



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 22 de março de 2024
(OR. en)

8153/24

SOC 233
EMPL 135
EDUC 101
JEUN 66
ECOFIN 357
COMPET 372
MI 363
MIGR 140
DIGIT 92
ENV 365
FISC 61
SAN 198
GENDER 51

NOTA DE ENVIO

de: Secretária-geral da Comissão Europeia, com a assinatura de Martine DEPREZ, diretora

data de receção: 21 de março de 2024

para: Thérèse BLANCHET, secretária-geral do Conselho da União Europeia

n.º doc. Com.: COM(2024) 131 final

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

Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2024) 131 final.

Anexo: COM(2024) 131 final



Bruxelas, 20.3.2024
COM(2024) 131 final

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

Escassez de mão de obra e de competências na UE: um plano de ação

1. INTRODUÇÃO

Ao longo de quase uma década, a escassez de mão de obra e de competências tem vindo a agravar-se em todos os Estados-Membros. Embora esta tendência tenha sido temporariamente interrompida pela pandemia de COVID-19, as insuficiências voltaram a acentuar-se drasticamente na sequência da recuperação económica nos Estados-Membros, das alterações na procura de competências e do panorama demográfico, bem como das mudanças geopolíticas em curso e da ambição da UE no sentido de uma autonomia estratégica aberta. A escassez de mão de obra e de competências continua a ser elevada pese embora o recente abrandamento económico. Recentemente, a Comissão identificou 42 profissões que considera deficitárias a nível da UE¹. Além disso, as empresas declaram com cada vez maior frequência que não conseguem encontrar as competências específicas necessárias para preencher as vagas de emprego de que dispõem².

A escassez de mão de obra e de competências tem implicações económicas e sociais e representa um desafio a que devem ser dadas respostas urgentes. A menos que seja mitigada, esta escassez corre o risco de reduzir a capacidade de inovação da UE e o seu carácter atrativo enquanto espaço de investimento, enfraquecendo a competitividade e prejudicando o potencial de crescimento e o financiamento do seu modelo de bem-estar social. Existe também o risco de as pessoas não conseguirem acompanhar o ritmo acelerado da mudança, com consequências negativas para a coesão das nossas sociedades e para a saúde das nossas democracias. Além disso, a insuficiência de trabalhadores com as competências necessárias pode constituir um entrave às transições ecológica e digital, bem como à competitividade, à segurança e à autonomia estratégica aberta da UE, numa altura em que é necessário reforçar cada uma delas para assegurar a resiliência da UE. Embora a escassez possa, em alguns casos, conduzir a uma melhoria das condições de trabalho e a uma melhor inclusão das pessoas de grupos sub-representados devido ao aumento da concorrência entre empregadores para atrair pessoal, pode dar origem a um aumento da intensidade de trabalho e pressões para os trabalhadores dos setores e profissões que afetam.

Estando mais próximos do mercado de trabalho, os parceiros sociais, incluindo a nível setorial, compreendem bem as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores. É por esta razão que a presidente Ursula von der Leyen, juntamente com a Presidência belga do Conselho da UE, convocou uma Cimeira dos Parceiros Sociais em Val Duchesse, em 31 de janeiro de 2024. A Declaração de Val Duchesse³ inclui um claro compromisso de trazer mais pessoas para o mercado de trabalho, melhorar as condições laborais, facilitar o reconhecimento das qualificações e integrar trabalhadores estrangeiros, com recurso ao diálogo social e à negociação coletiva.

A Europa não está a começar do zero. O presente plano de ação tem por base as numerosas iniciativas, incluindo o Ano Europeu das Competências em curso, que a UE, os Estados-Membros e os parceiros sociais já puseram em marcha. Visa orientar a conceção de medidas pertinentes a curto e médio prazo, operacionalizando novas ações concretas, especialmente a nível setorial, que a UE, os Estados-Membros e os parceiros sociais tomarão ou deverão tomar para enfrentar os desafios decorrentes da escassez de

¹ Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma reserva de talentos da UE [COM(2023 716)], que, a ser aprovada pelos legisladores, abre caminho a uma abordagem estratégica com vista a preencher vagas existentes nas profissões com escassez de mão de obra.

² Inquérito Eurobarómetro Flash n.º FL529 (2023): *European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises*. Para mais informações, ver secção 2.2.

³ [Declaração Tripartida para um Diálogo Social Europeu bem sucedido, assinada em 31 de janeiro de 2024, em Val Duchesse.](#)

mão de obra e de competências. Além disso, prepara o terreno para potenciais ações ou iniciativas no futuro.

2. PRINCIPAIS FATORES DA ESCASSEZ, O PAPEL DO DIÁLOGO SOCIAL E OS PRINCIPAIS DOMÍNIOS DE AÇÃO

A análise anual de 2023 sobre a evolução do emprego e da situação social na Europa (ESDE)⁴, intitulada «*Addressing labour shortages and skills gaps in the EU*» (Enfrentar a escassez de mão de obra e as lacunas de competências na UE), apresentou provas e análises substanciais sobre as persistentes insuficiências de mão de obra e a evolução das necessidades de competências na UE. O documento identificou os seguintes três fatores principais da escassez de mão de obra e de competências na UE:

