



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 20 de novembro de 2023
(OR. en)

15701/23

JAI 1530
MIGR 404
ASIM 109
SOC 806
EMPL 580

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	16 de novembro de 2023
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2023) 715 final
Assunto:	COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES sobre a mobilidade de competências e talentos

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2023) 715 final.

Anexo: COM(2023) 715 final



COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 15.11.2023
COM(2023) 715 final

**COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO
CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ
DAS REGIÕES**

sobre a mobilidade de competências e talentos

1. INTRODUÇÃO

Uma mão de obra qualificada é fundamental para a competitividade da economia da UE e para a sua capacidade de crescimento e inovação. Os empregadores têm dificuldade em encontrar os trabalhadores de que necessitam. O recente conjunto de instrumentos demográficos da Comissão demonstrou de que forma o envelhecimento demográfico da Europa acentua ainda mais esta dificuldade¹. **A UE tem de tomar medidas urgentes para reforçar a sua mão de obra.**

A escassez de mão de obra na UE afeta uma variedade de profissões e setores em todos os níveis de competências, incluindo os cuidados de saúde, os cuidados de longa duração e a ação social, a construção, a indústria transformadora, os transportes e o armazenamento, os serviços de alojamento e restauração, as atividades de engenharia, técnicas e científicas e as tecnologias da informação e comunicação (TIC). São previsíveis défices de competências em domínios essenciais à medida que a UE se adapta a um mundo em mudança. Com as políticas adequadas em vigor, a **transição ecológica** criará um a dois milhões e meio de postos de trabalho adicionais até 2030. A **transição digital** aumentará a procura de conhecimentos especializados de alto nível em TIC, mas também de competências digitais básicas, registando a UE atualmente um défice de 11 milhões de profissionais de TIC empregados até 2030 em relação à sua meta de 20 milhões².

O Ano Europeu das Competências sublinha que uma abordagem estratégica para resolver a escassez de mão de obra e de competências é e continuará a ser indispensável. Este trabalho deve começar internamente. No cerne da política do mercado de trabalho da UE estão as medidas destinadas a requalificar e melhorar as competências da mão de obra interna³, a ativação de grupos com menor participação no mercado de trabalho⁴, mediante a prestação de apoio específico às regiões que enfrentam despovoamento e escassez de competências, e a mobilidade no interior da UE. Já se encontram em curso muitas ações (ver resumo no anexo), que promovem sistemas e práticas para o reconhecimento das qualificações e a validação de competências, contribuem para a mobilidade laboral a fim de reduzir os obstáculos no mercado único e reforçam a mobilidade dos aprendentes. No entanto, estas ações não serão suficientes para satisfazer a procura. Perante a importância que as competências cada vez mais assumem globalmente, a competitividade futura da UE será influenciada pela sua capacidade para atrair talentos a nível mundial e proporcionar um ambiente favorável para **trazer pessoas de todos os níveis de competências para a Europa.**

A UE continuará a **aprofundar a cooperação com os países parceiros**, assegurando uma abordagem mutuamente benéfica na abertura de novas vias de migração legal, prestando apoio ao desenvolvimento de competências e promovendo a migração circular, a fim de combater a fuga de cérebros.

A presente comunicação e as propostas que a acompanham apresentam um conjunto de ações que se reforçam mutuamente para tornar a UE mais atrativa para os talentos, abrangendo toda a gama de profissões em que os empregadores poderão necessitar de trabalhadores qualificados, bem como para impulsionar a mobilidade no interior da UE. Aborda os

¹ COM(2023) 577 final.

² Meta fixada na COM(2021) 118 final. Estatísticas extraídas do conjunto de dados do Eurostat sobre especialistas em TIC empregados, disponíveis em: [Estatísticas | Eurostat \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_4_2).

³ A mão de obra interna da UE inclui cidadãos da UE empregados e desempregados e nacionais de países terceiros com residência legal.

⁴ Designadamente as mulheres, os jovens, os trabalhadores mais velhos, os ciganos e as pessoas com antecedentes migratórios.

obstáculos ao recrutamento internacional e ajuda a garantir que os nacionais de países terceiros possam utilizar plenamente as suas competências e qualificações na Europa. As iniciativas apresentadas visam **tirar partido do apoio e do peso combinado da UE para ajudar os Estados-Membros a competir na corrida mundial ao talento**. Os novos instrumentos propostos contribuiriam para a **correspondência entre a oferta e a procura de emprego** entre os empregadores da UE e os nacionais de países terceiros que procuram trabalho na UE. A ação a nível da UE pode ter mais impacto do que os esforços individuais de cada Estado-Membro, criando um argumento mais convincente para atrair os trabalhadores de que os empregadores necessitam e utilizando economias de escala para reduzir os obstáculos ao recrutamento. Facilitar a circulação na UE, nomeadamente através de medidas destinadas a promover a mobilidade para fins de aprendizagem, tem também um impacto positivo para os nacionais de países terceiros que pretendam participar no mercado de trabalho da União.

As ações previstas visam assegurar uma **abordagem transversal e de governação integrada, baseada nos trabalhos existentes, incluindo o pacote Competências e Talentos e o Pacto em matéria de Migração e Asilo**, bem como na **cooperação em curso com países terceiros**. A execução dependerá do contributo das autoridades dos Estados-Membros responsáveis pela migração e pelo emprego, dos intervenientes a nível local e regional, dos parceiros sociais, das empresas e dos seus homólogos nos países parceiros.

2. COMO A MOBILIDADE DE TALENTOS DE PAÍSES TERCEIROS PODE FAZER PARTE DA SOLUÇÃO

A dimensão dos desafios em matéria de competências com que a UE se depara exige a **mobilização de todas as medidas políticas disponíveis**.

Os **nacionais de países terceiros dão**, já hoje, **um contributo fundamental** para o mercado de trabalho e a economia da UE. A percentagem de trabalhadores-chave em funções essenciais que são nacionais de países terceiros ascende a 13 %⁵. Os Estados-Membros abrem cada vez mais os seus mercados de trabalho a nacionais de países terceiros com as competências necessárias para fazer face à escassez de mão de obra. Em 2022, foram emitidas cerca de 1,6 milhões de primeiras autorizações de residência para nacionais de países terceiros na UE para efeitos de emprego⁶, o maior número desde que o Eurostat começou a coligir dados, em 2009. As profissões deficitárias têm, normalmente, uma percentagem mais elevada de trabalhadores nascidos fora da UE⁷.

Vários **Estados-Membros adotaram recentemente ou estão atualmente a debater reformas dos seus sistemas de migração laboral, a fim de facilitar a entrada de mão de obra estrangeira**⁸. No entanto, as abordagens dos Estados-Membros variam, as informações

⁵ *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response* (não traduzido para português), https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response-2020-05-13_en.

⁶ *Nearly 3.7 million first residence permits issued in 2022 — Products Eurostat News — Eurostat (europa.eu)*.

⁷ *Relatório Employment and Social Developments in Europe de 2023* (não traduzido para português).

⁸ A Alemanha, por exemplo, adotou uma reforma da migração laboral em junho de 2023, tendo o Governo invocado a necessidade de atrair anualmente 400 000 nacionais de países terceiros. A Itália adotou um novo decreto relativo à migração legal em julho de 2023, citando a necessidade de 833 000 nacionais de países terceiros entre 2023 e 2025, num vasto conjunto de setores, incluindo a assistência social, os transportes, o turismo e a agricultura. Ver o anexo 8 do relatório de avaliação de impacto sobre a Reserva de Talentos da UE [SWD(2023) 717 final] para mais informações sobre as políticas de migração laboral dos Estados-Membros.

sobre os regimes de migração nem sempre são fáceis de encontrar⁹ e a cooperação com os países parceiros é frequentemente fragmentada, o que torna a UE menos atrativa para os potenciais trabalhadores.

A incapacidade de atrair e utilizar melhor as competências dos trabalhadores de países terceiros em profissões em que aquelas escasseiam conduzirá a uma procura contínua e não satisfeita de mão de obra em todos os níveis de competências, retardando o crescimento económico e afetando a qualidade dos serviços. É necessário tornar a UE atrativa para os talentos a nível mundial, não só para fazer face à escassez, mas também para **impulsionar a inovação e o progresso tecnológico**. Pessoas com perfis de excelência podem ter um enorme impacto na capacidade da UE de inovação e de expansão de novos modelos de negócio. Por exemplo, se a UE quiser tornar-se líder em tecnologias revolucionárias e na transição para a Web 4.0 e os mundos virtuais¹⁰, é essencial abordar este segmento restrito de competências de alta gama, em que a concorrência mundial por talentos é mais feroz. À semelhança de alguns Estados-Membros¹¹, países como os EUA e o Canadá dispõem de regimes específicos destinados a pessoas talentosas com competências muito procuradas¹².

