

**Bruxelas, 7 de março de 2025
(OR. en)**

6463/25

**SOC 91
EMPL 63
EDUC 49
MI 121
COMPET 124
JAI 285
GENDER 23**

NOTA DE ENVIO

de:	Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora
data de receção:	6 de março de 2025
para:	Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia
n.º doc. Com.:	COM(2025) 90 final
Assunto:	COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES A União das Competências

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2025) 90 final.

Anexo: COM(2025) 90 final



COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 5.3.2025
COM(2025) 90 final

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

A União das Competências

A União das Competências

A força competitiva da Europa reside nos seus cidadãos. O capital humano da UE é fundamental para a sua prosperidade e resiliência económica e para uma economia social de mercado única. É crucial para dinamizar o crescimento da produtividade, tornando as indústrias mais competitivas e inovadoras, para atrair mais investimento e para garantir a vitalidade do mercado único e o reforço da segurança económica. Colocar as pessoas em primeiro lugar e investir em competências são apostas que se traduzem em ganhos consideráveis. No contexto da caça mundial aos talentos e da diminuição da população em idade ativa na UE, a competitividade da Europa depende de competências orientadas para o futuro, que contribuam para a coesão económica, social e territorial. O capital humano é também essencial para promover a preparação e a segurança na atual conjuntura geopolítica.

Para ser competitiva e preparada para o futuro, a UE tem de apoiar e preparar os cidadãos, dotando-os das aptidões e competências necessárias para singrarem na aprendizagem, no trabalho e na vida, tal como salientado na Bússola para a Competitividade da UE¹. A economia social de mercado da Europa, solidamente alicerçada na educação, na formação, na investigação, na inovação e na democracia, pode constituir uma base robusta.

1. O problema: a necessidade de mais e melhores competências

A União das Competências² visa apoiar o desenvolvimento de sistemas de educação, formação e competências de qualidade, inclusivos e adaptáveis, a fim de aumentar a competitividade da UE. O reforço das informações sobre competências a nível da UE será fundamental neste contexto, com vista à elaboração de políticas eficazes e especificamente adaptadas.

A escassez e as lacunas de competências, o ritmo insuficiente da transformação e uma governação fragmentada e ineficiente estão a prejudicar a competitividade da UE, tal como sublinhado nos relatórios Draghi³, Letta⁴ e Niinistö⁵. São fatores que constituem um obstáculo ao crescimento da produtividade e à inovação, comprometendo os esforços de descarbonização e digitalização.

1.1 Escassez e lacunas de competências

A Europa não produz o número necessário de diplomados qualificados do ensino superior e do ensino e formação profissionais, nem possibilita às pessoas suficientes oportunidades de se requalificarem ou melhorarem as respetivas competências ao longo da sua vida ativa. Além disso,

¹ [Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões «Uma Bússola para a Competitividade da UE», COM\(2025\) 30 final.](#)

² Na presente comunicação, o termo «competências» deve ser entendido em sentido lato. Abrange aptidões, conhecimentos e competências para a vida, muito além das competências necessárias para o mercado de trabalho.

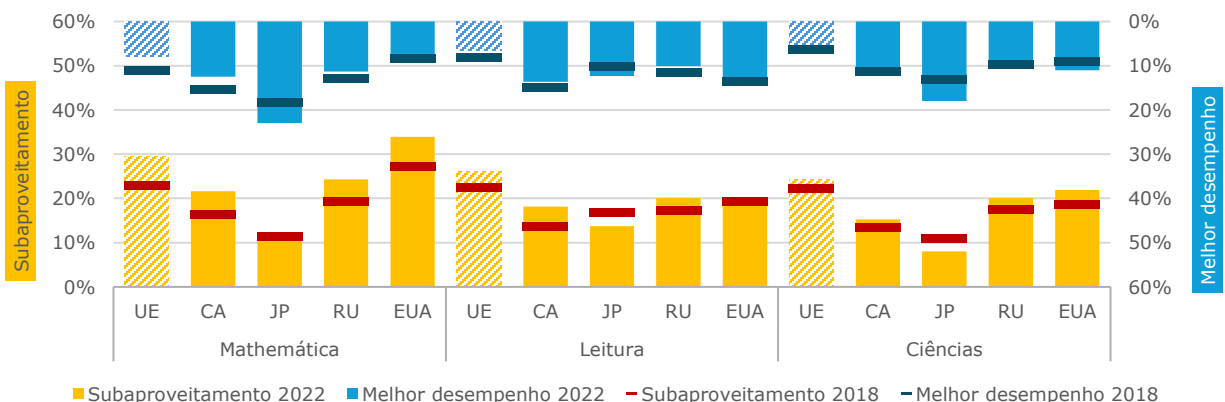
³ Relatório sobre o Futuro da Competitividade Europeia, Mario Draghi.

⁴ Relatório *Much more than a market – Speed, security, solidarity. Empowering the Single Market to deliver a sustainable future and prosperity for all EU Citizens*, Enrico Letta.

⁵ Relatório *Safer Together: Strengthening Europe's Civilian and Military Preparedness and Readiness*, Sauli Niinistö, antigo presidente da República da Finlândia, na sua qualidade de conselheiro especial da presidente da Comissão Europeia.

na caça mundial aos talentos, a Europa tem dificuldade em posicionar-se como destino atrativo. A escassez de competências é frequentemente exacerbada nas regiões menos desenvolvidas, remotas e ultraperiféricas. As pessoas com deficiência ou oriundas de contextos migratórios enfrentam frequentemente obstáculos acrescidos ao desenvolvimento das suas competências, o que resulta num potencial inexplorado na população ativa da UE.

Começando na escola: a Europa está atrasada em matéria de competências básicas. O desempenho dos jovens de 15 anos em matemática, leitura e ciências deteriorou-se, prosseguindo uma tendência descendente, tal como demonstrado pelos dados recentes do PISA⁶. Do mesmo modo, quase metade dos jovens na Europa carecem de competências digitais básicas.



Fonte: Comissão Europeia, 2024: <https://op.europa.eu/pt/publication-detail/-/publication/d9d9adad-c71b-11ee-95d9-01aa75ed71a1/language-pt>

No ensino e formação profissionais: o ensino e a formação profissionais (EFP) são tradicionalmente uma via para empregos de qualidade e carreiras gratificantes em profissões de nível médio. As qualificações profissionais são muito procuradas, nomeadamente em áreas caracterizadas por acentuada e persistente escassez de mão de obra⁷. As competências verdes contam-se entre as muitas das competências adquiridas no EFP que são necessárias e fundamentais para o êxito da transição ecológica e da economia circular. De um modo geral, das profissões que registam carências mais generalizadas na UE, dois terços são profissões artesanais que, normalmente, se enquadram no ensino e formação profissionais⁸. A escassez nestes domínios, e noutros setores-chave como a agricultura e as pescas, pode mesmo vir a agravar-se, uma vez que a percentagem de jovens trabalhadores (com menos de 30 anos) nestas profissões é baixa, o que torna mais premente a necessidade de renovação geracional.

No ensino superior: mais de metade das novas ofertas de emprego até 2035 serão em profissões altamente qualificadas. No entanto, a Europa não produz talentos qualificados em número suficiente. A Europa tem de investir e favorecer a congregação de recursos no ensino superior para

⁶ Os resultados do estudo PISA de 2022 apontam para a deterioração do desempenho educativo e o agravamento das desigualdades

⁷ *Report on labour shortages and surpluses 2023*, EURES: <https://www.ela.europa.eu/en/publications/labour-shortages-and-surpluses-europe-2023>

⁸ O aumento das lacunas de competências é também um problema a resolver para preservar o património cultural.

aumentar o acesso à inovação, a conhecimento de ponta e a competências de alto nível, nomeadamente através de programas de estudo conjuntos no âmbito de alianças de instituições de ensino superior, como as alianças de universidades europeias.

Continuando na vida adulta: a melhoria de competências e a requalificação serão essenciais ao longo da vida e da carreira das pessoas, mas um em cada cinco adultos tem dificuldade em ler e escrever⁹ e menos de 40 % da população adulta participam em ações de educação ou formação¹⁰, valor que fica muito aquém da meta de 60 % fixada para 2030. Esta percentagem é muito inferior entre os adultos pouco qualificados (18,4 %). Quase metade da população adulta não possui competências digitais básicas, apesar de estas serem um requisito para mais de 90 % dos empregos¹¹. Condicionismos de tempo, considerações financeiras, responsabilidades de prestação de cuidados e motivação são alguns dos obstáculos que impedem os adultos de participar em ações de aprendizagem contínua.

Disparidade entre homens e mulheres embora, de um modo geral, haja mais jovens mulheres do que homens diplomados do ensino superior, há quase duas vezes mais homens do que mulheres que estudam ciências, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM), tanto no ensino superior como no ensino e formação profissionais. Esta situação repercute-se consideravelmente na segregação entre homens e mulheres no mercado de trabalho e restringe o potencial de inovação da UE.

Défice de competências financeiras e empresariais: os europeus não dispõem das competências financeiras e empresariais necessárias para investir mais e para criar e desenvolver empresas bem-sucedidas, o que limita significativamente o potencial de inovação e crescimento da UE.