- **O envelhecimento da população, que reduz a oferta de mão de obra e aumenta a procura de determinados serviços.** Entre 2009 e 2023, a população em idade ativa na UE registou uma queda de 272 milhões para 263 milhões⁵, prevendo-se que continue a diminuir para 236 milhões até 2050. Paralelamente, acentuam-se as necessidades de cuidados da população idosa. O efeito combinado da diminuição da população em idade ativa e do aumento da procura de serviços específicos, como os cuidados de saúde e os cuidados de longa duração, deverá contribuir significativamente para a escassez de mão de obra a médio e longo prazo⁶,
- **As previsões de crescimento substancial do emprego decorrente das transições ecológica e digital, da necessidade acrescida de segurança e do desígnio de autonomia estratégica aberta e maior resiliência, com consequências para as competências necessárias no mercado de trabalho.** Atualmente, a escassez de competências afeta todos os níveis de qualificação e perfis académicos e técnicos, sendo especialmente relevante em domínios como a ciência, a tecnologia, a engenharia e a matemática,
- **Más condições de trabalho em determinadas profissões e setores, que dificulta o preenchimento de vagas e/ou a retenção de trabalhadores.** Condições de trabalho inadequadas e difíceis, como uma pressão no trabalho acima da média e salários baixos, são um fator determinante da persistência da escassez de mão de obra em alguns setores e profissões.

No seguimento da Declaração de Val Duchesse, a Comissão solicitou os pontos de vista dos parceiros sociais europeus⁷ sobre o presente plano de ação. Para o efeito, organizou uma audição conjunta em 21 de fevereiro de 2024. Posteriormente, os parceiros sociais informaram a Comissão da sua intenção de tomar medidas para resolver o problema da escassez de mão de obra e de competências. A maioria dessas medidas tem caráter unilateral, avançada por uma organização de empregadores ou por um sindicato. A nível

⁴ Comissão Europeia (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review, 2023*.

⁵ População em 1 de janeiro, por faixa etária e sexo, fonte: Eurostat, demo _ pjangroup.

⁶ Comunicação da Comissão intitulada «Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação» [COM(2023) 577 final], Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados [COM(2022) 440], Relatórios sobre o impacto das alterações demográficas [SWD(2023) 21 e COM(2020) 109].

⁷ Os parceiros sociais europeus são as organizações patronais e sindicais a nível da UE que participam no diálogo social europeu, tal como previsto nos artigos 154.º e 155.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Uma Comunicação da Comissão de 1993 estabeleceu os critérios que as organizações europeias de parceiros sociais devem cumprir [COM(93) 600 final]. A Comissão publica regularmente uma lista das organizações europeias de parceiros sociais reconhecidas. Em setembro de 2023, a lista incluía 88 organizações.

setorial, algumas medidas são também bilaterais, com a organização de empregadores e o sindicato correspondente a apresentarem uma frente conjunta. A Comissão acolhe favoravelmente estas ações, que são apresentadas nas secções dos principais domínios de intervenção a que dizem respeito.

Porque o diálogo social desempenha um papel fundamental no combate à escassez de mão de obra e de competências, a Cimeira de Val Duchesse só pode ser o início de um processo sustentado e orientado para os resultados que dê resposta a estes desafios.

Para o efeito, a Comissão:

- irá disponibilizar financiamento para reforçar o trabalho dos parceiros sociais no sentido de fazer face à escassez de mão de obra e de competências⁸,
- convida os parceiros sociais a apresentarem projetos operacionais suscetíveis de dar resposta às insuficiências existentes e que se antecipa virem a existir,
- convida os parceiros sociais a centrarem os seus esforços de diálogo social nos setores específicos com maiores carências.

Com base na análise ESDE acima referida e nas reações recebidas pelos parceiros sociais, o presente plano de ação abrange **os seguintes principais domínios de intervenção política** aos níveis da UE, nacional, regional e dos parceiros sociais:

1. Apoiar a **ativação** de pessoas sub-representadas no mercado de trabalho;
2. Prestar apoio ao desenvolvimento de **competências**, à **formação** e à **educação**;
3. Melhorar as **condições de trabalho**;
4. Melhorar a **mobilidade justa no interior da UE para trabalhadores e aprendentes**;
5. **Atrair talentos de fora da UE.**

3. PRINCIPAIS DOMÍNIOS DE INTERVENÇÃO POLÍTICA PARA DAR RESPOSTA À ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA E DE COMPETÊNCIAS

3.1. Apoiar a ativação de pessoas sub-representadas no mercado de trabalho

O aumento da participação no mercado de trabalho é crucial para fazer face à escassez de mão de obra. Apesar das melhorias contínuas na taxa de emprego da UE, existe fora do mercado de trabalho um potencial significativo por explorar. No total, 21 % da população atual no grupo etário 20-64 anos permanece inativa⁹. É possível aumentar a participação no mercado de trabalho se nos centrarmos nos grupos populacionais atualmente aí sub-representados, nomeadamente nas zonas rurais e costeiras e nas regiões remotas e ultraperiféricas¹⁰. Estes grupos incluem as mulheres, os trabalhadores pouco qualificados (ou seja, pessoas com habilitações de nível secundário ou inferior), os