Tornar a UE mais atrativa para talentos estrangeiros

O indicador de atratividade de talentos da OCDE¹³ revela que a UE não está a conseguir competir pelos melhores talentos a nível mundial. **Atualmente, a UE, no seu conjunto, regista um desempenho insuficiente** em termos de atração de trabalhadores qualificados do estrangeiro¹⁴. Apesar da elevada qualidade de vida e das oportunidades disponíveis na UE, os nacionais de países terceiros não citam os Estados-Membros da UE entre os seus destinos mais desejados, preferindo outros membros da OCDE, como a Nova Zelândia, a Austrália, os EUA ou o Canadá. Um fator a ter em conta neste contexto poderá ser a aprendizagem da língua dos países de destino. Apenas um Estado-Membro (Suécia) figura entre os cinco principais países mencionados no indicador de atratividade da OCDE para trabalhadores altamente qualificados.

A migração legal é uma competência partilhada, o que significa que os Estados-Membros mantêm o pleno direito de determinar as quotas de admissão. No entanto, estes também enfrentam **desafios e necessidades comuns**. A promoção da UE como um destino atrativo para talentos estrangeiros pode beneficiar todos os Estados-Membros, permitindo que os países com menor visibilidade internacional ou com menos recursos para atrair talentos tirem proveito da congregação de esforços e refletindo a integração da economia da UE. A cooperação da UE também ajuda os Estados-Membros e os empregadores a fazer face a desafios práticos comuns: avaliar as competências dos nacionais de países terceiros, assegurar a correspondência entre a oferta de competências e a procura das mesmas por parte dos empregadores e estruturar a cooperação com países terceiros.

⁹ Embora exista um Portal da Imigração da UE, nem sempre os nacionais de países terceiros e os empregadores têm conhecimento do mesmo. Além disso, o portal não presta informações adaptadas a situações individuais.

¹⁰ Ver COM(2023) 442 final.

Rede Europeia das Migrações, [Synthesis report on Migratory Pathways for Start-Ups and Innovative Entrepreneurs in the European Union](#), dezembro de 2019.

¹² Ver, por exemplo, o visto O-1A dos EUA.

¹³ [Talent Attractiveness 2023 — OCDE](#).

¹⁴ Ver o relatório de avaliação de impacto sobre a Reserva de Talentos da UE [SWD(2023) 717 final].

Estão em curso trabalhos para colmatar as lacunas do quadro legislativo. O «balanço de qualidade» de 2019 da migração legal¹⁵ revelou que o acervo da UE neste domínio estava fragmentado e não era suficiente para aumentar a atratividade global da UE. Desde então, foi adotada uma Diretiva Cartão Azul UE revista¹⁶, que introduz regras mais eficazes para atrair trabalhadores altamente qualificados (o prazo para a sua aplicação é novembro de 2023). Tal como estabelecido no pacote Competências e Talentos¹⁷, estão em curso negociações sobre as propostas da Comissão para rever a Diretiva Autorização Única¹⁸ e a Diretiva Residentes de Longa Duração¹⁹, a fim de simplificar os procedimentos de migração legal. A título de seguimento, a Comissão comprometeu-se a explorar novas vias de migração legal para a UE em três domínios importantes: cuidados de longa duração, mobilidade dos jovens e empresários inovadores.

O pacote Competências e Talentos deixou claro que, dada a dimensão dos obstáculos práticos ao recrutamento de nacionais de países terceiros, **as medidas legislativas em vigor não são suficientes**. A correspondência entre oferta e a procura de emprego a nível internacional continua a ser demasiado complexa e onerosa tanto para os nacionais de países terceiros como para os empregadores²⁰, em especial as PME com recursos limitados. Os nacionais de países terceiros incorrem com frequência em custos significativos, tais como taxas administrativas ou custos de tradução. Para além dos encargos financeiros, **a complexidade e a duração dos procedimentos de recrutamento constituem um fator de dissuasão** tanto para os nacionais de países terceiros como para os empregadores²¹, sendo que mais de metade (52 %) das empresas que recrutam fora da UE os consideram muito ou moderadamente complexos²². Os problemas de acesso a informações claras sobre as regras e procedimentos em matéria de migração legal constituem outro obstáculo de longa data²³.

Tal como salientado no discurso de 2022 da presidente Ursula von der Leyen sobre o estado da União, os desafios relacionados com o **reconhecimento das qualificações de nacionais de países terceiros** são muitas vezes outro obstáculo prático que dissuade os trabalhadores de vir para a UE. Os Estados-Membros têm obrigações específicas no que diz respeito às profissões regulamentadas em todos os Estados-Membros. Foram definidas normas mínimas de formação a nível da UE para sete profissões (nomeadamente, enfermeiros e médicos) ao abrigo da legislação da UE relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais (Diretiva 2005/36/CE). A regulamentação de outras profissões é uma competência nacional²⁴.

¹⁵ SWD(2019) 1056 final.

¹⁶ Diretiva (UE) 2021/1883, 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.

¹⁷ COM(2022) 657 final.

¹⁸ COM(2022) 655 final.

¹⁹ COM(2022) 650 final.

²⁰ Para mais informações, ver o relatório de avaliação de impacto sobre a Reserva de Talentos da UE [SWD(2023) 717 final]. Este estima que o custo médio do recrutamento de um nacional de um país terceiro pode situar-se entre 1 500 EUR e 2 500 EUR (excluindo os custos de realocização), podendo ascender a 8 500-10 000 EUR se for necessário recorrer aos serviços de agências de recrutamento.

²¹ A duração média é de quatro a seis meses.

²² Eurobarómetro Flash n.º 529 — *European Year of Skills: Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*.

²³ Balanço de qualidade da migração legal em 2019 [SWD(2019) 1056 final].

²⁴ No entanto, os Estados-Membros devem assegurar que a regulamentação do acesso às profissões seja proporcionada e não discrimine com base na nacionalidade ou noutros motivos. É igualmente necessária uma avaliação da proporcionalidade antes da adoção de quaisquer medidas novas ou de alteração de medidas em vigor em matéria de regulamentação profissional, em conformidade com a Diretiva (UE) 2018/958.

Centenas de profissões estão regulamentadas apenas em alguns Estados-Membros, como as dos engenheiros civis ou técnicos de aquecimento. Poderão ser necessárias decisões de reconhecimento formal para o acesso a uma profissão, mas também para efeitos de migração legal ou de acesso a estudos complementares.

O reconhecimento das qualificações é essencial para garantir que os trabalhadores que entram em determinadas profissões disponham de educação, formação ou experiência suficiente. Todavia, os processos de reconhecimento das qualificações de países terceiros são, muitas vezes, excessivamente **dispendiosos, complexos e morosos**. Representam também um encargo administrativo significativo para os Estados-Membros, devido à falta de informações sobre os sistemas de qualificações de países terceiros, à congregação limitada de conhecimentos especializados e recursos a nível da UE e às dificuldades de verificação da autenticidade dos documentos.

Muitas profissões deficitárias não estão regulamentadas. Nestes casos, os empregadores têm o poder discricionário de decidir se os nacionais de países terceiros têm o perfil adequado com base nas suas qualificações, experiência e competências, não sendo necessário um processo de reconhecimento formal. Contudo, a falta de entendimento e **confiança dos empregadores nas competências e qualificações adquiridas em países terceiros** necessárias ao recrutamento para profissões não regulamentadas constitui outro obstáculo importante à mobilidade de talentos e competências²⁵.

O resultado não só afeta a atratividade da UE, como também conduz ao «**desperdício de competências**»: nacionais de países terceiros que trabalham abaixo do seu nível de qualificação. De acordo com o Eurostat, em 2022, mais de um quarto dos nacionais de países terceiros eram altamente qualificados, mas 39,4 % eram sobrequalificados²⁶ para o emprego que exerciam, sendo as mulheres mais suscetíveis de serem sobrequalificadas do que os homens. A percentagem equivalente para os cidadãos da UE que trabalhavam noutro Estado-Membro era de 31,8 % e para os que residiam no seu próprio país apenas de 21,1 %²⁷. Por conseguinte, facilitar o reconhecimento das qualificações e a validação de competências pode também ajudar a tirar partido do potencial inexplorado dos nacionais de países terceiros que já se encontram na UE.

A criação de um **ambiente acolhedor** para os nacionais de países terceiros com residência legal e a prestação de apoio eficaz à integração, incluindo às famílias dos trabalhadores, é igualmente crucial para a atratividade da UE e para o êxito global das políticas de migração legal. Subsistem desafios neste domínio. Os nacionais de países terceiros são vítimas de mais discriminação no trabalho, e os dados disponíveis sugerem que tal afeta de forma desproporcionada aqueles que possuem um nível de educação superior²⁸, uma das razões pelas quais a taxa de emprego dos cidadãos de países terceiros é inferior à dos cidadãos da UE²⁹. O Plano de Ação da UE contra o Racismo³⁰ e o Plano de Ação sobre a Integração e a

²⁵ Relatório de avaliação de impacto que acompanha a proposta relativa à Reserva de Talentos da UE [SWD(2023) 717 final].

²⁶ Ou seja, exercem profissões que requerem competências baixas ou médias, apesar de possuírem um nível de educação elevado.

²⁷ Dados extraídos em julho de 2023 (Eurostat).

²⁸ *Relatório Employment and Social Developments in Europe de 2023* (não traduzido para português).