Caça mundial aos talentos: a UE é menos atrativa para os nacionais talentosos de países terceiros do que outros membros da OCDE, como o Canadá, os EUA e a Austrália¹². Além disso, alguns dos principais talentos da UE encontram melhores oportunidades no estrangeiro para criar uma empresa ou ter êxito no meio académico.

Agudas lacunas de competências e risco de carências de mão de obra em setores em rápida transformação e em períodos de crise: a Europa regista lacunas de competências e potenciais carências em setores críticos em caso de catástrofes e crises. Neste contexto, o levantamento das necessidades de mão de obra, a formação de novos segmentos da população ativa ou o afluxo de trabalhadores qualificados são insuficientes.

1.2 Desfasamento em relação ao ritmo da transformação

⁹ *Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World?*, Survey of Adult Skills 2023, OCDE: https://www.oecd.org/en/publications/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_b263dc5d-en.html

¹⁰ Estatísticas sobre a educação de adultos, Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

¹¹ O relatório sobre o estado da Década Digital 2024 salienta que apenas 55,6 % da população da UE possuem, pelo menos, competências digitais básicas (em comparação com a meta de 80 %) e que, ao ritmo atual, o número de especialistas em TIC chegará apenas aos 12 milhões até 2030, muito abaixo da meta de 20 milhões.

¹² *Talent attractiveness 2023*, OCDE: <https://www.oecd.org/en/data/tools/talent-attractiveness-2023.html>

Os sistemas de educação e formação na Europa estão atrasados face às rápidas transformações tecnológicas e à evolução das competências necessárias para fazer avançar a descarbonização da economia¹³ e reduzir as dependências em setores estratégicos.

A Europa enfrenta um desafio crescente para satisfazer a procura de talentos qualificados nos domínios CTEM, especialmente em setores estratégicos como as tecnologias limpas e circulares, as tecnologias digitais, o setor aeroespacial e a defesa, incluindo em setores tradicionais que dependem cada vez mais de ferramentas digitais que exigem competências CTEM. Apesar de produzirmos profissionais altamente qualificados, não o fazemos em número insuficiente para colmatar as lacunas. Quase quatro em cada cinco PME na UE têm dificuldade em encontrar trabalhadores com as competências de que necessitam — sendo as empresas em fase de arranque e as empresas em fase de expansão gravemente afetadas — em especial em tecnologias revolucionárias como a IA, os semicondutores e a computação quântica. Estas carências afetam todos os setores, incluindo os transportes, o setor alimentar e a energia, limitando o crescimento económico e impedindo a inovação.

O declínio nas competências básicas dos jovens de 15 anos está estreitamente associado à falta de professores especializados em matemática e ciências, o que sublinha a necessidade urgente de atrair professores e formadores e de os apoiar mais eficazmente através do desenvolvimento profissional contínuo nestas áreas críticas. Além disso, à medida que evoluem as necessidades e as expectativas das gerações mais jovens, poderá ser necessária uma nova perspetiva em relação aos percursos educativos e profissionais, a fim de os alinhar com a transformação do mundo do trabalho e a inovação.

Igualmente importante é dotar as pessoas — de todas as gerações e em todos os cantos da Europa — das competências necessárias para dar resposta a desafios sociais prementes, como as alterações climáticas, as pressões sobre as instituições democráticas e as ameaças à nossa segurança interna, incluindo a cibersegurança e as ameaças híbridas, assegurando simultaneamente que possam aproveitar as oportunidades oferecidas pelas transições ecológica e digital.

Em última análise, a Europa deve fazer um uso mais eficaz das competências existentes, melhorando o reconhecimento transfronteiras das qualificações e admitindo as competências adquiridas fora do ensino formal. Muitas pessoas têm dificuldade em ver as suas competências reconhecidas quando se deslocam dentro da UE ou quando chegam de países terceiros, o que conduz a uma subutilização de talentos.

1.3 Governação e fragmentada e informações sobre competências

As políticas em matéria de competências estão estreitamente interligadas com as áreas da educação, do trabalho, da política económica e financeira e da inclusão social. No entanto, estes domínios são frequentemente geridos por diferentes ministérios ou departamentos, tanto a nível nacional como regional, cada um com as suas prioridades próprias.

Além disso, múltiplas partes interessadas abordam as competências de inúmeras perspetivas de uma forma que não é suficientemente coordenada: sistemas de educação e formação, indústria, serviços públicos de emprego, parceiros sociais, sociedade civil.

¹³ O «Plano de ação industrial para o setor automóvel da UE» visa fazer face aos desafios em matéria de inovação e liderança em tecnologias futuras, transição limpa e descarbonização, bem como das competências necessárias para os ultrapassar.

Esta fragmentação dificulta o investimento inteligente e não possibilita a disponibilização de informações adequadas sobre competências.

A insuficiente consolidação, a falta de estudos prospetivos e a ausência de colaboração eficaz entre diferentes agências com conhecimentos especializados em matéria de informações sobre competências tornam difícil a correspondência entre a procura e a oferta de competências no futuro, nomeadamente com vista a facilitar a migração legal.

Embora os Estados-Membros tenham multiplicado os seus esforços em matéria de educação e competências, os desafios são demasiado significativos e urgentes para que os possam resolver isoladamente. A ação a nível da UE pode acelerar a transformação das competências e da educação de que a Europa necessita para colmatar as lacunas em matéria de competências, rapidez e tomada de decisões. É igualmente fundamental associar estreitamente os países candidatos, bem como os países potencialmente candidatos e os países vizinhos, às reformas e às iniciativas pertinentes definidas no quadro da União das Competências, uma vez que também esses países enfrentam desafios semelhantes.

Estas são as três razões pelas quais a Europa precisa de uma mudança radical em termos de ambição e ação. A União das Competências é uma estratégia ambiciosa para produzir resultados concretos em matéria de educação e desenvolvimento de competências na UE, apoiada por um novo modelo de cooperação capaz de resultar em soluções audaciosas, com base num conjunto claro de objetivos (secção 2), ações-chave (secção 3), meios financeiros (secção 4) e governação mais eficaz (secção 5).

2. A União das Competências: objetivos

A União de Competências visa assegurar que **todas as pessoas na Europa**, independentemente do local onde se encontrem, **dispõem dos meios para construir bases sólidas de competências e participar em ações de melhoria de competências e requalificação ao longo da vida**, em consonância com o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. O seu objetivo é apoiar os sistemas europeus de educação e formação no sentido de proporcionarem a todas as pessoas, incluindo todos os jovens, independentemente da sua origem e local de residência, oportunidades iguais de acederem à educação, à aprendizagem ao longo da vida e a empregos de qualidade e gerirem períodos de transição e crise. Bases educativas e competências mais sólidas contribuem também para afirmar valores da UE como a democracia, os direitos humanos, a solidariedade, a inclusão social e a diversidade, ajudando as pessoas a tornarem-se mais resilientes à má informação e à desinformação, à radicalização e ao incitamento à criminalidade e capacitando-as para contribuírem para uma Europa mais ecológica, mais justa e mais coesa.

O segundo objetivo é ajudar as **empresas a serem competitivas** e resilientes, tornando mais fácil para os empregadores e, em especial, para as PME, encontrar pessoas com as competências de que necessitam para gerar crescimento sustentável e empregos de qualidade. É também um apelo para que as empresas invistam na melhoria de competências e na requalificação dos seus trabalhadores de todas as gerações, a fim de se adaptarem a desafios e oportunidades em constante evolução. Ao mesmo tempo, reconhece que as empresas — especialmente as PME, as empresas em fase de arranque e as empresas em fase de expansão — necessitam dos incentivos e do apoio adequados para viabilizar estes investimentos.

Por último, a União das Competências trabalhará no sentido de **tornar as competências e qualificações — independentemente do local onde são adquiridas na Europa — transparentes, fiáveis e reconhecidas** em todo o mercado único, dando às pessoas a possibilidade de exercerem o seu direito à livre circulação e permitindo aos empregadores, nomeadamente as PME, recrutarem eficazmente além-fronteiras. Apela igualmente aos Estados-Membros para que trabalhem no sentido de garantir um rápido reconhecimento das competências e qualificações adquiridas fora da UE.

3. Principais vertentes da União de Competências

Para alcançar os objetivos acima enunciados, a União das Competências irá:

- **desenvolver competências para empregos e vidas de qualidade**, graças a uma sólida base educativa acompanhada de uma abordagem inclusiva de aprendizagem ao longo da vida,
- **requalificar e melhorar as competências** de uma mão de obra ágil capaz de gerir a transição digital e limpa, em especial os trabalhadores com competências baixas e médias,
- **fazer circular as competências** graças à livre circulação de pessoas em toda a UE, libertando todo o potencial do mercado único,
- **atrair, desenvolver e reter talentos**.



A União de Competências apoiar-se-á em ações já empreendidas no âmbito do **Espaço Europeu da Educação**¹⁴, da **Agenda de Competências para a Europa**¹⁵ e do **Espaço Europeu da Investigação**. Nesta base, a Comissão colaborará com agentes das esferas da educação e formação, do emprego e do mercado de trabalho, os parceiros sociais e outras partes interessadas, a fim de integrar a governação em matéria de educação e desenvolvimento de competências no âmbito da União das Competências. A Comissão reconhece plenamente o papel primordial dos Estados-Membros nesta matéria, tal como estabelecido nos artigos 165.º e 166.º do TFUE, e agirá no âmbito das suas competências na realização destas ações.