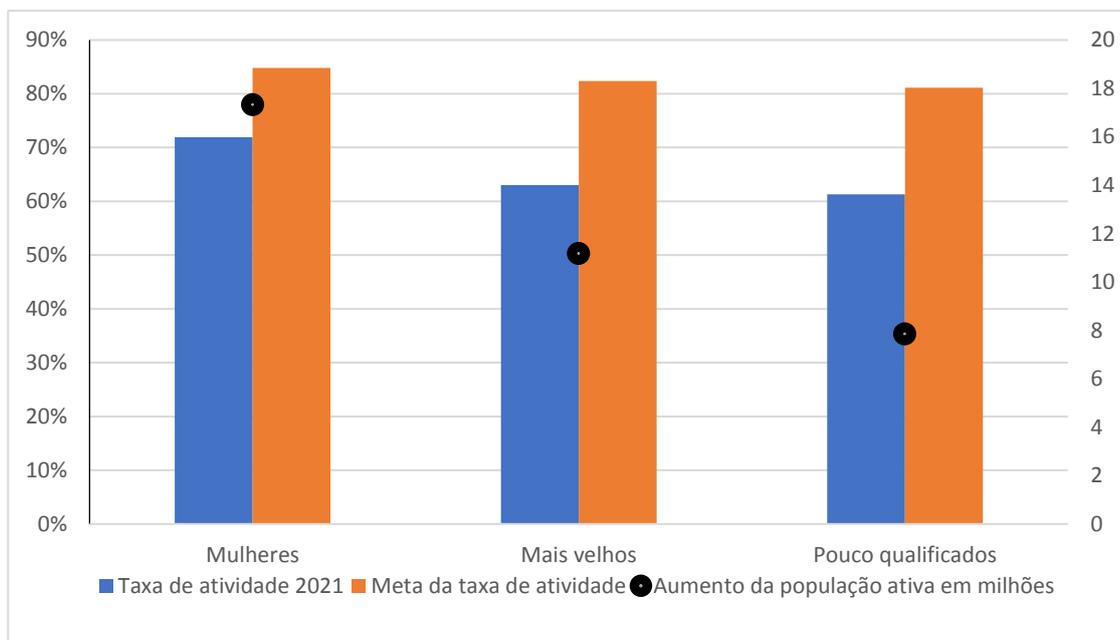
⁸ Através das rubricas orçamentais privilegiadas destinadas ao diálogo social, a Comissão apoia projetos dos parceiros sociais europeus e nacionais, lançando anualmente dois convites abertos à apresentação de propostas em matéria de diálogo social e ações de informação e formação para os trabalhadores. Os projetos permitem aos parceiros sociais desenvolver capacidades e partilhar conhecimentos em domínios relacionados com a escassez de mão de obra e de competências.

⁹ O grupo de jovens inativos inclui também os que frequentam o ensino.

¹⁰ As regiões ultraperiféricas da UE registam as taxas mais elevadas de desemprego dos jovens na UE e apresentam níveis particularmente elevados de NEET.

trabalhadores mais velhos, os jovens, as pessoas de origem racial ou étnica migrante¹¹ ou minoritária e as pessoas com deficiência. O potencial inexplorado é mais elevado nos três primeiros destes grupos. Caso a taxa de atividade destes grupos a nível da UE aumentasse para o nível registado nos três Estados-Membros com melhores desempenhos neste indicador (figura 1), entrariam no mercado de trabalho mais 17, 11 e 13 milhões de pessoas de cada grupo, respetivamente, até 2030¹².

Figura 1: As mulheres, as pessoas mais velhas e os trabalhadores pouco qualificados representam o maior potencial de mão de obra por explorar na UE



Fonte: ESDE 2023.

Nota: A meta da taxa de atividade (eixo esquerdo) corresponde à taxa de atividade média nos três Estados-Membros com as taxas de atividade mais elevadas para cada um destes grupos. O aumento na população ativa à escala da UE (eixo direito) indica o número de mais pessoas que poderiam entrar no mercado de trabalho caso fosse atingida a meta da taxa de atividade.

As principais barreiras ao emprego variam consoante o grupo sub-representado. As mulheres apresentam taxas de emprego mais baixas e uma percentagem significativamente mais elevada de emprego a tempo parcial do que os homens, principalmente devido à repartição desigual do trabalho doméstico não remunerado e das responsabilidades de prestação de cuidados. Existem também outros obstáculos estruturais, como a falta de estruturas de educação e acolhimento na primeira infância com qualidade e a preços acessíveis¹³ e de cuidados de longa duração que permitiriam aos pais e às pessoas com responsabilidades de prestação de cuidados trabalhar a tempo inteiro, bem como medidas

¹¹ Abrange os nacionais de países terceiros e os nacionais de Estados-Membros da UE que tenham a nacionalidade de um país terceiro e se tenham tornado cidadãos da UE, bem como os cidadãos da UE com pais nascidos no estrangeiro.

¹² Comissão Europeia (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review, 2023*. Estes números não são cumulativos, uma vez que há sobreposições nos três grupos. No caso das mulheres e das pessoas pouco qualificadas, este potencial é motivado pela percentagem relativamente elevada que ocupam na população, ao passo que, no caso dos trabalhadores mais velhos, se deve à diferença relativamente acentuada nas respetivas taxas de atividade em relação às registadas nos países com melhores resultados.