²⁹ Em 2022, 61,9 % dos cidadãos de países terceiros estavam empregados, enquanto esta percentagem era de 77,1 % no caso dos cidadãos de outros Estados-Membros da UE e de 75,4 % no caso dos nacionais (Eurostat).

³⁰ COM(2020) 565 final.

Inclusão para 2021-2027³¹ procuram resolver este problema. O recrutamento justo e transparente garante que todos os candidatos têm oportunidades iguais e imparciais de competir por empregos, independentemente do género, raça ou origem étnica, idade, religião ou crença³².

A colaboração com os **parceiros sociais** é também essencial para uma boa gestão da migração legal. O diálogo social pode contribuir para uma visão comum da forma como a migração legal deve ser integrada em estratégias mais amplas do mercado de trabalho. Os Estados-Membros devem ter em conta os pontos de vista dos parceiros sociais, a fim de assegurar que, sempre que considerem que são necessários exames do mercado de trabalho, estes possam ser realizados com celeridade e impliquem encargos administrativos limitados para os empregadores, em especial as PME, e para os nacionais de países terceiros. Devem ser disponibilizadas informações claras e acessíveis sobre o seu funcionamento. Tanto os empregadores como os sindicatos desempenham um papel na integração dos nacionais de países terceiros e a Parceria Europeia para a Integração estrutura a cooperação a nível da UE neste domínio³³.

Necessidade de uma abordagem orientada impulsionada pelas informações sobre competências

O êxito da mobilidade de talentos exige medidas para recrutar nacionais de países terceiros em setores em que existe maior necessidade de mão de obra, bem como a realização de economias de escala através de uma melhor cooperação em matéria de migração legal entre a UE e os Estados-Membros.

A Comissão considera que as medidas de mobilidade de talentos a nível da UE devem ser **estratégicas** e visar as profissões afetadas pelas **transições ecológica e digital**, assim como os **cuidados de saúde e os cuidados de longa duração**, tendo em conta as necessidades prementes à escala da UE e a provável evolução do mercado de trabalho nestes domínios.

No entanto, as necessidades do mercado de trabalho podem evoluir rapidamente e também variar entre os Estados-Membros. A UE deve poder assegurar que as suas iniciativas em matéria de migração laboral reflitam as necessidades mais recentes da economia e dos seus empregadores. É **crucial que as informações sobre competências** sejam acessíveis e atualizadas de modo a delinear estratégias flexíveis para fazer face à escassez de mão de obra, facilitar a correspondência entre a oferta e a procura de mão de obra e orientar o desenvolvimento de competências.

Com base nas iniciativas em curso para desenvolver abordagens mais sofisticadas em matéria de informações sobre competências³⁴, a Comissão está a trabalhar no sentido de uma

³¹ COM(2020) 758 final.

³² Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, Diretiva 2000/43/CE do Conselho que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica, e Diretiva 2000/78/CE do Conselho que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

³³ https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/cooperation-economic-and-social-partners/european-partnership-integration_pt.

³⁴ Por exemplo, a Agenda de Competências para a Europa de 2020 inclui uma ação destinada a gerar informações mais atualizadas, granulares e precisas sobre competências. O Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, o Eurostat, a AET e a EUROFOUND estão envolvidos numa série de iniciativas para aperfeiçoar as informações sobre competências, nomeadamente com base em megadados. A previsão das competências a nível setorial é realizada no âmbito do Plano de Ação para a

abordagem mais sistémica à prestação e utilização de informações sobre competências. A Plataforma para a Migração Laboral, lançada em janeiro de 2023, constitui um fórum útil de debate sobre o desenvolvimento de uma política específica de migração laboral, que reflita os défices estratégicos com base nas informações sobre competências. Reúne representantes das autoridades dos Estados-Membros responsáveis pelo emprego e pela migração e parceiros sociais, tendo permitido intercâmbios sobre estas questões no contexto do Ano Europeu das Competências³⁵.

Ação: A Comissão continuará a promover uma abordagem mais estratégica das informações sobre competências, com base nos dados mais recentes sobre o mercado de trabalho e em colaboração com os Estados-Membros e os serviços públicos de emprego.

3. FACILITAR O RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES DE PAÍSES TERCEIROS — A RESERVA DE TALENTOS DA UE

A presente comunicação estabelece medidas para eliminar os principais obstáculos identificados na secção anterior, facilitando o recrutamento internacional, apoiando o reconhecimento das qualificações e a validação de competências e reforçando a cooperação com países terceiros nestes domínios. Uma pedra angular desta abordagem é a proposta da Comissão no sentido de criar uma **Reserva de Talentos da UE**, que cumpra os compromissos assumidos pela Comissão no pacote Competências e Talentos e no Pacto em matéria de Migração e Asilo.

A Reserva de Talentos da UE visa reforçar a atratividade global da UE através da criação da **primeira plataforma à escala da UE** aberta aos nacionais de países terceiros em todo o mundo que pretendam trabalhar legalmente na Europa e aos empregadores que não consigam encontrar os talentos de que necessitam no mercado de trabalho da UE. Proporcionará aos empregadores da UE acesso a uma reserva mais vasta de talentos e tornará o recrutamento mais rápido e fácil, além de facultar informações aos candidatos a emprego e aos empregadores sobre os procedimentos de recrutamento e imigração, bem como sobre o reconhecimento das qualificações nos Estados-Membros da UE participantes. A fim de facilitar a integração, incluirá igualmente informações sobre as condições de vida e de trabalho nos Estados-Membros participantes e os direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros. A rede de delegações da UE em todo o mundo apoiará a prestação de informações e servirá de ponto de contacto para os candidatos a emprego de países terceiros que procuram informações sobre as vias de migração legal e a plataforma da Reserva de Talentos da UE.

A Reserva de Talentos da UE visará **profissões específicas, independentemente dos níveis de competências, com base nas profissões deficitárias mais generalizadas** na União e nas profissões com um contributo direto para as transições ecológica e digital, atualizadas conforme necessário para dar resposta à evolução das circunstâncias do mercado de trabalho.

Cooperação Setorial em matéria de Competências, orientado para setores prioritários. Em junho de 2023, foi lançada no Europass uma ferramenta de informação sobre competências, que fornece informações sobre profissões deficitárias por país. A nível dos Estados-Membros, os serviços públicos de emprego estão cada vez mais ativos na identificação das futuras necessidades em matéria de competências, tendo muitos deles desenvolvido também estratégias abrangentes para lhes dar resposta.

³⁵ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_23_103.

A Comissão identificou 42 profissões atualmente deficitárias à escala da UE³⁶, que constam do anexo da proposta de regulamento relativo à Reserva de Talentos. De modo a permitir uma resposta rápida à evolução das necessidades do mercado de trabalho, a Comissão poderá alterar a lista por meio de um ato delegado. Além disso, os Estados-Membros poderão notificar o aditamento ou a supressão de profissões deficitárias específicas relativamente às quais apresentarão ofertas de emprego.

A participação na Reserva de Talentos da UE será **voluntária** para os Estados-Membros, que apoiarão a gestão do sistema da Reserva de Talentos através das respetivas autoridades competentes. As autoridades nacionais dos Estados-Membros participantes estariam estreitamente envolvidas na aplicação da ferramenta e apenas os empregadores estabelecidos nesses Estados-Membros poderiam registar as suas ofertas de emprego no portal e procurar aí candidatos. A proposta reflete plenamente a responsabilidade exclusiva dos Estados-Membros pela determinação das quotas de admissão de nacionais de países terceiros e complementará, ao invés de substituir, os instrumentos existentes para atrair talentos a nível nacional.

A Reserva de Talentos da UE será uma nova plataforma informática centrada nos nacionais de países terceiros que ainda não se encontram na UE, baseando-se a sua conceção na longa e bem sucedida experiência da Comissão com a plataforma **EURES**³⁷. A Reserva de Talentos da UE integrará salvaguardas para evitar práticas de exploração por parte dos empregadores, recordando que os nacionais de países terceiros recrutados através da Reserva de Talentos da UE, uma vez empregados, beneficiarão dos mesmos direitos e estarão sujeitos às mesmas obrigações que os trabalhadores nacionais. Apoiará igualmente a interoperabilidade com as plataformas nacionais de recrutamento.

A Reserva de Talentos contribuirá para a aplicação da dimensão externa do Pacto em matéria de Migração e Asilo, concorrendo para as parcerias de talentos e para o desenvolvimento de vias complementares eficazes para a UE. O registo na Reserva de Talentos da UE estará aberto a pessoas deslocadas em países terceiros que necessitem de proteção internacional e, por conseguinte, apoiará os esforços para criar vias complementares para as pessoas elegíveis.

Ao facilitar o acesso às vias legais existentes, a Reserva de Talentos da UE terá também um efeito dissuasivo na migração irregular. Este efeito será reforçado pelo facto de nenhuma pessoa sujeita a uma proibição de entrada, em especial na sequência de uma decisão de regresso ao abrigo da Diretiva Regresso³⁸, ser elegível para se inscrever na Reserva de Talentos da UE.