A. Desenvolver competências para a vida graças a uma sólida base educativa

O declínio acentuado das **competências básicas** dos nossos jovens — incluindo competências digitais — é uma bomba-relógio que afeta os sistemas educativos e compromete a competitividade da Europa. O inquérito PISA 2022 destaca tendências preocupantes: na UE, 30 % dos jovens de 15 anos não têm proficiência mínima em matemática e cerca de 25 % têm dificuldade na leitura e nas ciências¹⁶. Cerca de 43 % dos alunos do oitavo ano de escolaridade têm problemas em literacia digital básica, o que confirma uma tendência decrescente¹⁷.

Embora, em média, a UE esteja no bom caminho para alcançar a meta de reduzir o abandono escolar precoce para menos de 9 % definida para 2030, os rapazes, os jovens com deficiência e os aprendentes oriundos da migração correm um maior risco de abandonar a escola precocemente. Além disso, em comparação com a situação há 10 anos atrás, a UE está ainda mais longe da meta de menos de 15 % de alunos com fraco aproveitamento a atingir até 2030. **O contexto socioeconómico** continua a ser um forte indicador dos resultados escolares, com os aprendentes desfavorecidos a correrem um risco 6,1 vezes superior de insucesso grave em competências básicas em comparação com os seus pares mais favorecidos¹⁸. Existem **disparidades de género** na leitura, sendo as raparigas mais propensas a apresentar os melhores desempenhos em todos os países da UE, e o mau aproveitamento ligeiramente mais comum entre os rapazes nas ciências. Observam-se lacunas nas **zonas rurais** em comparação com as zonas urbanas, nomeadamente no que diz respeito às competências digitais¹⁹ e de leitura²⁰. A percentagem de jovens nas zonas rurais titulares de um diploma de ensino superior é limitada em comparação com os que vivem em zonas urbanas²¹.

Esta situação coloca a UE em risco de se atrasar ainda mais na corrida tecnológica a nível mundial, no âmbito da qual a inteligência artificial (IA), a automatização e as necessidades de cibersegurança estão a imprimir novos contornos às indústrias e às sociedades. No domínio das

¹⁴ Resolução sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação para o período 2021-2030. [JO C 497 de 10.12.2021](#).

¹⁵ Agenda de Competências para a Europa. https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/european-skills-agenda_en?prefLang=pt&ettrans=pt

¹⁶ *The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU: An EU comparative analysis of the PISA 2022 results*.

¹⁷ *International Computer and Information Literacy Study (ICILS) in Europe, 2023*

¹⁸ *Monitor da Educação e da Formação de 2024*.

¹⁹ Pese embora tenha melhorado nos últimos anos, subsiste uma diferença de 15 %, COM(2024)450 final.

²⁰ Para mais informações sobre o ensino escolar nas zonas rurais, ver o documento *Delivering quality education in rural communes*, OCDE (2021).

²¹ Eurostat, 2022.

tecnologias de defesa, aeroespacial e de fusão, são essenciais competências avançadas em CTEM para reduzir a dependência de fornecedores de países terceiros e desenvolver capacidades da próxima geração. Não obstante, entre 2015 e 2022, registou-se um declínio global (- 7 %) de doutorados em domínios CTEM, com uma queda dos números no caso das ciências naturais, da matemática e da estatística (- 13,1 %) e das TIC (tecnologias da informação e da comunicação) (- 25,5 %); e apenas um aumento na engenharia, na indústria transformadora e na construção (+ 9,4 %).

Além disso, a promoção de abordagens CTEAM, que integrem a ciência, a tecnologia, a engenharia, as artes e a matemática, incentiva o pensamento criativo ao esbater as barreiras disciplinares. Este conjunto de competências é muito procurado pelos empregadores²². Facilita igualmente a literacia digital e financeira, dando aos estudantes as competências necessárias para compreender o funcionamento dos sistemas digitais e financeiros.

Ao mesmo tempo, é urgente colmatar as **disparidades de género**, uma vez que as mulheres continuam sub-representadas em muitos domínios CTEM, incluindo a engenharia e as ciências informáticas, ao passo que os homens estão sub-representados em setores como a saúde e o bem-estar e a profissão docente.

É fundamental tornar a **profissão docente** mais aliciante e equilibrada em termos de género, combater a escassez de professores, nomeadamente nas CTEM, e reter talentos, assegurando, ao mesmo tempo que os professores estão mais bem equipados para lidar com o insucesso escolar e a evolução tecnológica. Por exemplo, apenas 40 % dos professores estão preparados para utilizar tecnologias digitais no ensino. Embora 68 % dos adolescentes já utilizem a IA, os sistemas educativos não dispõem dos quadros necessários para integrar eficazmente esta tecnologia na aprendizagem²³.

O desenvolvimento de competências para a vida, incluindo a literacia mediática e digital, o pensamento crítico ou a cibersegurança básica, é vital para a **preparação** global da Europa face a crises, nomeadamente em termos de resiliência democrática. Neste contexto, os aprendentes precisam de competências básicas e avançadas sólidas, em especial nos domínios CTEM, mas também de conhecimentos e competências de natureza cívica. É necessário melhorar a preparação para os riscos nos sistemas de educação e formação, a fim de assegurar que a UE e os Estados-Membros possam continuar a funcionar em todas as circunstâncias, desempenhando funções sociais fundamentais.

A aprendizagem não formal e informal, o trabalho com jovens, as iniciativas culturais, a participação desportiva e o voluntariado podem também oferecer oportunidades valiosas para as pessoas desenvolverem os conhecimentos, competências, atitudes e comportamentos de que necessitam para crescer e exercer uma cidadania ativa.

Principais resultados a atingir ao nível da UE, nacional, regional e local

★ Desenvolver bases sólidas no domínio da educação e da formação

- Intensificar o apoio à literacia básica, à matemática, às ciências, às competências digitais e à cidadania graças a um **plano de ação para as competências básicas**. Ao testar um **programa**

²² Fórum Económico Mundial, relatório *The future of jobs*, 2023. <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023>

²³ [Fundação Vodafone 2025 \(AI In European Schools\)](#)

de apoio às competências básicas, a Comissão trabalhará em conjunto com os Estados-Membros interessados num quadro de medidas de intervenção eficazes, apoiadas por financiamento da UE, para as crianças e os jovens que têm dificuldade em adquirir competências básicas. Um **prémio europeu «Escola Inovadora»** distinguirá as escolas que são excecionalmente inovadoras na forma como adaptam os programas curriculares no sentido de ensinar aos alunos competências em CTEM e de cidadania, nomeadamente através da cooperação com empresas e autoridades locais. A Comissão propõe complementar a meta existente em matéria de competências básicas do seguinte modo: **Até 2030**,

- **a proporção de pessoas com subaproveitamento em literacia, matemática, ciências e competências digitais deve ser inferior a 15 %, e a percentagem de melhores desempenhos em literacia, matemática e ciências deve ser de, pelo menos, 15 %.**
- Com base numa revisão do Plano de Ação para a Educação Digital, a Comissão apresentará um **roteiro sobre o futuro da educação e das competências digitais a concretizar até 2030**, a fim de promover a igualdade de acesso à educação digital para todos. Um ecossistema sólido de educação digital da UE garantirá a preparação para o futuro e estabelecerá parcerias a longo prazo com tecnologias educativas concebidas na UE e com soluções europeias desenvolvidas de forma independente. Uma iniciativa sobre a **IA na educação e na formação** estabelecerá um quadro de literacia em IA e apoiará a integração da IA na oferta de educação e formação, incidindo em aspetos como a necessidade de segurança em linha e o bem-estar digital, combatendo a desinformação e informação incorreta e promovendo a inovação na educação. O Quadro de Competências Digitais será atualizado até ao final de 2025, a fim de ter em conta as novas tecnologias emergentes, incluindo a IA.
- Disponibilizar apoios através de um **Plano Estratégico para o Ensino das CTEM**, a fim de inverter a tendência de diminuição do desempenho escolar em competências CTEM e atrair mais estudantes para percursos e carreiras CTEM. Um objetivo central deste plano consiste em atrair mais raparigas e mulheres para programas de CTEM, incluindo estudos e carreiras digitais. Além disso, a Comissão propõe uma meta estratégica para o número de ingressos em disciplinas CTEM: **Até 2030**,
- **a proporção de estudantes do EFP inicial de nível médio inscritos em domínios CTEM deve ser de, no mínimo, 45 %²⁴, e pelo menos um em cada quatro estudantes deve ser mulher²⁵,**

²⁴ A proporção de estudantes do EFP inicial de nível médio inscritos em domínios CTEM era de 36,2 % em 2022 (últimos dados disponíveis). A meta a nível da UE para 2030 é atingir gradualmente um aumento médio anual de cerca de 1,1 pontos percentuais.

²⁵ A percentagem de mulheres estudantes do EFP inicial de nível médio inscritas em domínios CTEM (do total de ingressos em disciplinas CTEM) era de 16,1 % em 2022 (últimos dados disponíveis). A meta a nível da UE para 2030 é atingir gradualmente um aumento médio anual de cerca de 1,1 pontos percentuais.