(¹³) [Comissão Europeia \(2023\). Staff shortages in early childhood education and care \(ECEC\), Policy brief](#)

fiscais que desincentivam as pessoas de trabalhar mais horas. No caso das pessoas com habilitações de nível secundário ou inferior, os obstáculos ao emprego incluem a falta de igualdade de oportunidades no acesso a uma educação inclusiva de qualidade e o impacto do aumento das necessidades de competências. O emprego dos trabalhadores mais velhos é frequentemente influenciado pela rigidez das regras em matéria de reforma, pela rápida evolução dos requisitos em matéria de competências conjugada com uma taxa inferior de participação na formação, e por condições de trabalho que não estão adaptadas às necessidades específicas deste grupo, nomeadamente em termos de práticas e locais de trabalho. Os jovens fazem face a um mercado de trabalho segmentado e registam uma percentagem acima da média de contratos de trabalho irregulares ou temporários. As pessoas com deficiência são confrontadas com a falta de locais de trabalho adaptados e de processos de recrutamento e educação inclusivos. Para as pessoas migrantes ou oriundas de minorias étnicas ou raciais, a não correspondência de competências, a inadequação das competências que possuem, as dificuldades linguísticas, a discriminação e o acesso deficiente ou inexistente a serviços de apoio colocam desafios à sua integração no mercado de trabalho.

Por conseguinte, a melhoria das taxas de atividade requer a conjugação de uma vasta gama de políticas adaptadas a cada grupo sub-representado, que dê resposta às causas específicas da não participação de cada um desses grupos. Aqui se incluem

A **Polónia** prevê criar mais de 100 000 novos lugares de acolhimento de crianças com menos de 3 anos, combinando apoios do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR) e do FSE+.

Um exemplo de ativação de grupos sub-representados no mercado de trabalho financiada pelo MRR é o programa da **Itália** para a *empregabilidade garantida dos trabalhadores (GOL)*. Espera-se que venha a apoiar 3 000 000 beneficiários, com destaque para as mulheres, os desempregados de longa duração, as pessoas com deficiência ou as pessoas com menos de 30 ou mais de 55 anos, que deverão representar, pelo menos, 75 % das pessoas apoiadas.

medidas para melhorar o apoio e os incentivos ao trabalho, por exemplo, reformas das políticas ativas do mercado de trabalho, reformas fiscais que reduzam a carga fiscal¹⁴ dos trabalhadores que auferem o segundo rendimento e dos trabalhadores com baixos rendimentos¹⁵, reformas das prestações sociais que aumentem os incentivos à integração no mercado de trabalho ou reformas dos sistemas de pensões¹⁶. As políticas de ativação devem ser complementadas por medidas que proporcionem um acesso efetivo a serviços de educação e acolhimento na primeira infância e a serviços de cuidados de longa duração de qualidade e a preços comportáveis.

Várias iniciativas da UE foram já adotadas e estão em curso de implementação. A Estratégia para a Igualdade de Género¹⁷ inclui medidas para favorecer uma maior participação das mulheres no mercado de trabalho, visando domínios como a redução das disparidades salariais entre homens e mulheres, promovendo

¹⁴ A carga fiscal corresponde aos encargos com impostos e contribuições suportados pelos empregadores e pelos trabalhadores.

¹⁵ Comissão Europeia (2023), Relatório Anual sobre a Fiscalidade 2023.

¹⁶ Semestre Europeu 2023: Recomendações específicas por país/Recomendações da Comissão, Direção-Geral dos Assuntos Económicos e Financeiros, 24 de maio de 2023.

¹⁷ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Uma União da Igualdade: Estratégia para a igualdade de género 2020-2025» [COM(2020)152 final], que faz parte das [estratégias da União para a igualdade](#).

a igualdade na utilização de licenças para assistência à família e de regimes de trabalho flexíveis, bem como serviços de educação e acolhimento na primeira infância e de cuidados de longa duração de qualidade, e combatendo os estereótipos de género; a Garantia para a Juventude¹⁸ e a iniciativa ALMA (Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar)¹⁹ têm por objetivo o desemprego dos jovens; o pacote relativo ao emprego das pessoas com deficiência²⁰ centra-se na melhoria dos resultados das pessoas com deficiência no mercado de trabalho; e o plano de ação sobre a integração e a inclusão 2021-2027²¹ visa melhorar as perspetivas de emprego das pessoas oriundas da migração. Apresenta-se no anexo uma panorâmica global das iniciativas em curso.

O emprego e as políticas ativas do mercado de trabalho são também um aspeto fundamental dos planos de recuperação e resiliência dos Estados-Membros e dos programas ao abrigo do Fundo Social Europeu Mais (FSE+). No quadro dos compromissos assumidos no sentido de implementar a Garantia para a Juventude reforçada, a grande maioria dos Estados-Membros promove uma entrada mais rápida dos jovens no mercado de trabalho. Além disso, para permitir uma maior ativação das mulheres, muitos Estados-Membros planeiam investir significativamente na educação e no acolhimento na primeira infância e vários Estados-Membros estão também a apoiar a ativação de pessoas oriundas da migração no mercado de trabalho. Acresce que vários Estados-Membros estão a reforçar a capacidade dos serviços públicos de emprego e a reformar a aplicação de políticas ativas do mercado de trabalho através do Instrumento de Assistência Técnica²².

Embora seja possível concretizar a grande meta da UE de, até 2030, ter no emprego pelo menos 78 % da população em idade ativa, são necessárias esforços acrescidos a todos os níveis para ativar os grupos sub-representados e, se possível, exceder essa meta.

Para o efeito, a Comissão irá:

- financiar, no âmbito da vertente de inovação social do FSE+, projetos para **erradicar o desemprego de longa duração**²³ e avaliar os pontos fortes e fracos destes projetos, com vista a divulgar boas práticas em toda a UE,

¹⁸ Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego — Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude (2020/C 372/01) (JO C 372 de 4.11.2020, p. 1).

