as causas da escassez persistente, a fim de encontrar as melhores formas de a gerir.
2. Enfrentar os desafios da escassez de mão de obra e de competências aumentará a capacidade da UE em termos de inovação e atratividade de investimentos, promoverá a sua base industrial e reforçará a sua competitividade. Tal contribuirá igualmente para preservar os sistemas de proteção social da UE e a coesão social global².

¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (doc. 8153/24, p. 23).

² Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (doc. 8153/24, p. 23).

3. Com base na análise e nos elementos de prova substanciais apresentados no relatório anual de 2023 sobre a evolução do emprego e da situação social na Europa (ESDE), intitulado «Enfrentar a escassez de mão de obra e as lacunas de competências na UE»³, o Plano de Ação da Comissão Europeia sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE identificou três causas fundamentais para a escassez de mão de obra e de competências em toda a União Europeia: 1) As alterações demográficas, que reduzem a oferta de mão de obra e aumentam a procura de determinados serviços; 2) As previsões de crescimento substancial do emprego decorrente das transições ecológica e digital, da necessidade acrescida de segurança e do desígnio de autonomia estratégica aberta e maior resiliência, com consequências para as competências necessárias no mercado de trabalho; e 3) Más condições de trabalho em determinadas profissões e setores, o que dificulta o preenchimento de vagas e/ou a retenção de trabalhadores⁴.
4. A fim de darem resposta à não satisfação da procura de mão de obra e de competências, as medidas pertinentes, além de visarem os desempregados, deverão também visar e apoiar os trabalhadores subempregados, incluindo os trabalhadores a tempo parcial involuntário, bem como as pessoas inativas em idade ativa, em especial os grupos sub-representados no mercado de trabalho, nomeadamente proporcionando oportunidades de melhoria de competências e requalificação em domínios com necessidades identificadas no mercado de trabalho.
5. As tendências demográficas atuais e projetadas e as mudanças estruturais no mercado de trabalho sublinham a importância de regimes de trabalho flexíveis e oportunidades de emprego inclusivas, condições de trabalho de qualidade, formação e desenvolvimento de competências para reter os trabalhadores e atrair mais pessoas para o mercado de trabalho de forma sustentável.

³ Evolução do emprego e da situação social na Europa (2023): Enfrentar a escassez de mão de obra e as lacunas de competências na UE.

⁴ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (doc. 8153/24, p. 2).

ASSINALANDO O SEGUINTE:

6. Alcançar uma taxa de emprego de 78 % na UE até 2030 é uma das grandes metas⁵ estabelecidas no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁶. Embora esta meta seja alcançável, são necessárias medidas adicionais a todos os níveis para mobilizar os grupos sub-representados e atrair mais pessoas para o mercado de trabalho.
7. O leque de instrumentos políticos incluído no conjunto de instrumentos demográficos adotado pela Comissão em outubro de 2023 está disponível para os Estados-Membros gerirem as alterações demográficas e os seus impactos. O conjunto de instrumentos demográficos define uma abordagem global da resposta às alterações demográficas, estruturada em torno de quatro pilares: 1) conciliar melhor as aspirações familiares e o trabalho remunerado, nomeadamente garantindo acesso a serviços de acolhimento de crianças de qualidade e um bom equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, com vista a promover a igualdade de género; 2) apoiar e capacitar as gerações mais jovens para prosperarem e desenvolverem as suas competências, facilitar o seu acesso ao mercado de trabalho e a habitação a preços comportáveis; 3) capacitar as gerações mais velhas e apoiar o seu bem-estar social, através de reformas combinadas com políticas apropriadas relativas ao mercado de trabalho e ao local de trabalho; 4) sempre que necessário, ajudar a colmatar os défices de mão de obra através da gestão da migração legal em plena complementaridade com o aproveitamento de talentos oriundos da União⁷. Nas Conclusões do Conselho de 12 de dezembro de 2023, os Estados-Membros saudaram esta abordagem da gestão das alterações demográficas e sublinharam a necessidade de novas medidas, envidando esforços contínuos para refletir as alterações demográficas e o seu impacto na competitividade, no capital humano e na igualdade⁸.