- **a proporção de estudantes do ensino superior inscritos em domínios CTEM deve ser, no mínimo, de 32 %²⁶, e pelo menos dois em cada cinco estudantes devem ser mulheres²⁷,**
- **a proporção de estudantes inscritos em programas de doutoramento em TIC deve ser, no mínimo, de 5 %²⁸, e pelo menos um em cada três estudantes deve ser mulher.**
- Corrigir o problema da atratividade das **carreiras académicas e docentes**, através de:
 - **uma Agenda da UE para os Professores e Formadores**, que ajude os Estados-Membros a colmatar a escassez de docentes e a melhorar as suas condições de trabalho e perspectivas de carreira,
 - **um quadro europeu de competências para o pessoal académico** do ensino superior, que complemente o atual Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp). Para revalorizar as funções pedagógicas no meio académico, é necessário um reconhecimento acrescido do ensino inovador, do desenvolvimento de oportunidades de aprendizagem ao longo da vida e de formação através de microcredenciais, gerando oportunidades de educação transnacional ou reforçando a cooperação com os empregadores²⁹.

★ **Desenvolver um sistema de ensino e formação profissionais (EFP) atrativo e inovador**

Aumentar a atratividade, a excelência e a inclusividade do EFP através de uma estratégia europeia neste domínio. A estratégia focar-se-á no papel do EFP no apoio à competitividade e inovação da UE, à coesão económica, territorial e social e à renovação geracional, incidindo na escassez e na inadequação de competências, reforçando a atratividade, a qualidade e a relevância do EFP para o mercado de trabalho e apoiando a mobilidade e a internacionalização. Contemplará igualmente os estereótipos de género e outros enviesamentos aquando das escolhas de estudo e aproveitará as vantagens e os resultados do EFP no mercado de trabalho, de modo a torná-lo um percurso de aprendizagem tão valorizado como o ensino superior, incluindo para as mulheres.

★ **Criar um sistema de ensino superior inclusivo e orientado para o futuro**

- Apresentar uma iniciativa para **alargar a acessibilidade do ensino superior** a um leque mais vasto de aprendentes e idades — a fim de satisfazer a procura crescente de diplomados do ensino superior no mercado de trabalho, uma tendência que se prevê vir a acentuar-se drasticamente com os empregos futuros — e promover serviços de apoio ao bem-estar dos estudantes, prestando-lhes assistência específica para que sejam bem-sucedidos. Apoiará as instituições de ensino superior e o respetivo pessoal na aplicação dos princípios, das orientações e dos indicadores relativos a um acesso mais amplo ao ensino superior e à sua dimensão social, adotados no âmbito do processo de Bolonha em 2024.

²⁶ A proporção de estudantes do ensino superior inscritos em domínios CTEM era de 27,1 % em 2022 (últimos dados disponíveis). A meta a nível da UE para 2030 é atingir gradualmente um aumento médio anual de cerca de 0,6 pontos percentuais.

²⁷ A percentagem de mulheres estudantes do ensino superior inscritas em domínios CTEM (do total de ingressos em disciplinas CTEM) era de 31,8 % em 2022 (últimos dados disponíveis). A meta a nível da UE para 2030 é atingir gradualmente um aumento médio anual de cerca de 1 ponto percentual.

²⁸ Um aumento em relação aos 3,7 % registados em 2022.

²⁹ [Recomendação do Conselho, de 25 de novembro de 2024, sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior.](#)

- o Impulsionar a **educação para o empreendedorismo** a todos os níveis, com módulos mais específicos — incluindo de caráter transfronteiriço — nas universidades, em cooperação com o seu ecossistema inovador. Esta ação ajudará os estudantes a desenvolver as competências e mentalidades necessárias para criar empresas e gerar postos de trabalho.

Principais resultados esperados

Plano de Ação para as Competências Básicas (T1 2025)

Programa de apoio às competências básicas (projeto-piloto) (2026).

Roteiro sobre o futuro da educação e das competências digitais a concretizar até 2030 (T4 2025)

Iniciativa IA na educação (2026)

Plano Estratégico para o Ensino das CTEM (T1 2025)

Agenda da UE para os Professores e Formadores (2026)

Quadro europeu de competências para o pessoal académico (2026)

Estratégia europeia para o ensino e a formação profissionais (EFP) (2026)

Aumentar a acessibilidade do ensino superior (2027)

Estratégia para a equidade intergeracional (T1 2026)

B. Melhoria de competências e requalificação para assegurar competências orientadas para o futuro

O ritmo e o âmbito das transformações em curso não têm precedentes. As competências sempre foram uma das vantagens competitivas da Europa. Assegurar os instrumentos adequados com vista à melhoria das competências e à requalificação das pessoas — de forma responsável e eficaz — ajudará as empresas e os empregadores europeus a serem competitivos, facilitará as transições entre empregos e garantirá que ninguém seja deixado para trás.

A melhoria de competências e a requalificação são uma responsabilidade partilhada. Não só as autoridades públicas a nível da UE, nacional, regional e local têm um papel a desempenhar, mas também as empresas, os parceiros sociais, os prestadores de ensino e formação, as organizações da sociedade civil, as comunidades locais e os indivíduos serão chamados a intervir.

As projeções sobre o futuro do mercado de trabalho sublinham a urgência de ação para assegurar as competências de que a Europa necessita. A Comissão identificou já 42 profissões onde se registam carências de mão de obra em toda a UE. A maior escassez verifica-se nos setores da construção civil e dos transportes, em algumas profissões do setor da saúde, como enfermeiros e médicos especialistas, e nos trabalhadores de cuidados³⁰. É provável que venha a agravar-se com

³⁰ Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma Reserva de Talentos da UE [COM(2023) 716].

a utilização da IA, da robótica e de processos baseados em dados e com a emergência de indústrias transformadoras associadas à transição ecológica³¹.

A participação na educação de adultos continua a ser insuficiente, uma vez que apenas 39,5 % dos adultos participam anualmente em ações de formação³², número que fica muito aquém da grande meta da UE de 60 % a atingir até 2030. Os adultos pouco qualificados, que mais necessitam de formação, participam ainda menos. As taxas de participação também são, em média, inferiores nas regiões menos desenvolvidas e nas regiões em transição. As mulheres e os grupos vulneráveis, como as pessoas com deficiência, fazem face a obstáculos acrescidos que impedem a sua participação em ações de formação. Neste contexto, o Roteiro dos Direitos da Mulher promoverá a igualdade de oportunidades e o acesso a ações de melhoria de competências e requalificação.

É imperativo dotar os cidadãos mais velhos que estejam dispostos a continuar a contribuir para o mercado de trabalho dos meios para o fazer. Além disso, devem ser promovidas iniciativas políticas que beneficiem mutuamente várias gerações. Locais de trabalho multigeracionais satisfazem diferentes necessidades, investem em transferências bidirecionais de conhecimentos e competências entre cidadãos jovens e mais velhos e são, em última análise, benéficos para a sociedade no seu conjunto.

Uma grande parte das oportunidades de melhoria das competências enquadra-se na formação no local de trabalho assegurada pelos empregadores. Em 2020, 67,4 % das empresas disponibilizaram formação, mas a participação varia significativamente consoante os setores, as indústrias e os países. Os serviços públicos de emprego não satisfazem suficientemente as necessidades de formação dos adultos que é imperativo requalificar para profissões ou setores em mutação.

Um dos principais obstáculos à formação dos adultos pouco qualificados é a falta de motivação³³. Experiências negativas com a aprendizagem em contexto escolar podem ter efeitos negativos a longo prazo. São necessárias abordagens alternativas que envolvam um conjunto mais vasto de intervenientes para incentivar os adultos a participar em atividades de aprendizagem em contextos novos ou nos quais se sintam confiantes.

O **diálogo social** a todos os níveis — europeu, nacional e local — é fundamental para influenciar o desenvolvimento de competências mediante a negociação coletiva, a gestão de fundos de formação e desenvolvimento, serviços de orientação e a correspondência entre empregos e competências. Esta é uma dimensão que continuará a ser promovida.

³¹ A mão de obra no setor da energia terá de crescer 50% até 2030 para assegurar a implantação de energias renováveis, de tecnologias de rede e de tecnologias energeticamente eficientes.

³² *VET Data insights: what is happening with vocational education and training and adult learning in the European Union*, Cedefop: <https://www.cedefop.europa.eu/pt/data-insights/what-happening-vocational-education-and-training-and-adult-learning-european-union>

³³ A falta de motivação dos adultos foi um problema recorrente identificado por todos os Estados-Membros durante o Ano Europeu das Competências.