¹⁹ Ver: ALMA: uma iniciativa de inclusão ativa para os jovens - Emprego, Assuntos Sociais & Inclusão - Comissão Europeia (europa.eu)

²⁰ Comunicação da Comissão intitulada «União da Igualdade: Estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência 2021-2030 [COM(2021) 101].

²¹ Comunicação da Comissão intitulada «Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027» [COM(2020) 758].

²² O IAT é um instrumento que continua disponível a pedido dos Estados-Membros. Regulamento (UE) 2021/240 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de fevereiro de 2021, que cria um instrumento de assistência técnica (JO L 57 de 18.2.2021, p. 1).

²³ Os projetos destinados a erradicar o desemprego de longa duração preconizam a aplicação de estratégias específicas, incluindo a criação de postos de trabalho, a garantia de emprego e a existência de redes comunitárias de apoio, que garantam a todas as pessoas, em especial as mais velhas, oportunidades de emprego sustentáveis na comunidade ou região visada.

- financiar, no âmbito da vertente de inovação social do FSE+, projetos de **ativação e melhoria das competências** dos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET),
- financiar, ao abrigo do instrumento temático do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI), projetos que promovam **iniciativas multilaterais para a integração dos migrantes** no mercado de trabalho,
- estudar as **causas do emprego a tempo parcial involuntário** para compreender melhor os obstáculos que impedem os trabalhadores a tempo parcial involuntário, especialmente as mulheres, de trabalhar a tempo inteiro, e explorar a possibilidade de agir a nível da UE,
- **analisar as políticas nacionais em matéria de baixas por doença** e estudar o seu impacto na saúde e na produtividade dos trabalhadores, a fim de identificar as melhores práticas para trabalhadores e empresas, inclusive para promover um regresso gradual à atividade após baixas por doença mais longas,
- avaliar o **impacto das reformas dos regimes de pensões** que introduzem mais **oportunidades em matéria de reforma flexível** e de conjugação do rendimento das pensões com um salário, com vista a incentivar uma maior participação dos trabalhadores mais velhos no mercado de trabalho e promover, assim, um envelhecimento mais ativo e saudável.

A Comissão insta os Estados-Membros a:

- **aplicar plenamente as iniciativas da EU** destinadas a ativar os grupos sub-representados, em especial a Garantia para a Juventude reforçada, a Recomendação do Conselho sobre a educação e o acolhimento na primeira infância²⁴, a Recomendação do Conselho sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho, a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2021-2030)²⁵, a Recomendação do Conselho sobre um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa²⁶, o Plano de Ação da UE para a Integração e a Inclusão e a Recomendação do Conselho sobre a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos²⁷,
- assegurar uma **melhor coordenação entre os ministérios e os serviços públicos de emprego**, incluindo uma recolha de dados mais eficaz, uma melhor orientação e medidas preventivas para melhorar a eficácia das políticas de ativação,
- **prosseguir reformas fiscais** que reduzam a carga fiscal dos trabalhadores que auferem o segundo rendimento e dos trabalhadores com baixos rendimentos e, de um modo mais geral, transfiram os impostos sobre o trabalho para outras fontes de receitas,

²⁴ Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01). Ver também a Recomendação do Conselho, de 22 de maio de 2019, relativa a sistemas de educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade (2019/C 189/02).

²⁵ Comunicação – Uma União da Igualdade: Estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência 2021-2030 [COM(2021) 101].

²⁶ Recomendação do Conselho, de 30 de janeiro de 2023, relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa (2023/C 41/01).

²⁷ Recomendação do Conselho, de 12 de março de 2021, relativa à igualdade, à inclusão e à participação dos ciganos (2021/C 93/01).

- **prosseguir reformas dos sistemas de prestações sociais** que eliminem bolsas de inatividade e prestem apoio suficiente às pessoas capazes de trabalhar para que regressem gradualmente ao mercado de trabalho.

A Comissão acolhe favoravelmente a intenção dos parceiros sociais de:

- assegurar que os **locais de trabalho sejam tolerantes, acolhedores e acessíveis a todas as pessoas**, independentemente do género, da idade, da nacionalidade e de outras circunstâncias pessoais²⁸,
- **promover a negociação coletiva** para encontrar soluções adaptadas que promovam o **emprego dos trabalhadores mais velhos**²⁹,
- reforçar a **colaboração entre os serviços privados e públicos de emprego**, a fim de melhorar a correspondência entre a oferta e a procura de emprego em toda a UE³⁰,
- promover o **empreendedorismo**³¹ fomentando as competências³² e apoiando os futuros empresários na criação de empresas, em especial incentivando as mulheres e as pessoas oriundas da imigração a enveredar por uma carreira de empresário³³,
- **ativar grupos sub-representados**, apoiando a diversidade, a igualdade, a inclusão e a não discriminação³⁴,
- A nível setorial, aplicar e promover o Acordo Autónomo «**Mulheres no Setor Ferroviário**», a fim de combater a disparidade entre homens e mulheres no pessoal do setor ferroviário³⁵.

3.2. Prestar apoio ao desenvolvimento de competências, à formação e à educação

Empresas de todas as dimensões e em setores da economia da UE comunicam insuficiências de competências, com as PME a depararem-se com desafios específicos. Em resposta a um inquérito da Eurofound³⁶, muitas empresas da UE indicaram que pelo menos 60 % dos seus novos trabalhadores não possuíam as competências necessárias. Além disso, num recente inquérito Eurobarómetro³⁷, quase quatro em cada cinco PME declararam que lhes é difícil encontrar trabalhadores com as competências adequadas, e mais de metade têm dificuldades em manter trabalhadores qualificados.