⁵ As outras duas grandes metas são as seguintes: i) pelo menos 60 % de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação, e ii) o número de pessoas em risco de pobreza e exclusão social deve ser reduzido em 15 milhões até 2030.

⁶ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (doc. 6649/21, p. 6).

⁷ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação (doc. 14191/23, p. 1).

⁸ Conclusões do Conselho sobre a gestão das alterações demográficas na Europa (doc.16754/23, p. 2).

8. O Conselho da União Europeia, a Comissão Europeia e os parceiros sociais europeus estão empenhados em tomar medidas para combater as causas profundas da escassez de mão de obra e de competências, no âmbito das respetivas competências mas em estreita cooperação, tal como afirmaram na Declaração Tripartida de Val Duchesse para um Diálogo Social Europeu bem sucedido, em 31 de janeiro de 2024⁹.
9. O Plano de Ação da Comissão Europeia sobre a escassez de mão de obra e de competências na UE, de 20 de março de 2024, visa orientar a conceção de medidas pertinentes a curto e médio prazo, operacionalizando novas ações concretas para a UE, os Estados-Membros e os parceiros sociais enfrentarem os desafios decorrentes da escassez de mão de obra e de competências¹⁰.

SALIENTANDO O SEGUINTE:

10. O bom funcionamento do mercado de trabalho e as boas condições de trabalho são componentes essenciais do crescimento sustentável e inclusivo. Garantem a satisfação das exigências laborais das empresas e das necessidades dos trabalhadores e incentivam o emprego, aumentam a produtividade, oferecem oportunidades de emprego de elevada qualidade e ajudam os trabalhadores e os candidatos a emprego a adaptarem-se às mudanças ao proporcionarem um equilíbrio entre segurança e flexibilidade.
11. É fundamental investir nas competências dos trabalhadores ao longo de toda a sua vida profissional para alcançarem melhores resultados no mercado de trabalho, tanto em termos de quantidade como de qualidade dos postos de trabalho. Isso mesmo é constatado no relatório Draghi, recentemente publicado, que também destaca o papel das competências e da formação, salientando que, para aumentar a competitividade e a produtividade, a UE tem de reavaliar a sua abordagem em matéria de competências. O relatório afirma que é necessária uma estratégia orientada para o futuro centrada na emergente escassez de competências, que os sistemas de ensino e formação têm de dar uma melhor resposta à evolução da procura de competências e que deve ser dada especial atenção à educação de adultos, que é essencial para a renovação contínua das competências dos trabalhadores.

⁹ Doc. 5687/24.

¹⁰ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (doc. 8153/24, p. 1).

12. As mudanças tecnológicas, a automatização, a digitalização, a inteligência artificial e a transição ecológica já têm e continuarão a ter, nos próximos anos, um impacto significativo no mundo do trabalho, nomeadamente nas oportunidades de emprego e na estrutura e no conteúdo das profissões, nos requisitos de competências, na qualidade do trabalho e na produtividade.
13. Entre os fatores subjacentes à escassez de mão de obra, as características individuais, como a idade e o nível de escolaridade mais elevado alcançado, são importantes indicadores da probabilidade de participação das pessoas no mercado de trabalho. Essas características, enquanto fatores determinantes da participação no mercado de trabalho, revelam padrões semelhantes entre os países¹¹.
14. A livre circulação dos trabalhadores é uma liberdade fundamental dos cidadãos da UE e representa um valor acrescentado considerável para o mercado interno. A mobilidade laboral na UE desempenha um papel significativo no combate à escassez de mão de obra e de competências em determinados setores e territórios da UE. No entanto, o relatório Letta¹² também afirma que um número significativo de trabalhadores ou jovens altamente qualificados abandonam determinadas regiões e países para procurarem oportunidades de emprego e educação noutras locais, o que pode resultar num fenómeno frequentemente designado por «fuga de cérebros». Combinado com as tendências demográficas, esse fenómeno pode resultar num declínio acentuado da população em idade ativa em algumas regiões, prejudicando, em última análise, a capacidade económica dessas regiões.