Principais resultados a nível do setor público da UE, nacional ou regional

★ Melhoria das competências e requalificação

- **Continuar a apoiar a utilização de contas individuais de aprendizagem**³⁴, a fim de dar a todas as pessoas oportunidades de melhoria de competências e requalificação, independentemente do seu estatuto profissional. As contas individuais de aprendizagem podem ajudar as pessoas afetadas pelas transições a adquirir as competências necessárias para exercerem novas profissões. Muitos Estados-Membros estão a testar iniciativas deste tipo, mas será necessária uma maior utilização, avaliação e consolidação nos próximos anos.
- **Alargar a utilização de microcredenciais** como soluções de aprendizagem flexíveis, em consonância com a abordagem europeia³⁵, a fim de assegurar que são fiáveis, compreensíveis, emitidas em formato digital e comparáveis em todos os setores e países. Para tal, será necessária a participação ativa de todos os tipos de emissores de microcredenciais, nomeadamente os prestadores de formação privados, para além das instituições de ensino e formação. Se for caso disso, as microcredenciais devem estar ligadas a quadros nacionais e ao Quadro Europeu de Qualificações. A existência de orientações sobre instrumentos de garantia da qualidade reforçará a confiança e a aceitação das microcredenciais em processos de recrutamento. O objetivo consiste também em aumentar o número de microcredenciais conjuntas emitidas pelos Centros de Excelência Profissional, pelas alianças de universidades europeias e pelas Academias de Competências da UE, bem como expandir a sua utilização pelas empresas em processos de recrutamento e promoção de carreiras, centrando-se, em especial, em setores estratégicos.
- **Apoiar atividades de aprendizagem mútua entre os Estados-Membros sobre espaços de aprendizagem comunitários inovadores**, a fim de envolver e motivar os adultos com baixas competências básicas a melhorá-las, frequentando ambientes onde se sintam mais confortáveis. Incentivar os Estados-Membros a trabalharem com os serviços públicos de emprego e os serviços sociais para ajudar os adultos a melhorar as suas competências básicas e, se for caso disso, prestar-lhe serviços de ativação. Neste contexto, poderão ser testadas abordagens intergeracionais.
- Desenvolver e testar uma **Garantia de Competências**, a fim de assegurar que os trabalhadores de setores em fase de reestruturação ou em risco de desemprego tenham a oportunidade de continuar a desenvolver as respetivas carreiras noutros setores e/ou empresas. Ao promover a melhoria de competências e requalificação desses trabalhadores, em consonância com as estratégias de transição nacionais, regionais e/ou setoriais pertinentes, a Garantia de Competências favorecerá as suas perspetivas profissionais e segurança no emprego.
- Avaliar, no âmbito da revisão do Regulamento Geral de Isenção por Categoria³⁶, se é necessário atualizar as **regras em matéria de auxílios estatais aplicáveis à formação**, a fim de proporcionar melhores incentivos à indústria, incluindo a economia social, para que invista

³⁴ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa às contas individuais de aprendizagem (2022/C 243/03).

³⁵ 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 (2022/C 243/02).

³⁶ Regulamento (UE) n.º 651/2014 da Comissão, de 16 de junho de 2014, que declara certas categorias de auxílio compatíveis com o mercado interno, em aplicação dos artigos 107.º e 108.º do Tratado, texto consolidado <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX%3A02014R0651-20230701>

na melhoria de competências e na requalificação dos trabalhadores na perspectiva de uma transição justa.

★ **Mobilização de parcerias público-privadas e promoção da cooperação em setores estratégicos**

- **Reforçar e racionalizar o Pacto para as Competências**, no intuito de apoiar os setores estratégicos nas suas ações de melhoria de competências e requalificação, nomeadamente através das parcerias em grande escala, em consonância com a Bússola para a Competitividade, o Pacto da Indústria Limpa e a futura Estratégia da União da Preparação. O reforço das parcerias em grande escala favorecerá o desenvolvimento de soluções setoriais específicas³⁷. O Pacto reforçado corrigirá a fragmentação das iniciativas e melhorará as ligações entre elas, como as Academias de Competências da UE, a Aliança Europeia para a Aprendizagem, os Centros de Excelência Profissional e as alianças de universidades europeias. Serão melhoradas as sinergias intersetoriais entre os membros do Pacto, na partilha de conhecimentos e recursos ao longo da cadeia de valor (por exemplo, informações sobre competências, perfis profissionais, programas curriculares, módulos de formação). Os membros do Pacto comprometeram-se a melhorar as competências de 25 milhões de trabalhadores até 2030. A Comissão insta-os a, pelo menos, duplicarem os seus compromissos.
- **Rever e criar Academias de Competências específicas da UE**. Proceder-se-á a uma revisão das academias existentes, incluindo as Academias de Indústrias de Impacto Zero, a fim de determinar os fatores de sucesso. Com base nesta análise, será criado um número específico de academias com base nos modelos mais bem-sucedidos, a fim de proporcionar as competências de que a indústria necessita no contexto da transição ecológica e digital e do Pacto da Indústria Limpa. Devem visar setores estratégicos como a defesa, o setor automóvel, a economia circular, a energia eólica, as redes, a alimentação, os domínios digitais, como a IA, a indústria quântica, os mundos virtuais e os semicondutores. Em junho de 2025, a Comissão lançará a rede Indústria-Academia no quadro da Academia de Competências de Cibersegurança, e promoverá a criação de campus cibernéticos para competências em cibersegurança em vários Estados-Membros e regiões. Até 2028, o Instituto Europeu de Inovação e Tecnologia (EIT) dotará um milhão de aprendentes das competências necessárias em setores estratégicos, em colaboração com as empresas, tendo especial cuidado em assegurar uma participação equilibrada em termos de género.
- Testar iniciativas, nomeadamente no âmbito do Erasmus+, do Programa Europa Digital e do EIT, para criar **parcerias transnacionais entre universidades e empresas**, destinadas a formar recursos humanos em setores com graves lacunas de competências. Essas parcerias podem, por exemplo, apoiar programas conjuntos específicos ou desenvolver em conjunto microcredenciais, ao mesmo tempo que promovem o empreendedorismo e a mentoria junto das empresas em fase de arranque e das empresas em fase de expansão. A estratégia da UE para as empresas em fase de arranque e as empresas em fase de expansão definirá outras ações para as ajudar a atrair e a reter os talentos de que necessitam para iniciar atividades e prosperar na UE.

³⁷ Existem parcerias em grande escala nos seguintes setores: indústria aeroespacial e defesa, indústria agroalimentar, construção, indústrias criativas e culturais, indústrias digitais, indústrias com utilização intensiva de energia, saúde, eletrónica, mobilidade-transportes-automóvel, economia social e de proximidade, energias renováveis, mercados retalhistas, têxteis e ecossistemas turísticos.

- Alargar a **Aliança Europeia para a Aprendizagem** de modo a atingir, até 2030, 700 compromissos em favor, nomeadamente, de aprendizagens para integrar no mercado de trabalho pessoas dele excluídas e para a melhoria de competências e a requalificação de adultos.

Principais resultados a atingir

Testar uma Garantia de Competências para os trabalhadores (2025)

Criar Academias de Competências da UE em domínios específicos, após uma revisão das já existentes (2026)

Testar parcerias transnacionais entre universidades e empresas em setores com graves lacunas de competências (2026)

C. Fazer circular e distribuir competências para aproveitar todo o potencial do mercado único

Ancorado na livre circulação de pessoas, o mercado único proporciona um quadro único para a «fazer circular» as suas competências. A UE desenvolveu legislação relativa à livre circulação de profissões regulamentadas, bem como uma série de instrumentos de transparência e do mercado de trabalho, como o Quadro Europeu de Qualificações (QEQ), o Europass, a ESCO³⁸ e a EURES³⁹. Além disso, no âmbito do Processo de Bolonha, foi desenvolvido o Sistema Europeu de Transferência e Acumulação de Créditos para o ensino pós-secundário.

No entanto, continuam a existir obstáculos que dificultam a portabilidade fluida e o reconhecimento das competências e qualificações das pessoas. Ao facilitar a validação das competências e o reconhecimento das qualificações e ao reforçar a cooperação transnacional, a União das Competências favorecerá uma mobilidade transfronteiriça equilibrada e a livre circulação de conhecimentos e competências. Desta forma, contribuirá para melhorar a correspondência entre as competências das pessoas e os empregos que aceitem quando se deslocam na UE, reduzindo a fuga de cérebros e contrariando a tendência de despovoamento nas regiões em risco de declínio demográfico.

Trabalhando em conjunto com os Estados-Membros no sentido da criação de um diploma europeu reconhecido por todos os Estados-Membros, a União das Competências proporcionará uma educação e formação de excelência, congregando recursos graças à cooperação transnacional e transdisciplinar apoiada pelo Erasmus+.

Principais resultados a atingir a nível da UE, nacional, regional e local

★ Facilitar a portabilidade das competências e qualificações

- Desenvolver uma **Iniciativa sobre a Portabilidade das Competências** visando criar mais oportunidades para os trabalhadores e as empresas aproveitarem o potencial do mercado único na sua totalidade. Em primeiro lugar, avaliar a necessidade de uma eventual **proposta legislativa** para eliminar os obstáculos à mobilidade dos trabalhadores, incluindo nas profissões não regulamentadas. Uma iniciativa deste tipo poderá ter por base os instrumentos de transparência já existentes, que procuram assegurar a compreensão, a comparabilidade, a

³⁸ Classificação Europeia das Competências/ Aptidões, Qualificações e Profissões

³⁹ Serviços de emprego europeus

confiança e a aceitação de competências e qualificações nos Estados-Membros. Poderá também promover formatos europeus comuns de credenciais digitais interoperáveis, a fim de permitir a compreensão e a aceitação de competências e qualificações. Em segundo lugar, com base no relatório de aplicação da Diretiva Qualificações Profissionais, a Comissão ponderará a adoção de medidas para facilitar, alargar e modernizar ainda mais os processos de reconhecimento das profissões regulamentadas, em especial através do recurso a ferramentas digitais. Em terceiro lugar, estudará a possibilidade de propor regras comuns para procedimentos mais simples de tratamento do reconhecimento e validação das qualificações e competências dos nacionais de países terceiros.