²⁸ Confederação Europeia das Indústrias da Madeira (CEI-Bois), Confederação Europeia de Hotéis, Restaurantes e Cafés (HOTREC), Comité Sindical Europeu da Educação (ETUCE), Federação Europeia de Empregadores do Setor da Educação (EFEE).

²⁹ SMEunited.

³⁰ The World Employment Confederation - Europe (WEC).

³¹ Grupo dos Empregadores do Setor Químico Europeu (ECEG).

³² HOTREC.

³³ SMEunited.

³⁴ Confederação Europeia dos Serviços de Segurança (CoESS) e Rede Internacional de Sindicatos (UNI) Europa, tal como referido na sua declaração conjunta sobre diversidade, igualdade, inclusão e não discriminação.

³⁵ Comunidade dos Caminhos-de-Ferro Europeus (CCFE) e a Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF).

³⁶ Eurofound, Inquérito Europeu às Empresas 2019.

³⁷ Inquérito Eurobarómetro Flash n.º FL529 (2023): *European Year of Skills - Skills shortages, recruitment and retention strategies in small and medium-sized enterprises.*

Espera-se um agravamento da escassez de competências em consequência do crescimento do emprego e das novas tarefas associadas às transições ecológica e digital, bem como em domínios em que a UE tem de reforçar a resiliência e garantir a sua autonomia estratégica aberta. Até 2030, prevê-se que venham a ser criados 3,5 milhões³⁸ de novos postos de trabalho nos setores das energias renováveis³⁹. A transição para a economia circular afetará igualmente os mercados de trabalho em todos os setores⁴⁰ e o desenvolvimento de competências é fundamental para sustentar todos os setores da economia azul. A escassez de competências nestas áreas pode travar o crescimento do setor das tecnologias de energia limpa⁴¹. No domínio digital, o aumento da utilização de tecnologias avançadas, como a inteligência artificial (IA) e os megadados, multiplicará as necessidades de melhoria de competências, além de aumentar os riscos de cibersegurança⁴². Atualmente, cerca de 63 % das empresas da UE que tentam recrutar especialistas em tecnologias da informação e comunicação (TIC) têm dificuldades em preencher as vagas de que dispõem⁴³, prevendo-se que a procura desses profissionais mais do que duplique até 2030⁴⁴. A indústria da defesa, que é fundamental para a segurança e a prosperidade da UE a longo prazo, é também afetada pela escassez de mão de obra e de competências, que poderá agravar-se no futuro, devido ao subinvestimento em novos programas de defesa e à necessidade de atrair mais jovens talentos⁴⁵.

O aumento do número de jovens com níveis muito baixos de competências básicas acentua o risco de insuficiências de competências no futuro. Inquéritos internacionais de grande escala, incluindo o Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA), dão indicações fortes de que os jovens carecem cada vez mais de competências básicas em literacia, matemática e ciências. Ao mesmo tempo, a percentagem de jovens com desempenhos de excelência está a diminuir⁴⁶. As pessoas com um nível muito baixo de competências básicas enfrentarão grandes desafios quando ingressam no mercado de trabalho, devido à sua empregabilidade limitada. A melhoria do desempenho dos sistemas educativos contribuiria para evitar futuras carências de competências. Será fundamental resolver o problema da crescente falta de professores qualificados, mesmo para preservar as competências básicas e os resultados escolares.

³⁸ Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho – Progressos em matéria de competitividade das tecnologias de energia limpa [COM(2023) 652 final].

³⁹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Plano REPowerEU [COM(2022) 230 final].

⁴⁰ *Impacts of circular economy policies on the labour market* (não traduzido para português) — Serviço das Publicações da UE.

⁴¹ Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho – Progressos em matéria de competitividade das tecnologias de energia limpa [COM(2023) 652 final].

⁴² O investimento nestas competências é promovido na proposta da Comissão de um Regulamento Inteligência Artificial, no Programa Década Digital para 2030, na Comunicação da Comissão intitulada «Colmatar o défice de talentos no domínio da cibersegurança para reforçar a competitividade, o crescimento e a resiliência da UE», na Recomendação do Conselho relativa à melhoria da oferta de aptidões e competências digitais na educação e formação, no Programa Europa Digital, no pacote de inovação da IA e em alguns projetos dos Centros de Excelência Profissional.

⁴³ Inquérito da UE sobre a utilização das TIC e do comércio eletrónico nas empresas.

⁴⁴ Comissão Europeia (2023), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review, 2023*.

⁴⁵ Comunicação Conjunta da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre uma nova estratégia industrial de defesa europeia» [JOIN(2024) 10 final].

⁴⁶ De acordo com os dados mais recentes do PISA, a percentagem de jovens (15 anos) com um nível muito baixo destas competências básicas em matemática aumentou de 22,9 % em 2018 para 29,5 % em 2022 (<https://www.oecd.org/publication/pisa-2022-results/>).

No âmbito do Espaço Europeu da Educação⁴⁷, a UE promove o desenvolvimento de uma educação inclusiva e de qualidade desde a primeira infância, em consonância com o primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. As despesas com a educação estão associadas a elevadas taxas de retorno, em especial quando combinadas com reformas que tornam os sistemas de educação mais ágeis e reativos às necessidades do mercado de trabalho⁴⁸. A educação e a formação iniciais devem proporcionar as competências necessárias para um mundo do trabalho em mudança no contexto da evolução tecnológica e da automatização — incluindo competências digitais, empresariais, sociais e cívicas. O reforço da colaboração entre o ensino secundário e superior e a formação, incluindo o ensino e a formação profissionais, e os intervenientes no mercado de trabalho aumenta a relevância do ensino para o mercado laboral.