³⁶ A lista baseia-se em três fontes principais: i) Autoridade Europeia do Trabalho (AET), utilizando dados dos serviços público de emprego sobre a escassez de mão de obra em todas as profissões; ii) escassez de mão de obra relevante à luz do impacto zero e da digitalização, identificada com base no contributo direto do setor para a execução das metas da UE em matéria de clima e digitalização; iii) profissões que não se encontravam em situação de escassez generalizada em anos anteriores, mas que são suscetíveis de adquirir cada vez mais importância para a transição futura prevista.

³⁷ A rede [EURES](#) visa facilitar a livre circulação de trabalhadores na UE e funciona como uma rede de cooperação europeia dos serviços públicos de emprego, com um portal pesquisável para facilitar a correspondência entre os candidatos a emprego e os empregadores.

³⁸ Diretiva 2008/115/CE relativa a normas e procedimentos comuns nos Estados-Membros para o regresso de nacionais de países terceiros em situação irregular.

Ação: Regulamento que cria uma Reserva de Talentos da UE:

- a Comissão propõe um **regulamento que cria uma Reserva de Talentos da UE**³⁹, a fim de facilitar o recrutamento internacional estratégico de candidatos a emprego de países terceiros em profissões deficitárias de relevância para a UE,
- a Comissão cooperará com os Estados-Membros para assegurar que a Reserva de Talentos da UE seja concebida desde o início de forma a dar uma resposta adequada às necessidades do mercado de trabalho nacional e complementar as iniciativas nacionais existentes, nomeadamente através da interoperabilidade com as plataformas nacionais de recrutamento existentes.

4. FACILITAR E ACELERAR O RECONHECIMENTO DAS QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS E A VALIDAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS ADQUIRIDAS EM PAÍSES TERCEIROS

A Comissão propõe um conjunto de medidas que promovem **abordagens comuns e a cooperação entre os Estados-Membros em matéria de reconhecimento das qualificações e validação de competências**, facilitando a obtenção de informações sobre as regras e os procedimentos pertinentes e ajudando os Estados-Membros e os empregadores a aceder a informações fiáveis sobre os quadros de qualificações e competências de países terceiros. A simplificação e a melhoria dos procedimentos neste domínio ajudarão os empregadores a saber o que significa, na prática, uma qualificação adquirida fora da UE, assegurando que os nacionais de países terceiros possuam o perfil adequado para desempenhar as funções para que são recrutados e qualificações comparáveis às dos seus homólogos da UE.

A realidade do mercado de trabalho exige também a aplicação mais generalizada de uma abordagem de «prioridade às competências». Esta já é utilizada por muitas empresas quando recrutam, reconhecendo o valor não só das qualificações formais, mas também de outras competências e experiências demonstráveis necessárias para identificar os candidatos adequados a ofertas de emprego, com resultados positivos até à data.

Trabalhar numa abordagem comum da UE em matéria de reconhecimento das qualificações de nacionais de países terceiros

A Comissão adota hoje uma recomendação sobre o reconhecimento das qualificações de todos os nacionais de países terceiros com residência legal⁴⁰, **que estabelece orientações para melhorar os procedimentos e ajudar os Estados-Membros a reconhecer as qualificações e as competências obtidas fora da UE de forma mais célere e eficiente.** A recomendação preconiza uma maior flexibilidade e a redução dos encargos administrativos para os nacionais de países terceiros, para que estes possam aceder mais rápida e eficazmente a oportunidades de emprego ou de acesso ao ensino superior na UE. Diz respeito aos casos de reconhecimento do acesso a profissões regulamentadas, no âmbito dos procedimentos de migração legal, e à continuação da aprendizagem. Salienta que os procedimentos de reconhecimento formal só devem ser exigidos se forem concedidos direitos ao titular de uma qualificação nestes três contextos. O reconhecimento das qualificações não deve ser exigido para efeitos de recrutamento em profissões não regulamentadas. Nestes casos, os

³⁹ COM(2023) 716 final.

⁴⁰ A recomendação aplica-se aos nacionais de países terceiros que tenham iniciado o processo de obtenção de um visto ou de uma autorização de trabalho e de residência num Estado-Membro ou que já residam legalmente na União.

instrumentos de transparência e a informação podem contribuir para a compreensão e a comparação das qualificações e competências.

No que diz respeito ao acesso às profissões regulamentadas, a recomendação inspira-se na Diretiva 2005/36/CE, que estabelece o sistema de reconhecimento das qualificações profissionais na UE⁴¹. A recomendação baseia-se igualmente na experiência adquirida com a aplicação da Recomendação da Comissão, de abril de 2022, que visa facilitar o reconhecimento das qualificações das pessoas que fogem da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia⁴². Uma avaliação do seguimento dado a esta recomendação⁴³ demonstrou uma série de práticas promissoras que fundamentaram a nova recomendação, incluindo a ênfase colocada nos benefícios do intercâmbio de informações entre as autoridades dos Estados-Membros e os países parceiros, para facilitar o reconhecimento das qualificações.

A recomendação será um complemento importante da Reserva de Talentos da UE e deverá ajudar os Estados-Membros a **melhorar os procedimentos de reconhecimento no âmbito dos seus esforços para atrair trabalhadores qualificados do estrangeiro**. Incentiva os Estados-Membros a utilizar dados obtidos a partir das informações sobre competências para identificar as «profissões regulamentadas prioritárias» para as quais os procedimentos de reconhecimento devem ser acelerados para os nacionais de países terceiros, bem como para os cidadãos móveis da UE. Assim que a Reserva de Talentos da UE estiver operacional, os Estados-Membros podem ter em conta, ao identificar as profissões regulamentadas prioritárias, a lista de profissões deficitárias à escala da UE elaborada para a Reserva de Talentos.

Os procedimentos de recrutamento numa vasta gama de setores podem ser melhorados através das orientações da recomendação, mas a sua aplicação variará em função da forma como o emprego em cada profissão está regulamentado. Por exemplo, uma vez que as profissões digitais não se encontram, de modo geral, regulamentadas, a recomendação defende uma abordagem de prioridade às competências no recrutamento para esses lugares. Estas profissões podem também basear-se na Diretiva Cartão Azul revista, que introduziu a equivalência no que diz respeito às competências comprovadas por experiência profissional e às qualificações de nível superior equiparáveis em alguns empregos no domínio das TIC⁴⁴. No caso destas profissões, os Estados-Membros não devem impor um procedimento de reconhecimento formal como condição prévia para a admissão.

Ação: Recomendação da Comissão relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros⁴⁵.

Esta recomendação resultaria em procedimentos mais simples e céleres, assegurando simultaneamente a verificação das informações apresentadas e a confiança nos processos. O cumprimento das normas profissionais não deve resultar em requisitos que dissuadam os candidatos ou retardem os procedimentos de recrutamento.

⁴¹ O quadro oferecido pela Diretiva 2005/36/CE estabelece princípios, procedimentos e critérios comuns para o reconhecimento, a promoção da transparência, a equidade e a coerência do processo de reconhecimento. Tal como acima referido, estabelece igualmente normas mínimas de formação para determinadas profissões.

⁴² Recomendação (UE) 2022/554 da Comissão sobre o reconhecimento das qualificações das pessoas que fogem da invasão da Ucrânia pela Rússia.

⁴³ https://single-market-economy.ec.europa.eu/publications/assessment-commission-recommendation-eu-2022554-5-april-2022-recognition-qualifications-people_en.

⁴⁴ Ver o artigo 2.º, n.º 9, alínea a) e o anexo I da Diretiva (UE) 2021/1883.

⁴⁵ C(2023) 7700 final.

A Comissão apoiará a aplicação da recomendação mediante:

- a organização de reuniões específicas com os Estados-Membros, em especial no âmbito do grupo de coordenadores para o reconhecimento das qualificações profissionais, bem como com outras partes interessadas,
- o convite aos Estados-Membros para que comuniquem informações sobre iniciativas, reformas e estatísticas nacionais relativas às decisões de reconhecimento das qualificações de países terceiros,
- a disponibilização de acesso a informações em linha que ajudem os nacionais de países terceiros a compreender os requisitos de reconhecimento de competências e qualificações na União,
- a maximização de sinergias entre a recomendação e outras ações previstas na comunicação.

Melhorar a informação sobre os procedimentos de reconhecimento e a comparabilidade das qualificações

A obtenção de **informações sobre as qualificações e competências adquiridas em países terceiros e os procedimentos de reconhecimento e validação aplicáveis nos Estados-Membros** é um elemento fundamental tanto para os empregadores como para os candidatos de países terceiros⁴⁶. A responsabilidade pelos procedimentos de reconhecimento e validação é frequentemente partilhada entre vários órgãos administrativos nos Estados-Membros, incluindo a nível central e regional. Atualmente, os nacionais de países terceiros e os trabalhadores móveis da UE podem ter dificuldade em determinar se a profissão em que pretendem trabalhar está ou não regulamentada num determinado Estado-Membro. A falta de informações multilingues sobre o reconhecimento pode também constituir um obstáculo: os esforços para resolver este problema no caso das pessoas deslocadas da Ucrânia têm-se revelado úteis para as pessoas que procuram emprego⁴⁷.