- **Desenvolver um quadro europeu comum para o reconhecimento automático de períodos de aprendizagem e de qualificações educativas obtidas no estrangeiro** ao nível do ensino escolar, do EFP e do ensino superior. Explorar a possibilidade de **adesão da UE à Convenção sobre o Reconhecimento de Qualificações Relativas ao Ensino Superior na Região Europeia** («Convenção de Lisboa sobre o Reconhecimento») ⁴⁰. Esta ação terá por objetivo reduzir a incerteza dos aprendentes em mobilidade quanto ao reconhecimento das suas qualificações e resultados de aprendizagem, evitando procedimentos administrativos morosos e imprevisíveis. Criará condições de concorrência equitativas para todos os aprendentes, independentemente do tipo de ensino e formação que seguirem e do seu país de origem.

★ **Qualificações europeias orientadas para o futuro**

- **Facilitar o desenvolvimento de programas de estudo europeus conjuntos e inovadores**, nomeadamente em **disciplinas associadas a setores estratégicos** e domínios tecnológicos vitais como a IA, as tecnologias quânticas, os semicondutores, os dados ou a cibersegurança, possivelmente através da atribuição de **um grau/rótulo europeu** ⁴¹ com base em critérios definidos de comum acordo. Esta iniciativa promoverá competências orientadas para o futuro e a congregação de competências e conhecimentos especializados de instituições de ensino superior em toda a UE, para além do que qualquer instituição pode oferecer isoladamente.
- **Facilitar a mobilidade dos aprendentes e dos trabalhadores do EFP**, começando a trabalhar para desenvolver um potencial **diploma/rótulo europeu de EFP**. O diploma poderá abranger o EFP inicial a nível do ensino secundário e do ensino pós-secundário. Com o apoio do Erasmus+, um projeto-piloto reunirá os Estados-Membros e prestadores do EFP para testar esse diploma/rótulo europeu de EFP em 2025-2026.

★ **Aprofundamento da cooperação transnacional para proporcionar aptidões e competências orientadas para o futuro**

- Estudar o desenvolvimento de um **estatuto jurídico europeu** adequado para **alianças de instituições de ensino superior**; e uma **via de investimento para as alianças de universidades europeias**, a fim de assegurar uma cooperação e um financiamento sustentáveis, congregar recursos e reforçar as parcerias com empresas e departamentos de investigação no âmbito do respetivo ecossistema de inovação.
- Reforçar a cooperação transnacional no âmbito dos **Centros de Excelência Profissional** e contribuir para reformas nacionais do EFP através de parcerias público-privadas. Continuar a

⁴⁰ [CETS 165 — Convenção sobre o Reconhecimento das Qualificações relativas ao Ensino Superior na Região Europeia.](#)

⁴¹ [Comunicação da Comissão sobre o plano para a criação do diploma europeu.](#)

apoiar a criação de Centros de Excelência Profissional em 2026-2029, com base numa avaliação.

- Testar **alianças europeias de escolas** em 2026 para aumentar a mobilidade de alunos e professores, a cooperação transfronteiriça entre escolas e autoridades escolares e a inovação. Estas alianças servirão de bancos de ensaio para métodos de ensino, programas curriculares e quadros de competências inovadores, em especial no que respeita a competências básicas. Ajudarão as escolas participantes a tornarem-se organizações de aprendizagem para um ensino eficaz das competências básicas, nomeadamente em cooperação com as autoridades locais.

★ **Promover a mobilidade de todos os aprendentes**

- Reforçar o programa **Erasmus+** para o tornar mais inclusivo e acessível a todos, com especial destaque para os aprendentes com menos oportunidades — incluindo no EFP. Um maior alcance proporcionará uma margem mais ampla para o desenvolvimento de competências, contribuindo assim de forma mais decisiva para a construção de uma Europa resiliente, competitiva e coesa.

Principais resultados a atingir

Iniciativa sobre a Portabilidade de Competências (2026)

Desenvolvimento de um quadro europeu comum para o reconhecimento automático de períodos de estudo e de qualificações obtidas no estrangeiro ao nível do ensino escolar, do EFP e do ensino superior (2027)

Lançamento de programas de estudo europeus inovadores que culminem na atribuição de um diploma/rótulo europeu (2026)

Criação de um estatuto jurídico para as alianças de universidades europeias (2027)

Iniciativa-piloto de criação de um diploma europeu de EFP (2025-2026)

Iniciativa-piloto de alianças europeias de escolas (2026)

D. Atrair e reter competências de países terceiros para fazer face à escassez de competências e desenvolver talentos de excelência na Europa

Prevê-se que a população europeia em idade ativa perca anualmente um milhão de adultos até 2050. São necessários esforços para incentivar a participação no mercado de trabalho do maior número possível de pessoas em idade ativa, eliminando os obstáculos persistentes e estendendo o alcance a grupos com menos oportunidades. Ainda assim, o declínio demográfico significa que a população da UE não será suficiente para fazer face à escassez de mão de obra e otimizar o potencial de inovação da UE. A integração gradual de países candidatos em partes do mercado único reforçará a competitividade da economia da UE na atual conjuntura de feroz concorrência mundial. O apoio estratégico à educação e à formação em países parceiros no âmbito da Estratégia Global Gateway tem um impacto transformador e permite fomentar a sustentabilidade, contribuindo simultaneamente para reforçar a competitividade das empresas europeias, especialmente nos países de investimento.

Em complemento das medidas de ativação e melhoria de competências da sua população ativa, a UE deve tornar-se um polo de atração e retenção de talentos a nível mundial. A fim de manter e reforçar a posição que ocupa em matéria de educação, investigação e inovação, a Europa tem de reforçar a sua atratividade para investigadores de topo, académicos e estudantes de todo o mundo, bem como para especialistas em domínios estratégicos como os ligados à próxima vaga de tecnologias de ponta. A capacidade da UE para competir à escala mundial depende não só da retenção de talentos autóctones, mas também da mobilização ativa de talentos de fora da Europa. Ao oferecer infraestruturas de ensino e investigação de primeira mundial, perspetivas de carreira competitivas e um ambiente regulamentar e de financiamento favorável, a UE pode tornar-se um destino de escolha para as mentes mais brilhantes. As subvenções para a investigação de fronteira do Conselho Europeu de Investigação podem ser fundamentais para atrair e reter na UE investigadores excelentes de todo o mundo, proporcionando financiamento flexível e a longo prazo para levar a cabo investigação de fronteira na Europa.

Esta ambição merecerá o mesmo grau de atenção do que o dedicado a garantir o acesso e a criação de empregos de qualidade, nomeadamente em setores onde os trabalhadores estão expostos a um maior risco de enfrentarem condições de trabalho injustas, pouco saudáveis e inseguras. O controlo adequado do cumprimento das regras em matéria de mobilidade laboral, nomeadamente com o apoio da Autoridade Europeia do Trabalho (AET), é fundamental para construir um mercado único que funcione corretamente, o que diz respeito a todos os trabalhadores, incluindo os nacionais de países terceiros, especialmente no contexto do destacamento de trabalhadores e em cadeias de subcontratação longas e complexas.

Os nacionais de países terceiros que residam legalmente na UE devem ser apoiados no seu processo de integração e ser capazes de utilizar plenamente os seus talentos, com boas condições de trabalho. Há também que reforçar a cooperação com países parceiros em matéria de mobilidade laboral e desenvolvimento de competências a nível internacional.

A União das Competências garantirá que a Europa se posiciona na primeira linha para atrair talentos inovadores a nível mundial e promove a diversidade e a inclusão, não descurando a necessidade de avaliar as implicações em matéria de segurança para setores estratégicos como a cibersegurança, a indústria aeroespacial e a defesa.

Principais resultados a atingir a nível da UE, nacional, regional e local

★ Um quadro europeu atrativo para os talentos

- Uma vez terminado o processo de adoção pelos legisladores, criar a **Reserva de Talentos da UE**, uma **plataforma à escala da UE que facilita o recrutamento internacional** de candidatos a emprego de países terceiros residentes fora da UE, que disponham das aptidões necessárias para trabalhar em profissões onde as carências de mão de obra se fazem sentir à escala da UE a **todos os níveis de competências**.
- **Tornar a Europa atrativa para os melhores investigadores de todo o mundo**, antecipando e combatendo a fuga de cérebros da UE, tanto para os investigadores europeus como internacionais. Para tal, há que:
 - **Oferecer excelentes condições científicas de trabalho, emprego e perspetivas de carreira**, nomeadamente através do combate à precariedade no início das carreiras de investigação, mediante uma ação Marie Skłodowska-Curie intitulada «**Choose Europe**»(Escolher a Europa). Será lançada uma iniciativa-piloto em 2025. Os candidatos

poderão associar as subvenções MSCA a concursos conducentes a cargos de longa duração em universidades e instituições de investigação após o termo do projeto,