Ao longo da carreira profissional, a formação contínua da mão de obra é fundamental para dar resposta à evolução das necessidades de competências. Para o efeito, os Estados-Membros comprometeram-se a tomar medidas para concretizar a grande meta em matéria de educação de adultos definida no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁴⁹, segundo a qual pelo menos 60 % de todos os adultos devem participar anualmente em ações de formação até 2030.

Várias iniciativas da UE já contribuem para colmatar a escassez de competências, mas há que reforçar a sua aplicação, nomeadamente com recurso a uma abordagem setorial. A Agenda de Competências para a Europa⁵⁰ é o quadro estratégico da UE para dar resposta à necessidade de melhoria de competências e requalificação. A Agenda estabelece 12 ações para fazer avançar as transições digital e ecológica, promover uma recuperação justa, assegurar a competitividade e reforçar a resiliência. Todas estas ações estão já em curso, incluindo as iniciativas relativas às contas individuais de aprendizagem⁵¹, às microcredenciais⁵², aos percursos de melhoria de competências para adultos pouco qualificados⁵³ e ao ensino e formação profissionais⁵⁴. A Comunicação intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa»⁵⁵ propõe um quadro político destinado a tornar todas as regiões atrativas, nomeadamente através da melhoria das

⁴⁷ Comunicação da Comissão intitulada «Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025» [COM(2020) 625 final] e Resolução do Conselho, de 26 de fevereiro de 2021, sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação rumo ao Espaço Europeu da Educação e mais além (2021-2030), (2021/C 66/01).

⁴⁸ Comissão Europeia, Direção-Geral da Educação, da Juventude, do Desporto e da Cultura, Rede Europeia de Peritos em Economia da Educação, Algan, Y., Brunello, G., Goreichy, E., Hristova, A., (2021), *Boosting social and economic resilience in Europe by investing in education. EENEE Analytical report No. 42*, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.

⁴⁹ Comunicação da Comissão intitulada «Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais» [COM(2021) 102].

⁵⁰ Comunicação da Comissão, de 1 de julho de 2020, intitulada «Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência» [COM(2020) 274].

⁵¹ Recomendação do Conselho, de 16 de junho de 2022, relativa às contas individuais de aprendizagem (2022/C 243/03).

⁵² 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).

⁵³ Recomendação do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, sobre percursos de melhoria de competências: novas oportunidades para adultos (2016/C 484/01).

⁵⁴ Recomendação do Conselho, de 24 de novembro de 2020, sobre o ensino e a formação profissionais (EFP) em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência (2020/C 417/01).

⁵⁵ Comunicação da Comissão intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa» [COM(2023) 32 final].

competências e da requalificação. Aborda, assim, o difícil fenómeno da «fuga de cérebros» que afeta algumas regiões da Europa. A tónica deve agora ser colocada na sua aplicação, a fim de garantir que possa colmatar a escassez de competências que se faz sentir. No âmbito do Pacto para as Competências, foram criadas 20 parcerias setoriais com o compromisso de melhorar as competências de mais de 10 milhões de pessoas. É necessário assegurar o cumprimento efetivo dos compromissos assumidos, nomeadamente por via da afetação de recursos financeiros suficientes a estes programas, ao mesmo tempo que se continua a incentivar um empenho reforçado. Foram criadas várias Academias de Competências da UE para fazer face à escassez de competências específicas em setores-chave. A Academia da Aliança Europeia para as Baterias⁵⁶, financiada pelo FSE+, já proporcionou formação diretamente a cerca de 50 000 trabalhadores, beneficiando indiretamente mais de 100 000. Outras academias de competências, como a relativa às cibercompetências, a academia do Novo Bauhaus Europeu para o setor da construção e as criadas em resultado do Regulamento Indústria de Impacto Zero⁵⁷, promoverão esforços de formação em grande escala para apoiar a dupla transição, especialmente em domínios relacionados, entre outros, com o hidrogénio, a energia solar, as matérias-primas e a energia eólica. O Ano Europeu das Competências em curso destaca a forma como todas estas ações podem contribuir para fazer face à escassez de mão de obra e de competências.

⁵⁶ A Aliança Europeia para as Baterias (EBA) foi lançada em outubro de 2017 pela Comissão Europeia com o objetivo de tornar a UE o líder mundial no domínio da tecnologia sustentável das baterias. A aliança, coordenada pelo Instituto Europeu de Inovação e Tecnologia (EIT), reúne 700 membros do mundo industrial. A Academia da Aliança Europeia para as Baterias foi criada no âmbito da EBA para fazer face à escassez de competências na cadeia de valor europeia das baterias, prevendo-se que venha a formar 800 000 trabalhadores até 2025. O EIT irá também gerir a Academia da Aliança Europeia da Indústria Solar Fotovoltaica, a lançar em 2024. O Campus do EIT consolida a carteira de iniciativas de educação e formação, propondo um balcão único e oferecendo percursos de aprendizagem flexíveis para a melhoria de competências dos aprendentes e das empresas.

⁵⁷ Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um quadro de medidas para reforçar o ecossistema europeu de fabrico de produtos com tecnologia de impacto zero (Regulamento Indústria de Impacto Zero) [COM(2023) 161 final].