¹¹ Evolução do emprego e da situação social na Europa (2023): Enfrentar a escassez de mão de obra e as lacunas de competências na UE (p. 67).

¹² Enrico Letta: *Much more than a market* [Muito mais do que um mercado] (não traduzido em português), p. 93.

15. Aumentar a participação no mercado de trabalho é crucial para fazer face à escassez de mão de obra e de competências. Apesar das melhorias contínuas na taxa de emprego da UE, existe fora do mercado de trabalho um potencial significativo por explorar¹³. A participação no mercado de trabalho também poderá ser reforçada com a mobilização da população inativa em idade ativa e, em especial, dos grupos atualmente sub-representados no mercado de trabalho (nomeadamente, entre outros, as mulheres, os trabalhadores pouco qualificados, os trabalhadores mais velhos, os jovens, as pessoas oriundas da migração ou de minorias étnicas ou raciais e as pessoas com deficiência¹⁴), o que exige medidas para eliminar os obstáculos individuais e estruturais à participação no mercado de trabalho.
16. A fim de fazer face aos desafios da escassez de mão de obra, é necessário prestar especial atenção à melhoria da integração dos jovens no mercado de trabalho, nomeadamente ao oferecer serviços de aconselhamento e apoio específicos e apoiar a transição do ensino e da formação para o emprego, bem como oportunidades para realizar aprendizagens de qualidade e oportunidades de aprendizagem em contexto de trabalho, assegurando simultaneamente condições de trabalho adequadas. Para facilitar a participação no mercado de trabalho, é também importante a solidariedade intergeracional, *por exemplo*, utilizando, quando disponível, o potencial para transferir competências e conhecimentos entre os trabalhadores mais velhos e os mais jovens.
17. As mulheres apresentam taxas de emprego mais baixas e uma percentagem significativamente mais elevada de emprego a tempo parcial do que os homens, principalmente devido à repartição desigual, entre mulheres e homens, dos trabalhos de prestação de cuidados e do trabalho doméstico não remunerados. Aumentar a participação das mulheres no mercado de trabalho e combater os estereótipos de género é crucial para fazer face à escassez de mão de obra, além de contribuir para a igualdade de género.
18. Para as pessoas oriundas da migração ou de minorias étnicas ou raciais, a inadequação de competências, as dificuldades linguísticas, a discriminação e o acesso deficiente ou inexistente a serviços de apoio poderão colocar desafios à sua integração no mercado de trabalho. Enfrentar estes desafios pode melhorar a sua integração no mercado de trabalho e ajudar a resolver a escassez de mão de obra em vários setores.

¹³ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (doc. 8153/24, p. 3).

¹⁴ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação (doc. 8153/24, p. 3).

19. As pessoas com deficiência deparam-se frequentemente com a falta de adaptações razoáveis no local de trabalho¹⁵, de processos de recrutamento inclusivos e de possibilidades de educação e formação acessíveis. Enfrentar estes desafios poderá conduzir a [...] uma melhor participação desse grupo no mercado de trabalho e, por conseguinte, ajudar a mobilizar este potencial de mão de obra inexplorado da União Europeia.
20. Tendo em conta as necessidades das gerações mais velhas, deverão também ser desenvolvidas medidas específicas para ajudar os trabalhadores mais velhos a permanecerem no mercado de trabalho por mais tempo ou a reentrarem no mercado de trabalho. Essas medidas específicas poderão incluir a promoção da saúde, o investimento em cuidados de saúde, oportunidades de melhoria de competências e de requalificação, juntamente com incentivos nos sistemas de pensões para uma vida ativa mais longa, regimes mais flexíveis em matéria de tempo de trabalho e condições de trabalho de qualidade; além disso, deve também ser combatida a discriminação em razão da idade.
21. A fim de aumentar as taxas de emprego e evitar que a escassez de mão de obra se torne permanente, é igualmente importante manter e apoiar a empregabilidade, a adaptabilidade e a atividade dos trabalhadores, bem como apoiar a capacidade de aprendizagem e adaptação das empresas, tendo em conta as mudanças tecnológicas já em curso e as que se avizinham.
22. Importa sublinhar a importância de desenvolver a formação e as competências dos trabalhadores. É essencial que a educação e a formação que refletem as necessidades do mercado de trabalho estejam disponíveis a todos e que as estruturas e os prestadores de ensino e formação sejam capazes de responder rápida e adequadamente a qualquer evolução.
23. As empresas e os parceiros sociais têm um papel importante a desempenhar na identificação dos conhecimentos, competências e aptidões necessários para o emprego, em especial no contexto das transições ecológica e digital, que exigem o desenvolvimento e o apoio da comunicação e da cooperação ativa entre as instituições de ensino e formação e os empregadores, bem como soluções para as más condições de trabalho em determinados setores e profissões.