Embora não exista atualmente um ponto central de informação a nível da UE sobre o reconhecimento das qualificações de países terceiros, as **redes ENIC-NARIC**⁴⁸ desenvolveram vários instrumentos que facilitam o acesso à informação sobre os procedimentos de reconhecimento e os sistemas de ensino superior, os quais podem ser aperfeiçoados. Os NARIC podem emitir decisões de reconhecimento académico e certificados de correspondência, com destaque para as qualificações do ensino superior.

⁴⁶ No seu estudo de 2017 intitulado «Making Integration Work: Assessment and Recognition of Foreign Qualifications», a OCDE salientou a facilitação da informação sobre os procedimentos de reconhecimento como uma questão fundamental a abordar para melhorar os sistemas de reconhecimento. Num relatório exaustivo de 2013 sobre o reconhecimento das qualificações e competências dos migrantes na Europa, a Organização Internacional para as Migrações chamou a atenção para as lacunas no acesso dos migrantes à informação em vários Estados-Membros da UE. O balanço de qualidade da migração legal, realizado pela Comissão em 2019, recomendou igualmente a melhoria do acesso dos nacionais de países terceiros à informação sobre os procedimentos de reconhecimento e respetivos resultados [SWD(2019) 1056 final].

⁴⁷ Recomendação (UE) 2022/554 da Comissão, de 5 de abril de 2022.

⁴⁸ A rede ENIC (Rede Europeia de Centros de Informação na Região Europa) e a rede NARIC (Centros Nacionais de Informação sobre o Reconhecimento Académico) trabalham em estreita cooperação. Os ENIC são autoridades de reconhecimento dos Estados partes na Convenção de Lisboa sobre o Reconhecimento, cujo secretariado é assegurado pelo Conselho da Europa e pela UNESCO e os NARIC são autoridades de reconhecimento dos países participantes no Programa Erasmus+. Todos os NARIC são também ENIC (com exceção da autoridade grega de reconhecimento). O programa de trabalho, a carta e o Conselho de Administração das duas redes são comuns.

Alguns NARIC funcionam como ponto de entrada único para a avaliação ou o reconhecimento das qualificações, o que pode facilitar o acesso dos nacionais de países terceiros aos procedimentos. Em dez Estados-Membros⁴⁹, os NARIC contribuíram para a criação de bases de dados que fornecem informações públicas sobre as decisões nacionais de reconhecimento, em alguns casos com financiamento da UE.

A Comissão incentivará e apoiará os Estados-Membros no desenvolvimento de bases de dados sobre a comparabilidade das qualificações de países terceiros e na garantia da interoperabilidade dessas bases de dados, disponibilizando financiamento do Erasmus+ em 2024. No caso de qualificações relevantes, que seriam essencialmente académicas, as bases de dados devem poder gerar um certificado de correspondência a título gratuito e, sempre que possível, indicar procedimentos para o reconhecimento da qualificação. A fim de permitir comparações diretas baseadas na utilização de termos e definições semelhantes, a Comissão incentiva os Estados-Membros a assegurar que estas bases de dados se baseiem nas normas do modelo europeu de aprendizagem⁵⁰. A Comissão cooperará com a rede NARIC para assegurar uma abordagem coordenada em termos dos países terceiros e das qualificações a abranger, dando prioridade aos países que integram a parceria de talentos. As bases de dados podem também indicar qual a formação adicional (como microcredenciais) que pode ser necessária para colmatar as lacunas entre as qualificações de um país terceiro e as qualificações comparáveis nos Estados-Membros. A existência de bases de dados multilingues facilita ainda o acesso à informação.

Numa segunda fase, a Comissão explorará igualmente a viabilidade de desenvolver um **instrumento a nível da UE que ligue as bases de dados nacionais sobre o reconhecimento**, capaz de elaborar certificados de correspondência para qualificações específicas de países terceiros que abranjam todos os Estados-Membros, com base num modelo harmonizado e disponível em formato digital. Tanto as qualificações da UE como as de países terceiros poderão ser incluídas, a fim de facilitar a mobilidade intra-UE, bem como a migração legal. O instrumento utilizaria as bases de dados nacionais existentes e seria interoperável com uma rede de bases de dados nacionais em matéria de qualificações de países parceiros⁵¹ com os quais a Fundação Europeia para a Formação (ETF) coopera. Este instrumento poderá também permitir aos empregadores a identificação de qualificações de países terceiros comparáveis a uma qualificação nacional que procurem, o que pode ajudar a direcionar os procedimentos de recrutamento. Além disso, daria aos candidatos uma indicação sobre a forma como as suas qualificações seriam tidas em conta no âmbito de um procedimento de reconhecimento.

Neste momento, as redes ENIC-NARIC centram-se no ensino superior. Dada a necessidade de competências técnicas no mercado de trabalho da UE e o facto de atualmente não existirem estruturas de cooperação a nível da UE em matéria de **reconhecimento das qualificações do EFP**, o alargamento do âmbito de competência das redes ao ensino e formação profissionais (EFP) poderá ter benefícios importantes. Os Estados-Membros poderiam analisar se, com o apoio da Comissão, as responsabilidades dos centros NARIC poderiam abranger o EFP, o que poderá abrir caminho a certificados de correspondência

⁴⁹ Alemanha, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Irlanda, Itália, Lituânia, Países Baixos, Polónia e Suécia.

⁵⁰ O modelo europeu de aprendizagem é um modelo multilingue de dados para a aprendizagem, que pode ser utilizado para descrever todos os dados relacionados com a aprendizagem, incluindo a aprendizagem formal, não formal e informal. O modelo apoia o intercâmbio de dados sobre competências, qualificações, acreditação e oportunidades de aprendizagem, bem como a interoperabilidade e o intercâmbio de credenciais.

⁵¹ Atualmente, na fase de prova de conceito.

relativos às qualificações de EFP da UE e de países terceiros, bem como às qualificações académicas.

Outro instrumento pertinente a utilizar é a **base de dados da Comissão relativa às profissões regulamentadas**⁵². Esta contém informações sobre se determinadas profissões estão regulamentadas em cada Estado-Membro, juntamente com a indicação da autoridade responsável pelo reconhecimento. Embora a base de dados se destine atualmente aos cidadãos móveis da UE, as informações que contém sobre as profissões específicas regulamentadas em cada Estado-Membro são igualmente relevantes para os nacionais de países terceiros. A Comissão colaborará com os Estados-Membros para assegurar que a base de dados contenha informações exatas sobre as autoridades responsáveis pelo reconhecimento das qualificações dos nacionais de países terceiros, para além das detidas por cidadãos da UE.

A plataforma da Reserva de Talentos da UE promoverá a visibilidade dos recursos de informação relacionados com os procedimentos de reconhecimento e validação nos Estados-Membros participantes, a fim de assegurar que, aquando da apresentação do requerimento, os candidatos disponham já dos melhores conhecimentos possíveis sobre as perspetivas de reconhecimento das suas qualificações e de validação das suas competências.

Ação: Melhorar a transparência dos processos de reconhecimento e o acesso aos mesmos

A Comissão irá:

- incentivar e apoiar mais Estados-Membros para que desenvolvam bases de dados semanticamente interoperáveis sobre processos e decisões de reconhecimento, capazes de gerar certificados de correspondência,
- explorar a viabilidade de criar outras plataformas de recursos em linha com informações sobre competências e qualificações, com base na plataforma de recursos centrada na Ucrânia (ver *infra*),
- examinar a viabilidade de desenvolver um instrumento a nível da UE capaz de gerar certificados de correspondência com base num modelo harmonizado relativo a qualificações específicas de países terceiros que abranja vários Estados-Membros,
- continuar a apoiar as redes ENIC-NARIC e incentivar os Estados-Membros a ponderar o alargamento das competências do NARIC às qualificações de EFP,
- incluir na base de dados das profissões regulamentadas informações sobre as autoridades dos Estados-Membros responsáveis pelo reconhecimento das qualificações detidas por nacionais de países terceiros que dão acesso a profissões regulamentadas.

Gerar confiança nas competências e qualificações obtidas em países terceiros

A incerteza quanto ao valor das competências, da experiência profissional e das qualificações adquiridas em países terceiros e ao funcionamento dos sistemas de formação e educação dos países terceiros é um dos principais obstáculos que os organismos de reconhecimento dos Estados-Membros e os empregadores que avaliam as qualificações e competências dos nacionais de países terceiros enfrentam⁵³. Por conseguinte, colmatar esta lacuna de

⁵² <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home>.

⁵³ Balanço de qualidade da migração legal em 2019 [SWD(2019) 1056 final].

conhecimento deve ser um dos principais objetivos do trabalho da Comissão em matéria de reconhecimento de qualificações e validação de competências.