- Favorecer a aplicação do **novo quadro das carreiras de investigação**⁴² e da Carta Europeia do Investigador, particularmente relevante para reter os investigadores na Europa e para atrair o regresso da diáspora científica.
- **Tornar os sistemas europeus de educação e formação atrativos para estudantes brilhantes.**
 - A Comissão propõe uma nova meta: **até 2030, o número anual de aprendentes de países terceiros que venham estudar e obter um diploma de ensino superior na UE deverá ser de, pelo menos, 350 000**⁴³
 - Testar **feiras de estudo virtuais**, especificamente em domínios CTEM e outras disciplinas estratégicas, e organizar atividades promocionais subordinadas ao tema **Estudar na Europa** para aliciar estudantes de instituições de referência em países terceiros a estudar na Europa em disciplinas vitais, recorrendo aos incentivos do programa **Erasmus Mundus e das bolsas de estudo do programa Europa Digital**, bem como das **alianças de universidades europeias**.
- **Facilitar a atração e a integração de nacionais de países terceiros qualificados.**
 - A Comissão apresentará ainda este ano uma **estratégia em matéria de vistos** que incluirá medidas para **favorecer a chegada de estudantes de topo, investigadores e trabalhadores qualificados de países terceiros**, por exemplo através de uma melhor aplicação da Diretiva Estudantes e Investigadores⁴⁴ e da Diretiva Cartão Azul. É igualmente necessário um apoio reforçado aos Estados-Membros e respetivos consulados, a fim de assegurar a emissão de vistos de longa duração e autorizações de residência em tempo útil. O financiamento da UE facilitará uma melhor coordenação entre as autoridades competentes em matéria de migração e educação.
 - Um fator fundamental para atrair talentos é a criação de condições adequadas para se integrarem na Europa e o apoio à vida familiar. A Comissão irá rever ainda este ano o **Plano de Ação da UE sobre Integração e Inclusão** e estudará formas de melhor apoiar as medidas de integração e de reagrupamento familiar, em especial para trabalhadores qualificados e investigadores.
 - Programas de formação com vista ao recrutamento (*train to hire*) são fundamentais para dar resposta às necessidades de mão de obra na Europa e contribuir para o desenvolvimento de competências de países parceiros. Esses programas estão a ser desenvolvidos no âmbito de

⁴² Proposta de recomendações do Conselho para uma Agenda Estratégica do EEI 2025-27.

⁴³ A meta fixada a nível da UE para 2030 diz respeito ao número de diplomados do ensino superior móveis provenientes de países terceiros. Este valor era de 248 827 em 2022 (últimos dados disponíveis), o que significa que a meta a nível da UE implica um aumento de cerca de 41 % até 2030. Uma previsão linear sugere um valor em 2030 de cerca de 328 000, o que implica que para atingir a meta nesse horizontal temporal é necessário um aumento de cerca de 7 % em comparação com a progressão linear.

⁴⁴ Diretiva (UE) 2016/801 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio de 2016, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação, de estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação *au pair* (reformulação).

parcerias de talentos e devem continuar a ser desenvolvidos no âmbito dos **pontos de entrada jurídicos polivalentes** criados em conjunto com os Estados-Membros interessados, a fim de prestar apoio adicional aos empregadores na procura das competências de que necessitam, em especial em setores de interesse comum, como a construção, os cuidados, as TIC, os transportes, a bioeconomia, o turismo, a agricultura ou a cultura. Esses programas devem assentar numa parceria público-privada e beneficiar tanto a UE como os países parceiros. O futuro Novo Pacto para o Mediterrâneo proporciona oportunidades específicas neste contexto.

Principais resultados a atingir

Lançamento da Plataforma Informática da Reserva de Talentos da UE

Iniciativa-piloto da ação Marie Skłodowska-Curie «Choose Europe» (T4 2025)

Uma nova estratégia em matéria de vistos (T4 2025)

Criação de pontos de entrada jurídicos polivalentes (2026)

4. Investir na educação e nas competências — mobilizar investimento público e privado

A educação e as competências são um investimento - não um custo - muito rentável. O investimento numa população e numa mão de obra bem instruídas não é só uma forma de permitir às pessoas aceder a empregos de qualidade e a mantê-los. É também um investimento na competitividade e na preparação da UE, no reforço do crescimento económico e inclusivo e na resiliência, na coesão social e territorial e, em última análise, no reforço do modelo social europeu e da proteção dos valores e da democracia europeus.

O atual orçamento de sete anos (2021-2027) afeta investimentos à educação e às competências no âmbito de programas como o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), que apoia as competências com 42 mil milhões de EUR, o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (67,7 mil milhões de EUR para investimentos em capital humano e infraestruturas), o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (8,7 mil milhões de EUR), o Erasmus+ (26,1 mil milhões de EUR), o Fundo para uma Transição Justa (2,3 mil milhões de EUR) e o InvestEU (alavancando mais de mil milhões de EUR). É importante que os Estados-Membros aproveitem a revisão intercalar dos programas da política de coesão para 2021-2027, de forma a reforçar os seus investimentos na educação e nas competências, em apoio de reformas ambiciosas para implementar a União das Competências.

O futuro financiamento da UE continuará a apoiar os investimentos na educação e nas competências a nível da UE. Ao mobilizar boas práticas, projetos-piloto e ensinamentos retirados a nível da UE, a par de uma melhor coordenação com as prioridades políticas europeias, iremos maximizar o valor acrescentado dos investimentos em setores que são críticos para a competitividade europeia.

O orçamento da UE é apenas uma parte da equação. Dada a dimensão do desafio — e da recompensa em termos de competitividade, prosperidade e resiliência — é crucial mobilizar financiamento e iniciativas fora da esfera dos fundos da UE, tanto no setor público como no privado.

Em 2022, a despesa das administrações públicas em todos os níveis de educação foi de 4,7 % do PIB (média da UE). 0,1 % do PIB foram gastos na educação de adultos.

Os Estados-Membros e o setor privado têm de investir mais na educação, na formação, na melhoria de competências e na requalificação.

Principais resultados a atingir a nível da UE, nacional, regional e do setor privado

- Utilizar plenamente as possibilidades ao abrigo do **InvestEU** e lançar uma nova plataforma conjunta designada «**EU Invest in Talent**» (Investimento da UE em Talentos), em cooperação com o Grupo do Banco Europeu de Investimento, e aberta a todas as instituições financeiras internacionais e bancos de fomento nacionais, combinando financiamento da UE e empréstimos por parte dos principais investidores para promover investimentos em todos os níveis de educação na Europa, a par do aumento do financiamento e do impacto. No âmbito desta plataforma, **coordenar iniciativas do setor privado e impulsionar o investimento do setor privado na formação**, na melhoria de competências e na requalificação em ecossistemas industriais vitais, reforçando o Pacto para as Competências e as Academias de Competências da UE e criando parcerias transnacionais entre universidades e empresas. Os Centros de Excelência Profissional e as alianças de universidades europeias são também excelentes veículos para estimular o investimento do setor privado no desenvolvimento de competências orientadas para o futuro.
- **Incentivar os Estados-Membros a utilizarem a possibilidade** recentemente introduzida de **uma trajetória de ajustamento alargada** no quadro de governação económica revisto, a fim de incluir reformas favoráveis ao crescimento e investimentos na educação, na formação, na melhoria de competências e na requalificação, que contribuam para aumentar a produtividade e a participação no mercado de trabalho.
- **Prosseguir e reforçar o trabalho em matéria de investimento social**, nomeadamente com a Plataforma de Investimento Social⁴⁵, promovendo a aprendizagem mútua e o apoio técnico aos Estados-Membros para levarem a cabo reformas e investimentos no mercado de trabalho, nas competências e nos domínios da política social, ao mesmo tempo que melhoram a capacidade de quantificar os seus rendimentos sociais e económicos para a produtividade e a sustentabilidade orçamental.
- **Estudar as melhores práticas para continuar a apoiar empregos de qualidade** e promover a requalificação da mão de obra através da contratação pública.
- **Avaliar a qualidade e pertinência do investimento na educação e formação**, com o apoio do Laboratório de Aprendizagem sobre Investimento em Educação e Formação de Qualidade⁴⁶.
- **Incentivar os Estados-Membros a utilizarem adequadamente as possibilidades de financiamento** da educação e da formação ao abrigo do FSE+.

5. Governação

Para cumprir os objetivos da União das Competências será necessário uma maior ambição, responsabilidade e apropriação coletivas, antecipação, orientação coordenada, investimento e

⁴⁵ Ver Conclusões do Conselho sobre o papel do mercado de trabalho, das políticas em matéria de competências e das políticas sociais para economias resilientes (11066/24) e Princípios orientadores voluntários para os Estados-Membros da UE avaliarem os efeitos económicos das reformas e dos investimentos nos domínios do mercado de trabalho, das competências e da política social (10779/24).

⁴⁶ [Laboratório de Aprendizagem sobre Investimento em Educação e Formação de Qualidade](#)

execução eficaz de reformas a vários níveis. Para o efeito, a União das Competências basear-se-á numa estrutura e governação sólidas, cumprindo a prioridade de desenvolver um capital humano forte, enquanto facilitador horizontal, em apoio das prioridades da UE em matéria de competitividade e preparação. A este respeito, a União das Competências será alinhada com o **novo mecanismo de orientação** em prol da competitividade, tal como descrito na Bússola para a Competitividade, que permitirá integrar rápida e eficazmente as questões relacionadas com as competências, nomeadamente nos setores considerados críticos para a competitividade europeia.

A governação da União das Competências, que deverá ser implementada na íntegra o mais rapidamente possível, assentará numa plataforma de informações sobre competências e educação sólida, oportuna e pertinente, coerente e coordenada — o **Observatório Europeu de Informações sobre Competências**. Com o objetivo de simplificar e consolidar um processo de elaboração de políticas fundamentado e ágil neste domínio, a União das Competências assentará numa estreita cooperação entre todas as partes interessadas pertinentes, nomeadamente os parceiros sociais, o setor privado e as instituições de ensino e formação, reunidas num **Conselho Europeu de Alto Nível sobre Competências**.