¹⁵ Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, artigo 27.º, n.º 1, alínea i).

24. Condições de trabalho justas e dignas, incluindo, em especial, salários adequados, a igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual, regimes flexíveis de trabalho e a promoção do equilíbrio entre vida profissional e vida privada, um bom ambiente de trabalho, a realização de adaptações razoáveis no local de trabalho, a saúde e segurança no trabalho e a qualidade do emprego, bem como o acesso a uma proteção social adequada, desempenham um papel importante na preservação do bem-estar mental e físico dos trabalhadores e no prolongamento dos seus anos de trabalho ativos, ao mesmo tempo que são fatores essenciais para aumentar a produtividade e a competitividade.
25. A fim de assegurar a inclusão dos grupos desfavorecidos no emprego numa base estável, é necessário melhorar as políticas de assistência na procura de emprego e de requalificação, recorrendo, se for caso disso, a soluções digitais. As inspeções do trabalho nacionais, também com o eventual apoio da Autoridade Europeia do Trabalho no contexto de situações transfronteiriças, têm um papel importante a desempenhar na luta contra todas as formas de trabalho ilegal e de tratamento desigual, que afetariam os grupos desfavorecidos, e na promoção de condições de trabalho dignas.
26. Na prossecução de todos estes objetivos, configura-se como prioridade horizontal fundamental reforçar a capacidade dos serviços de emprego para servirem a economia e prestarem um apoio atempado e personalizado ao emprego e outros serviços para ativar o potencial de mão de obra inexplorado, com vista a facilitar a entrada e as transições no mercado de trabalho e a melhorar a adequação das competências no mercado de trabalho da UE, tirando pleno partido do trabalho de análise realizado pelas agências da UE pertinentes e pela rede EURES. Tal implica igualmente a necessidade de reforçar o âmbito e a eficácia das políticas ativas do mercado de trabalho, melhorando a sua orientação, aumentando o seu alcance e cobertura e estabelecendo uma melhor ligação entre estas políticas e os prestadores de serviços sociais e para a juventude, os prestadores de ensino e formação, os trabalhadores e os empregadores. É essencial combinar os serviços de emprego e os serviços sociais numa abordagem de inclusão ativa para apoiar as pessoas sub-representadas no mercado de trabalho.
27. O diálogo social, incluindo a negociação coletiva, a todos os níveis, é um instrumento fundamental para enfrentar os desafios decorrentes da escassez de mão de obra e de competências.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, em conformidade com as suas competências, tendo em conta as circunstâncias nacionais e respeitando ao mesmo tempo o papel e a autonomia dos parceiros sociais, a:

28. Continuar a desenvolver políticas inclusivas e abrangentes em matéria social, de emprego e de competências destinadas a facilitar a entrada e as transições no mercado de trabalho e a manutenção do emprego, bem como a ajudar os trabalhadores, os candidatos a emprego e os empregadores a adaptarem-se, em especial através de oportunidades reforçadas de melhoria de competências, requalificação e de aprendizagem ao longo da vida, à evolução das necessidades do mercado de trabalho, como a escassez de mão de obra e de competências, à luz das alterações demográficas e das transições ecológica e digital.
29. Aplicar medidas para promover o acesso e a integração dos jovens no mercado de trabalho, o que também inclui prestar especial atenção à mobilização, à melhoria de competências e à requalificação dos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), e continuar a melhorar a aplicação da Garantia para a Juventude reforçada nesse sentido.
30. Procurar explorar e satisfazer mais aprofundadamente as necessidades específicas dos trabalhadores mais velhos, a fim de reduzir os obstáculos ao emprego com que se deparam e a permitir-lhes permanecer no mercado de trabalho por mais tempo e com saúde ou regressar ao trabalho.
31. Procurar aproveitar o potencial das mulheres no mercado de trabalho, combatendo as disparidades salariais e de emprego entre homens e mulheres e os estereótipos de género e promovendo a conciliação entre as aspirações familiares e o trabalho remunerado e a repartição equitativa das responsabilidades de prestação de cuidados e do trabalho doméstico entre mulheres e homens, bem como apoiando os cuidadores informais, nomeadamente assegurando o acesso a educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade e a preços comportáveis, a serviços de cuidados ambulatoriais e de longa duração para idosos e um bom equilíbrio entre vida profissional e vida privada, com vista a promover a igualdade de género e o equilíbrio entre vida profissional e vida privada.
32. Concentrar-se em apoiar as pessoas com deficiência a obterem melhores resultados no mercado de trabalho.
33. Utilizar plenamente os instrumentos de financiamento pertinentes da UE, em especial o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), a fim de apoiar e financiar medidas destinadas a aumentar a participação no mercado de trabalho.

34. Continuar a desenvolver instrumentos de acompanhamento e previsão de competências para antecipar as futuras necessidades de competências no mercado de trabalho.
35. Reforçar o papel que as estratégias e os serviços de orientação profissional ao longo da vida desempenham no apoio às pessoas e aos empregadores para que tomem decisões de carreira informadas com base em informações sobre carreiras e previsões de competências de elevada qualidade.
36. Continuar a reforçar os serviços de emprego para lhes permitir mapear, alcançar e mobilizar a reserva de mão de obra de todas as idades na UE, inclusive através do apoio à formação em contexto laboral.
37. Envidar esforços para melhorar a saúde e a segurança no trabalho, especialmente tematizando a saúde mental, os riscos psicossociais relacionados com o trabalho e o bem-estar no trabalho.
38. Promover condições de trabalho justas e dignas e o emprego estável.
39. Continuar a reforçar o diálogo social e permitir uma negociação coletiva eficaz, respeitando simultaneamente o papel e a autonomia dos parceiros sociais, a fim de melhorar as condições de trabalho e enfrentar os desafios decorrentes da escassez de mão de obra e de competências.

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS E A COMISSÃO EUROPEIA, em conformidade com as respetivas competências, tendo em conta as circunstâncias nacionais e respeitando ao mesmo tempo o papel e a autonomia dos parceiros sociais, a:

40. Promover a coerência das políticas a nível nacional e da UE, a fim de dar resposta aos desafios da escassez de mão de obra e de competências de forma coerente e sustentável.
41. Melhorar a previsão da mão de obra e das competências, bem como a recolha e análise de dados, em estreita cooperação com as agências competentes da UE, a fim de alargar o âmbito das informações comparáveis sobre a escassez de mão de obra e de competências a nível da UE e a nível nacional e regional. Se for caso disso, estes dados deverão ser públicos.
42. Continuar a explorar o potencial das novas tecnologias e das novas formas de trabalho para criarem oportunidades de participação e inclusão no mercado de trabalho, atenuando simultaneamente os riscos envolvidos e proporcionando condições de trabalho justas e de qualidade e uma proteção social adequada.

**O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA CONVIDA O COMITÉ DO EMPREGO E O
COMITÉ DA PROTEÇÃO SOCIAL A:**

43. 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.
44. No desempenho das suas funções de acompanhamento, dar especial ênfase aos potenciais impactos das políticas do mercado de trabalho e de outras medidas na mobilização da reserva do mercado de trabalho.
45. Analisar e aprofundar a questão dos impactos que as tecnologias de digitalização e de automatização, incluindo a inteligência artificial e a transição ecológica, têm no mercado de trabalho, especialmente nas condições de emprego e de trabalho.