Na sequência da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, a UE utilizou vários instrumentos para apoiar a avaliação das competências e qualificações das pessoas deslocadas da Ucrânia. A Comissão procedeu a uma comparação entre o Quadro Europeu de Qualificações e o quadro nacional ucraniano⁵⁴ e forneceu orientações sobre o reconhecimento acelerado das qualificações académicas ucranianas⁵⁵. Traduziu também uma série de instrumentos essenciais para ucraniano. A ETF criou uma plataforma de recursos⁵⁶ com materiais sobre qualificações, competências e estudos da Ucrânia — consultado cerca de 21 000 vezes entre março de 2022 e janeiro de 2023. Estes instrumentos ajudaram os profissionais responsáveis pelo reconhecimento e os empregadores na UE a compreender melhor as qualificações e o perfil de competências das pessoas deslocadas da Ucrânia.

Esta valiosa experiência pode servir de base para a adoção de uma **abordagem mais estratégica ao desenvolvimento de orientações para apoiar a avaliação das credenciais e o reconhecimento das qualificações** adquiridas fora da UE. A ETF tem uma experiência substancial na assistência a países terceiros para o desenvolvimento de quadros nacionais de qualificações que possam ser comparados com os Quadros Europeus de Qualificações, em especial nos países da vizinhança da UE e da região de alargamento. Além disso, está atualmente a prestar assistência sistémica a 11 países africanos, contribuindo para o desenvolvimento dos seus quadros de qualificação no âmbito de um projeto executado com a União Africana⁵⁷. As redes ENIC-NARIC proporcionam igualmente um quadro valioso para a cooperação entre os organismos de reconhecimento dos Estados-Membros no que diz respeito à análise das qualificações frequentemente observadas em países terceiros.

Ação: Utilizar os instrumentos da UE para ajudar a compreender o valor das qualificações e das competências adquiridas em países terceiros com relevância para a resolução do problema de escassez de mão de obra no mercado de trabalho da UE.

Dependendo das necessidades identificadas, a Comissão:

- trabalhará com a ETF, as redes ENIC-NARIC, o Registo Europeu de Garantia de Qualidade do Ensino Superior, os Estados-Membros e os países terceiros para fornecer orientações sobre os quadros de qualificações de países terceiros selecionados e o valor de qualificações específicas, comparar o Quadro Europeu de Qualificações com os quadros nacionais (e regionais) de qualificações e realizar avaliações específicas das práticas de países terceiros em matéria de acreditação e garantia de qualidade,
- traduzirá os instrumentos que facilitem a avaliação de competências de nacionais de países terceiros para as línguas de países terceiros selecionados.

⁵⁴ Comissão Europeia, *Comparison report of the European Qualifications Framework and the Ukrainian National Qualifications Framework*, janeiro de 2023 (não traduzido para português).

⁵⁵ Comissão Europeia, *Guidelines on Fasttrack Recognition of Ukrainian Academic Qualifications*, maio de 2022 (não traduzido para português).

⁵⁶ <https://www.etf.europa.eu/en/education-and-work-information-ukrainians-and-eu-countries>.

⁵⁷ <https://acqf.africa/>.

Uma visão a longo prazo para melhorar o reconhecimento de qualificações e a validação de competências

O êxito na maximização do potencial da UE para atrair talentos do estrangeiro não pode ser dissociado dos esforços para aumentar a nossa fasquia em matéria de **reconhecimento de qualificações e competências** a nível interno. O ritmo atual da evolução técnica e social significa que a UE deve ponderar a forma como a sua abordagem global ao reconhecimento de qualificações e à validação de competências deve evoluir, a fim de maximizar o potencial do mercado único. A UE terá de ir mais longe na promoção da mobilidade laboral e na redução dos obstáculos no mercado único, reforçando a mobilidade dos aprendentes: os sistemas e práticas de reconhecimento de qualificações e de validação de competências devem ser capazes de responder a mudanças a nível da procura de competências.

Tal constitui uma oportunidade para adotar a mesma abordagem para reforçar a cooperação com países terceiros e transformar a UE num local de trabalho mais atrativo. Utilizar as informações sobre competências de forma orientada para planear e reforçar a capacidade dos serviços de reconhecimento, permitir o intercâmbio de informações interoperáveis e fiáveis sobre qualificações e competências e assegurar que as informações disponíveis tanto para os empregadores como para os trabalhadores sejam acessíveis e adequadas à sua finalidade são aspetos que poderiam ser utilizados para facilitar o recrutamento de fora da UE.

A era dos diplomas em papel está a chegar ao fim. A UE começou a **avançar no sentido de uma utilização, à escala do sistema, de qualificações e credenciais digitais**⁵⁸. No futuro, todos os aprendentes devem receber as suas qualificações, credenciais e direitos num formato digital seguro, que contenha informações multilíngues e que possa ser verificado instantaneamente. Deste modo, a correspondência entre os trabalhadores qualificados e os empregos, bem como os processos de recrutamento e de reconhecimento, serão facilitados.

Ação: A Comissão explorará a possibilidade de uma **reforma mais ampla do sistema da UE em matéria de reconhecimento de qualificações e validação de competências**, a fim de assegurar que o quadro jurídico, os instrumentos e os sistemas existentes, tais como os abrangidos pela Diretiva 2005/36/CE, estejam preparados para o futuro, sejam ambiciosos e contribuam para o bom funcionamento do mercado único. Tal incluirá uma reflexão sobre como melhorar o reconhecimento das qualificações obtidas em países terceiros e a medida em que a harmonização pode ser necessária, com base na experiência adquirida com a aplicação da atual recomendação da Comissão.

5. PARCERIAS A NÍVEL DA MOBILIDADE DE TALENTOS E DA AQUISIÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A cooperação em matéria de migração laboral pode trazer benefícios significativos para os países de origem, bem como para os países de acolhimento. A mobilidade de talentos pode promover a circulação de competências e a transferência de conhecimentos entre a UE e os países parceiros. O fluxo de remessas da UE para os países de rendimento baixo e médio está estimado em cerca de 65 mil milhões de EUR e estes fundos podem prestar um apoio

⁵⁸ Em outubro de 2021, a Comissão lançou as credenciais digitais europeias para a aprendizagem, um conjunto de normas e *software* que permitem criar, assinar eletronicamente, emitir, armazenar, partilhar, visualizar e verificar credenciais de aprendizagem ricas em dados.

vital aos mais vulneráveis nos países em desenvolvimento⁵⁹. A Comissão está empenhada em reduzir os custos de transação e em facilitar as transferências de remessas. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas reconhecem que a migração contribui para criar crescimento e desenvolvimento inclusivos e apelam à adoção de políticas para «facilitar a migração segura, regular e responsável e a mobilidade das pessoas»⁶⁰.

A cooperação no respeitante a vias legais é uma prioridade do Pacto em matéria de Migração e Asilo. Desde a adoção do pacto, um dos principais esforços da Comissão neste domínio tem sido o lançamento de parcerias de talentos. As parcerias de talentos proporcionam um quadro para que a UE e os principais países terceiros trabalhem em conjunto para impulsionar uma mobilidade internacional mutuamente benéfica (ver abaixo). A Comissão está também a trabalhar no sentido de promover percursos inovadores complementares ligados ao emprego para pessoas que necessitem de proteção internacional, como alternativa credível à migração irregular⁶¹. Esta cooperação em matéria de vias legais está associada a parcerias mais vastas sobre todos os aspetos da migração.

Assegurar uma cooperação internacional eficaz em matéria de migração laboral exige um compromisso concertado, com o objetivo de desenvolver competências, evitar a fuga de cérebros e promover parcerias entre numerosas partes interessadas, incluindo as autoridades competentes nos países de destino e de origem, o setor privado e as instituições de formação. O diálogo é essencial para definir agendas comuns a longo prazo para ajudar a alcançar este objetivo, ao passo que o apoio ao reforço das capacidades pode contribuir em muito para traduzir as prioridades comuns em ações concretas.

A UE está determinada em responder às legítimas preocupações dos países terceiros no que respeita à fuga de cérebros e ao facto de os mercados de trabalho poderem estar empobrecidos em termos de mão de obra qualificada, restringindo o desenvolvimento. A Diretiva Cartão Azul prevê obrigações de comunicação de informações a fim de acompanhar o seu impacto na fuga de cérebros e incentiva o apoio à migração circular de nacionais de países terceiros altamente qualificados. As medidas previstas na presente comunicação apoiarão esta abordagem, combatendo o desperdício de competências também no interesse dos países de origem dos trabalhadores. Assegurar que os nacionais de países terceiros sejam recrutados para empregos que correspondam às suas competências e qualificações no mercado de trabalho aumenta o potencial de transferência de competências entre a UE e os países parceiros, bem como de remessas.

É necessário continuar a trabalhar para dar resposta às preocupações relacionadas com a fuga de cérebros. Uma forma de reduzir o risco consiste em **orientar a cooperação com países terceiros para setores em que as características do mercado de trabalho são complementares** em termos de excesso e de escassez de trabalhadores. A UE e os Estados-Membros podem também centrar a cooperação em setores em que exista uma necessidade comum de trabalhadores e complementar a cooperação no domínio da migração com **programas de desenvolvimento de competências** que possam beneficiar ambos os mercados de trabalho, transformando o risco de fuga de cérebros na captação de cérebros.