Uma vez que o capital humano, a educação e as competências são uma questão fundamental para garantir a competitividade europeia, a Comissão tenciona introduzir uma **nova recomendação da UE-27 sobre educação e competências no ciclo do Semestre Europeu**. Esta recomendação basear-se-á nos contributos do Observatório e do Conselho de Alto Nível, a fim de orientar os Estados-Membros e todos os intervenientes relevantes no domínio do capital humano, da educação e das competências e contribuir para garantir que as reformas e os investimentos — tanto públicos como privados — dão respostas estratégicas e eficazes às necessidades mais prementes.

Descrevem-se de seguida os principais elementos da governação da União das Competências.

★ Fornecer os dados necessários para uma política bem fundamentada: um Observatório Europeu de Informações sobre Competências

A disponibilidade de informações sobre competências, exatas e em tempo útil, é crucial para assegurar uma ação política fundamentada e um financiamento eficaz. Graças a um recém-criado Observatório Europeu de Informações sobre Competências, a Comissão fornecerá dados estratégicos e prospetivos sobre as reservas, a utilização e as necessidades de competências (atuais e futuras) em setores e regiões concretos, bem como sobre o desempenho dos sistemas de educação e formação. Esta comunicação atempada de dados permitirá alertar atempadamente para carências de competências em setores críticos ou estratégicos para a UE.

A Comissão⁴⁷ está a tomar medidas para melhorar as informações e a recolha de dados em matéria de competências, em estreita coordenação com o Eurostat e com os observatórios e agências pertinentes da UE⁴⁷ (Eurofound, Autoridade Europeia do Trabalho e Cedefop), que recolhem uma multitude de dados, incluindo o relatório anual sobre a escassez e os excedentes de mão de obra e a ferramenta em linha de análise das ofertas de emprego, e produzem informações e previsões de competências quase «em tempo real». Entre outras fontes de dados pertinentes contam-se as informações sobre competências setoriais recolhidas através do Pacto para as Competências e das alianças de competências «Blueprint», o acompanhamento dos percursos dos diplomados europeus,

⁴⁷ Está atualmente em construção uma plataforma unificada de dados (*data lakehouse*) para fundir todos os dados das agências, que será coordenada pela Eurofound. Esta plataforma unificada está em fase piloto e o trabalho centra-se atualmente na fusão de dados sobre competências.

o Monitor da Educação e da Formação, o Observatório Europeu do Setor do Ensino Superior, o Observatório das Carreiras de Investigação e Inovação (ReICO), o Espaço Europeu de Dados sobre Competências e a rede Eurydice.

O Observatório Europeu de Informações sobre Competências permitirá centralizar num balcão único todos estes dados granulares, comparáveis e em tempo real, fornecendo os contributos necessários ao Conselho de Alto Nível sobre Competências e contribuindo para os trabalhos no âmbito do Semestre Europeu.

★ **Impulsionar a mudança — um Conselho Europeu de Alto Nível sobre Competências**

Com base nas conclusões do Observatório Europeu de Informações sobre Competências, e para apoiar o trabalho a nível político, a Comissão criará um **Conselho Europeu de Alto Nível sobre Competências *ad hoc***. Este órgão, presidido pela Comissão Europeia, reunirá as principais partes interessadas, incluindo líderes de empresas, prestadores de ensino e formação e parceiros sociais, a fim de fornecer aos decisores políticos da UE informações e orientações abrangentes e transeitoriais em matéria de competências, assegurando uma visão coordenada e a identificação das medidas audaciosas necessárias para reforçar o nosso capital humano, com base nas constatações do Observatório Europeu de Informações sobre Competências.

O conselho apoiará o trabalho da Comissão tendo em vista a introdução de uma recomendação da UE-27 sobre capital humano e as recomendações específicas por país. Se for caso disso, terá em conta as recomendações em matéria de competências digitais básicas do Conselho da Década Digital, bem como de outros organismos competentes. Ao reunir as principais partes interessadas pertinentes, o conselho facilitará uma intervenção rápida no terreno, simplificando e reduzindo a duração dos debates e da consulta dos diferentes órgãos e instituições a nível nacional e da UE. Será dotado de uma estrutura dinâmica e ágil, capaz de responder rapidamente à evolução da situação em matéria de competências setoriais na UE e de reunir as partes interessadas pertinentes em função das diferentes questões urgentes a debater.

★ **Uma recomendação específica da UE-27 sobre capital humano: educação e competências no Semestre Europeu**

As competências são fatores essenciais para a competitividade sustentável. Por conseguinte, a União das Competências será ancorada no mecanismo de orientação em prol da competitividade, que incluirá a Ferramenta de Coordenação da Competitividade e o Semestre Europeu racionalizado.

A introdução do Quadro de Convergência Social no Semestre Europeu em 2024⁴⁸ chamou a atenção para os desequilíbrios sociais e os riscos para a convergência social ascendente. Ao Quadro de Convergência Social podem acrescentar-se análises e conselhos adaptados sobre as políticas de capital humano dos Estados-Membros, a fim de melhorar significativamente e atualizar o processo de acompanhamento e análise dos resultados em matéria de emprego, política social, educação e competências. A Comissão tenciona introduzir uma recomendação horizontal da UE-27 sobre capital humano, a dirigir a todos os Estados-Membros, com base nas conclusões do Observatório

⁴⁸ Regulamento (UE) 2024/1263 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2024, relativo à coordenação eficaz das políticas económicas e à supervisão orçamental multilateral e que revoga o Regulamento (CE) n.º 1466/97 do Conselho.

Europeu de Informações sobre Competências e na análise da Comissão Europeia, apoiada pelo Conselho Europeu de Alto Nível sobre Competências.

A recomendação da UE-27 deve incidir sobretudo em questões estruturais em matéria de educação e competências, bem como na sua relação com a rápida evolução do mercado de trabalho e da competitividade. O seu objetivo é contribuir para determinar que questões relacionadas com o capital humano devem ser tratadas em prioridades à escala da UE, bem como contribuir para os debates políticos pertinentes no Conselho e para os trabalhos da Cimeira Social Tripartida. A recomendação deverá complementar os outros elementos do Semestre Europeu, incluindo, nomeadamente, o Relatório Conjunto sobre o Emprego e as Orientações para o Emprego, e contribuirá para os relatórios por país e as recomendações específicas por país.

A nível institucional, a Comissão orientará uma colaboração e ligações mais estreitas para garantir a coerência entre os diferentes elementos do Semestre Europeu e incentivará uma colaboração mais apertada entre as formações pertinentes do Conselho, nomeadamente os ministérios da educação, do emprego e da economia, a fim de dar resposta ao desafio das competências do capital humano a nível nacional e da UE, tudo isto no âmbito de uma abordagem de governação integrada.

No que respeita à execução das políticas, poderia integrar-se estreitamente na governação da União das Competências uma estrutura de governação simplificada do Espaço Europeu da Educação, de forma a tirar partido da cooperação eficaz entre as diferentes autoridades e gerar a mudança sistémica necessária para um maior impacto. Estruturas de governação sólidas e ágeis reforçariam o apoio aos Estados-Membros no contexto da execução de reformas baseadas em dados concretos. No primeiro semestre de 2025, a Comissão publicará um relatório de avaliação do Espaço Europeu da Educação, que servirá de base à revisão a levar a cabo pelo Conselho.

6. Conclusão – o caminho a seguir

A Bússola para a Competitividade da UE salienta que a base da competitividade da Europa e da preparação para o futuro são as pessoas, cujas competências funcionam como condição habilitadora. A União das Competências propõe uma nova abordagem, que conjuga políticas de educação, formação e emprego, articulada em torno de uma visão comum em matéria de competitividade. Avançar com quatro vertentes de ação em matéria de competências que promoverão a inovação, a descarbonização, a preparação, a democracia e a justiça social.

A União das Competências enquadrará o trabalho da Comissão durante todo o seu mandato. O desafio que se perfila no horizonte é colossal e só pode ser enfrentado se todos os intervenientes, incluindo os Estados-Membros, os parceiros sociais, a comunidade empresarial, as universidades e as escolas, assumirem uma responsabilidade coletiva e enveredarem por uma abordagem de governação integrada que contemple, ao mesmo tempo, a oferta e a procura de competências (conjugando o desenvolvimento e o reconhecimento de competências, a articulação com as condições de trabalho, a demografia, as práticas das empresas).

O único caminho a seguir, tal como foi claramente traçado na União das Competências, passa por um compromisso total, assente num instrumento de execução e numa governação fortes alicerçados num mecanismo coerente e simplificado de orientação para fundamentar as decisões de investimento e as reformas a nível nacional e da UE, que incluirá a Ferramenta de Coordenação da Competitividade e o Semestre simplificado, apoiado por fundos nacionais e da UE e com o reforço do papel das parcerias públicas e privadas. Todas estas ações terão por base um sólido

mecanismo de execução e governação no quadro do Semestre Europeu, apoiado por fundos nacionais e da UE, com o reforço do papel das parcerias públicas e privadas. A Comissão convida o Parlamento Europeu, o Conselho Europeu, o Conselho e os parceiros sociais a aprovarem a União das Competências e a contribuírem ativamente para a concretização das iniciativas que a compõem.