⁵⁹ [International Remittance Day: EU committed to reducing transaction costs to make the most of key source of income for migrants and their families \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/Pages/infographic-remittance-day-2023.aspx) (não traduzido para português); [Proposta de regulamento relativo aos serviços de pagamento no mercado interno e que altera o Regulamento \(UE\) n.º 1093/2010 \[COM\(2023\) 367 final\]](#).

⁶⁰ Meta 10.7 do Objetivo 10 referente à redução das desigualdades nos países e entre eles.

⁶¹ Recomendação (UE) 2020/1364 da Comissão sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE: promover a reinstalação, a admissão por motivos humanitários e outras vias complementares.

Com base nos sistemas nacionais existentes nos países de origem, a UE já está empenhada na cooperação em matéria de competências com parceiros selecionados no âmbito da agenda Global Gateway e em todos os países da vizinhança da UE, a fim de reforçar a capacidade dos países parceiros para trabalharem com a UE sobre prioridades estratégicas em domínios como as transições ecológica e digital. A UE apoia igualmente a excelência na educação, por exemplo através da *Regional Teacher Initiative for Africa (RTIA)* (Iniciativa Regional de Professores para África)⁶².

Sempre que possível, **os programas de desenvolvimento de competências associados a regimes de mobilidade devem também basear-se nas normas de formação aplicadas nos Estados-Membros** em setores específicos. Sempre que necessário, poderá ser oferecida formação para colmatar pequenas lacunas de competências que subsistam após a chegada à UE. A cooperação deve também abordar a comparabilidade dos quadros de qualificações e a avaliação de credenciais.

Parcerias de talentos

As **parcerias de talentos** visam proporcionar quadros para uma maior cooperação entre a UE, os Estados-Membros e determinados países parceiros no que se refere à mobilidade de talentos e ao desenvolvimento de competências. Com base numa abordagem da Equipa Europa, estas parcerias podem proporcionar benefícios a ambas as partes, em consonância com **prioridades adaptadas e mutuamente benéficas**⁶³. É importante reforçar significativamente as parcerias de talentos, que devem ser acompanhadas de uma cooperação abrangente no domínio da gestão da migração, incluindo, em especial, uma cooperação eficaz em matéria de readmissão.

A UE lançou recentemente parcerias de talentos com Marrocos, a Tunísia, o Egito, o Paquistão e o Bangladexe. As mesas-redondas realizadas com cada um destes países⁶⁴, que contaram com a participação dos Estados-Membros interessados, permitiram identificar setores e profissões de interesse mútuo. Os parceiros mostraram um **forte interesse em cooperar no desenvolvimento de competências e no reconhecimento de qualificações**. A disponibilidade de dados para comparar as normas de competência para as profissões prioritárias foi considerada um primeiro passo essencial para a conceção de medidas em domínios como o desenvolvimento de competências, o reconhecimento de qualificações e a formação antes da partida. Os debates revelaram igualmente potencial para a cooperação em matéria de recrutamento, a prestação de informações sobre questões relevantes para a mobilidade e a reintegração sustentável no âmbito da migração circular. As parcerias de talentos podem também apoiar o trabalho de seleção prévia dos candidatos de países terceiros para efeitos de recrutamento, de apoio à realização de testes para profissões específicas, bem como de formação antes da partida, como cursos de línguas.

É provável que os candidatos que tenham participado em atividades ligadas a parcerias de talentos sejam de especial interesse para os empregadores da UE. Por conseguinte, estes nacionais de países terceiros serão referenciados na Reserva de Talentos da UE como sendo titulares de um **«passaporte Parceria de Talentos»**, que será visível para potenciais empregadores e fornecerá informações sobre as competências desenvolvidas ou validadas no contexto da parceria de talentos. O passaporte incluirá informações sobre as habilitações

⁶² https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_288.

⁶³ COM(2022) 657 final.

⁶⁴ Realizaram-se mesas-redondas em 1 de março de 2023 com o Bangladexe, em 15 de março com o Paquistão, em 26 de abril com Marrocos, em 7 de junho com o Egito e em 22 de junho com a Tunísia.

literárias e a formação do candidato a emprego, bem como sobre as competências e qualificações que tenham sido validadas no contexto da parceria de talentos.

Desde 2016, foi lançada uma cooperação setorial em matéria de competências no âmbito das «**alianças do plano de ação**» do Erasmus+ em vários domínios pertinentes para as transições ecológica e digital⁶⁵. Algumas destas alianças apoiaram o desenvolvimento de programas de formação liderados pela indústria. As parcerias de talentos podem constituir um quadro valioso para a adaptação destes programas ao contexto de um país terceiro.

O papel do **setor privado europeu** é fundamental para as atividades das parcerias de talentos em matéria de formação e recrutamento. Os investimentos do setor público podem complementar, mas não substituir, as contribuições indispensáveis do setor privado, que beneficia de trabalhadores qualificados, a fim de assegurar a sustentabilidade a longo prazo dessas atividades. O setor privado, incluindo associações profissionais, já está envolvido em ações financiadas ao abrigo das parcerias de talentos, nomeadamente na conceção de programas de formação em países terceiros.

A Comissão assegurará que as medidas previstas neste pacote sobre o reconhecimento de qualificações e a validação de competências dos nacionais de países terceiros sejam complementares das parcerias de talentos e as apoiem.

Ação: Cooperação com países terceiros no quadro das parcerias de talentos. Em função das necessidades definidas em conjunto com os países parceiros e os Estados-Membros participantes, a Comissão:

- **ponderará uma análise direcionada dos quadros de qualificações de países que integram as parcerias de talentos,**
- **incentivará o reforço das capacidades dos sistemas de educação e formação** nos países das parcerias de talentos, com base em ações previstas no âmbito do IVCDI — Europa Global, bem como na dimensão internacional do Erasmus+,
- **melhorará, juntamente com os Estados-Membros, as informações sobre os procedimentos de reconhecimento para nacionais de países terceiros** identificados pelos países que integram as parcerias de talentos,
- **desenvolverá a cooperação entre os Estados-Membros e os países parceiros envolvidos em parcerias de talentos no domínio do reconhecimento de qualificações.**

6. FACILITAR A MOBILIDADE DOS APRENDENTES E DOS PROFISSIONAIS ENVOLVIDOS NO ENSINO E NA FORMAÇÃO — «A EUROPA EM MOVIMENTO»

No âmbito deste pacote sobre a mobilidade de talentos, a Comissão propõe uma **recomendação do Conselho sobre um quadro renovado de mobilidade para fins de aprendizagem**. Esta proposta, que tem por objetivo facilitar a mobilidade para fins de aprendizagem dentro da UE, beneficiará, em primeiro lugar, os cidadãos da UE. No entanto, oferece também a oportunidade de estimular uma cooperação estreita com países terceiros em matéria de mobilidade para fins de aprendizagem no âmbito de uma **abordagem da Equipa**

⁶⁵ Estas alianças reúnem as principais partes interessadas de vários ecossistemas industriais, incluindo empresas, sindicatos, instituições de ensino e formação, bem como autoridades públicas. O Plano de Ação para a Cooperação Setorial em matéria de Competências é reconhecido na Agenda de Competências para a Europa como uma iniciativa fundamental para proporcionar soluções de desenvolvimento de competências.

Europa, tirando partido da atratividade global da UE enquanto destino para o desenvolvimento de competências. Tal pode assentar em ações do programa Erasmus+ — nomeadamente na iniciativa «Estudar na Europa» e nas ações Erasmus Mundus — que visam especificamente atrair estudantes talentosos de países terceiros para a UE. A proposta apela igualmente a que sejam tomadas medidas para fazer face aos desafios recorrentes enfrentados pelos nacionais de países terceiros, em particular os procedimentos de emissão de vistos ou autorizações de residência para aqueles que escolhem a Europa como destino de aprendizagem.

Os estudantes do ensino superior que beneficiaram de mobilidade para fins de aprendizagem através do Erasmus+ têm maior probabilidade de trabalhar no estrangeiro ou de ter um emprego com dimensão internacional⁶⁶. Se as pessoas tiverem experiências positivas durante a mobilidade temporária para fins de aprendizagem na UE, estarão mais inclinadas a regressar mais cedo ou mais tarde para aceitar um emprego.

A proposta incentiva os Estados-Membros a **eliminar os obstáculos que ainda subsistem à mobilidade para fins de aprendizagem no estrangeiro**, incorporando a oportunidade de períodos de mobilidade em todos os programas de ensino e formação. A cooperação dos Estados-Membros com as instituições dos países parceiros, nomeadamente fazendo pleno uso do Código de Vistos da União Europeia⁶⁷ e da Diretiva Estudantes e Investigadores⁶⁸, é **também fundamental**.

Ação: A Comissão propõe uma **recomendação do Conselho relativa a um quadro de mobilidade para fins de aprendizagem**⁶⁹.

No âmbito desta proposta, os Estados-Membros são convidados a cooperar estreitamente numa abordagem da Equipa Europa para continuar a promover a Europa como destino de aprendizagem para talentos de países terceiros. A ratificação pelos Estados-Membros da Convenção Mundial da UNESCO sobre o Reconhecimento de Qualificações relativas ao Ensino Superior também daria um contributo valioso.

A Comissão apoiará a aplicação da recomendação mediante:

- o levantamento da utilização dos fluxos de financiamento pertinentes da UE (por exemplo, Erasmus+, Corpo Europeu de Solidariedade) e de outros financiamentos a nível nacional ou internacional, a fim de sensibilizar para as boas práticas e promover sinergias entre as ações de mobilidade para fins de aprendizagem. As alianças de universidades europeias no âmbito do Espaço Europeu da Educação ajudaram a promover uma mobilidade equilibrada dos estudantes na UE e a abordagem poderia também inspirar uma maior mobilidade para além das fronteiras da UE,
- o apoio aos Estados-Membros no desenvolvimento de uma abordagem global do ensino e da aprendizagem de línguas, que também teria um impacto benéfico nos nacionais de países terceiros.

⁶⁶ *Erasmus+ Higher Education Impact Study*, 2019 (não traduzido para português).

⁶⁷ Regulamento (CE) n.º 810/2009 que estabelece o Código Comunitário de Vistos (Código de Vistos).

⁶⁸ Diretiva (UE) 2016/801 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*.

⁶⁹ COM(2023) 719 final.

7. CONCLUSÃO

A presente comunicação estabelece uma série de vertentes de trabalho que visam aumentar a atratividade da UE para os trabalhadores qualificados de países terceiros, os quais serão fundamentais para a saúde futura do mercado de trabalho da UE. Estas vertentes podem ser exploradas ao mesmo tempo que se prosseguem outros objetivos políticos fundamentais, como a melhoria de competências e a requalificação da mão de obra interna, a mobilidade para fins de aprendizagem, a integração de nacionais de países terceiros, a garantia de que todos os trabalhadores na UE beneficiam de condições de trabalho justas e o desincentivo da migração irregular para a UE.

O reforço da mobilidade deve assentar em informações precisas sobre o mercado de trabalho e as competências, com uma clara ênfase nas profissões que registam défices reais. Será essencial assegurar uma estreita cooperação com os parceiros internacionais no que respeita às vias legais de entrada na UE.

O êxito da mobilidade de talentos exige que as autoridades nacionais e as partes interessadas de diferentes setores, incluindo a migração, o emprego, o desenvolvimento de competências e a educação, estejam dispostas a trabalhar para alcançar objetivos comuns. A Comissão está determinada a apoiar esta cooperação intersetorial e conta com o forte empenho do Parlamento Europeu, do Conselho e dos Estados-Membros, bem como dos parceiros sociais, para reforçar a atratividade da UE para os talentos e competências a nível mundial.

ANEXO

Exemplos de ações em curso destinadas a maximizar o potencial da mão de obra interna da UE

Na resposta à escassez de mão de obra e de competências, a primeira prioridade da UE consiste em maximizar o potencial da mão de obra interna. O diálogo com os parceiros sociais é essencial para este processo, tal como o reforço da atratividade do emprego, nomeadamente através de soluções para a inadequação das condições de trabalho, da promoção da igualdade de oportunidades e da luta contra a discriminação. Estão já em curso várias ações:

- * Dezoito parcerias de competências em grande escala, no âmbito do **Pacto para as Competências**, reúnem os parceiros sociais e as partes interessadas para levar a cabo a requalificação de milhões de pessoas, estando em preparação outras parcerias.*
- * Para tornar o **reconhecimento das competências digitais mais rápido e fácil**⁷⁰, foi lançado o projeto-piloto de Certificado Europeu de Competências Digitais enquanto selo de qualidade para a certificação de competências digitais, juntamente com o Quadro de Competências Digitais atualizado enquanto quadro de referência para as **competências digitais**.*
- * A maioria dos Estados-Membros está a realizar reformas significativas em matéria de aprendizagem, apoiadas pela Comissão através da **Aliança Europeia para a Aprendizagem**.*
- * Os **fundos da UE** estão a investir cerca de 65 mil milhões de EUR⁷¹ em formação, que incluem ajuda ao desenvolvimento de **100 projetos para centros de excelência profissional** em domínios como a produção avançada ou a inteligência artificial.*
- * A UE está a investir mais de 1,1 mil milhões de EUR⁷² na implantação de, pelo menos, 60 **alianças de Universidades Europeias**, em que mais de 500 instituições de ensino superior exercem um trabalho pioneiro ao dotar estudantes e aprendentes ao longo da vida de competências orientadas para o futuro.*
- * A política e o financiamento da UE estão a promover uma melhoria das competências e uma requalificação efetivas. Cerca de metade dos Estados-Membros estão a trabalhar na criação de **contas individuais de aprendizagem**⁷³, com o objetivo de proporcionar a todos os adultos oportunidades de formação relevante para o mercado de trabalho. As microcredenciais são um instrumento eficaz de melhoria das competências e de requalificação para colmatar novos défices de competências emergentes⁷⁴.*
- * O **Mecanismo para Estimular os Talentos** apoiará as regiões através de formação, retenção e atração de pessoas com competências, em especial as regiões que se vêm*

⁷⁰ Lançado no âmbito do pacote Competências Digitais e Educação, de 18 de abril de 2023.

⁷¹ Este montante inclui o apoio do Fundo Social Europeu Mais, no âmbito dos planos nacionais de recuperação e resiliência, e do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, bem como 400 milhões de EUR através do Erasmus+.

⁷² Apoio do Erasmus+ para o período de 2021-2027.

⁷³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32022H0627%2803%29>.

⁷⁴ Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade. O apoio financeiro da UE provém principalmente do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, do Fundo Social Europeu Mais e do Erasmus+.

*confrontadas com partidas significativas de trabalhadores, no âmbito do aproveitamento de talentos nas regiões da Europa*⁷⁵.

- * *A Recomendação do Conselho relativa ao rendimento mínimo*⁷⁶ *centra-se na criação de percursos para o emprego para as pessoas mais afastadas do mercado de trabalho, incluindo apoio ao rendimento, ajuda na procura de emprego, bem como serviços sociais personalizados.*
- * *A integração no mercado de trabalho dos **jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação** é uma das prioridades da Garantia para a Juventude*⁷⁷ *e da iniciativa ALMA*⁷⁸, *tendo ajudado mais de 43 milhões de jovens a receber uma oferta de emprego, formação contínua, aprendizagem ou estágio nos últimos dez anos*⁷⁹.
- * *O Plano de Ação sobre a Integração e a Inclusão para 2021-2027*⁸⁰ *e o Plano de Ação da UE contra o Racismo*⁸¹ *apoiam a inclusão no mercado de trabalho dos nacionais de países terceiros e dos cidadãos da UE de origem migrante, racial ou étnica minoritária na UE.*
- * *A aplicação de políticas destinadas a **facilitar a livre circulação de trabalhadores** foi reforçada pela nova Autoridade Europeia do Trabalho (AET). A digitalização e a coordenação dos sistemas de segurança social facilitam ainda mais o exercício transfronteiriço dos direitos de segurança social*⁸².
- * *A nova legislação sobre salários mínimos será fundamental para **melhorar os direitos dos trabalhadores** e as propostas da Comissão sobre o trabalho em plataformas digitais, a proteção contra substâncias perigosas no trabalho e o reforço dos organismos de promoção da igualdade, bem como a futura proposta de reforço do quadro de qualidade para os estágios, melhorarão significativamente as condições de trabalho.*
- * *A concretização do **Espaço Europeu da Educação**, em que os jovens e os aprendentes ao longo da vida recebam a melhor educação e formação e possam estudar e encontrar emprego em todo o continente, será fundamental para combater a escassez de mão de obra e de competências, com o apoio dos fundos da UE*⁸³.
- * *A Comissão apoia os Estados-Membros através do **instrumento de assistência técnica**, o que pode incluir apoio à conceção e execução de reformas em matéria de migração laboral*⁸⁴, *bem como à conceção e criação de mecanismos de previsão de competências*⁸⁵ *e à simplificação dos procedimentos de reconhecimento de qualificações e de validação de competências.*

⁷⁵ COM(2023) 32 final.

⁷⁶ Recomendação do Conselho, de 30 de janeiro de 2023, relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa.

⁷⁷ [Reforço da Garantia para a Juventude — Emprego, Assuntos Sociais e Inclusão — Comissão Europeia \(europa.eu\)](#).

⁷⁸ [ALMA \(Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar\)](#).

⁷⁹ COM(2023) 577 final.

⁸⁰ COM(2020) 758 final.

⁸¹ COM(2020) 565 final.

⁸² COM(2023) 501 final.

⁸³ O programa Erasmus+ está a reforçar o seu apoio às oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para estudantes, aprendentes de EFP, aprendizes, aprendentes adultos e alunos do ensino escolar, com vista a impulsionar a inclusão e a dar resposta à crescente procura de competências em toda a UE e fora dela.

⁸⁴ Iniciativa emblemática IAT 2023 [Migrant integration and talent attraction \(europa.eu\)](#) (não traduzido para português).

⁸⁵ Iniciativa emblemática IAT 2024 — [Flagship on Skills: Fostering skills development systems better adapted to the labour market \(europa.eu\)](#) (não traduzido para português).