As medidas de melhoria de competências financiadas pelo Mecanismo de Recuperação e Resiliência e pelo FSE+ na **Grécia** promoverão, entre outras, as competências digitais e ecológicas de mais de 500 000 beneficiários. O investimento foi precedido de uma reforma do sistema de aprendizagem ao longo da vida, a fim de assegurar a relevância para o mercado de trabalho da formação proposta.

No seu Plano de Recuperação e Resiliência, a **Letónia** instituiu contas individuais de aprendizagem que já beneficiam 3 500 adultos.

Com apoio do MRR, **Portugal** ajudou, pelo menos, 100 000 adultos a aumentar os respetivos níveis de qualificação.

A melhoria da recolha de dados sobre a escassez de mão de obra e de competências é vital para a conceção de melhores políticas.

As principais fontes de dados sobre as insuficiências de mão de obra e de competências a nível da UE são as estatísticas sobre as ofertas de emprego do Eurostat e as fontes baseadas em inquéritos, como os inquéritos às empresas e aos consumidores da UE, os inquéritos aos serviços europeus de emprego (EURES), os inquéritos sobre a escassez de competências e as previsões do Cedefop e novas fontes de dados, como a *Web Intelligence Hub* do Eurostat⁵⁸. No entanto, são necessários mais esforços para empreender uma ação concertada que melhore a disponibilidade e a cobertura dos dados, designadamente sobre alterações demográficas.

As políticas e os investimentos dos Estados-Membros para fazer face à escassez de mão de obra e de competências beneficiam de um apoio substancial do orçamento da UE (65 mil milhões de EUR). O FSE+,

nomeadamente, apoia o ensino e a formação profissionais, programas de aprendizagem, a aprendizagem ao longo da vida e as transições profissionais. O MRR financia reformas e investimentos dos Estados-Membros no domínio da educação e das competências em sentido lato, por exemplo, através de reformas destinadas a melhorar a informação, o desenvolvimento e a governação em matéria de competências, incluindo o reconhecimento de qualificações. Além disso, é disponibilizado apoio técnico para reformas nacionais que visem melhorar a qualidade e o financiamento dos programas de educação e formação de adultos.

Apesar das numerosas iniciativas da UE, dos Estados-Membros e dos parceiros sociais, é necessário intensificar a sua execução e tirar melhor partido do potencial do financiamento da UE, a fim de alcançar a meta da UE de participação anual de, pelo menos, 60 % de todos os adultos em ações de formação até 2030 e de tornar realidade o princípio 1 do Pilar dos Direitos Sociais relativo à educação, à formação e à aprendizagem ao longo da vida.

Para o efeito, a Comissão irá:

- **promover a criação e a implementação de novas parcerias setoriais e regionais em matéria de competências** no âmbito do Pacto para as Competências⁵⁹ e favorecer o lançamento e a dinamização do trabalho de todas as **Academias de Competências** em tecnologias de impacto zero e cibercompetências, nomeadamente através das **alianças do plano de ação**. A Comissão prestará igualmente serviços de apoio aos

⁵⁸ Eurostat [Job vacancy statistics](#), o [Web Intelligence Hub e skills OVATE](#).

⁵⁹ Neste contexto, os Estados-Membros são convidados a criar pactos nacionais ou regionais em matéria de competências no setor agroalimentar, a fim de promover a aplicação da estratégia de melhoria de competências e requalificação a nível da UE desenvolvida no quadro da grande parceria, a fim de orientar melhor os instrumentos e adaptá-los às especificidades locais do setor agrícola.

membros do Pacto, com informações sobre o financiamento disponível para iniciativas de melhoria de competências e requalificação,

- cofinanciar **mais centros de excelência profissional**⁶⁰, com o objetivo de apoiar, pelo menos, 100 projetos até 2027, para contribuir para o desenvolvimento europeu e regional, a inovação e estratégias de especialização inteligente,
- trabalhar em conjunto com os Estados-Membros e os parceiros sociais para adotar, em 2025, uma **nova declaração sobre o ensino e a formação profissionais** (EFP) no contexto do Processo de Copenhaga⁶¹, a fim de continuar a alinhar as ações e as reformas políticas do EFP com os novos desenvolvimentos no mercado de trabalho e o impacto do desenvolvimento tecnológico, como a inteligência artificial,
- **melhorar a informação e a recolha de dados sobre competências**, em estreita coordenação com as agências da UE (Eurofound, Autoridade Europeia do Trabalho e Cedefop), a fim de alargar o âmbito das informações harmonizadas e comparáveis disponíveis sobre a escassez de mão de obra e de competências a nível da UE.

A Comissão insta os Estados-Membros a:

- **aplicar plenamente as iniciativas no âmbito da Agenda de Competências para a Europa**, com a participação dos parceiros sociais e das partes interessadas pertinentes, promovendo uma abordagem setorial que resolva as insuficiências mais prementes na UE. Em especial, os Estados-Membros devem criar regimes de contas individuais de aprendizagem para adultos, apoiar o desenvolvimento, a aplicação e o reconhecimento de microcredenciais, pôr em prática os planos nacionais de execução na sequência da Recomendação do Conselho de 2020 sobre o ensino e a formação profissionais, colmatar as lacunas identificadas no relatório de avaliação⁶² da Recomendação do Conselho sobre percursos de melhoria de competências e aplicar as recomendações do Conselho em matéria de educação e formação digitais,
- apoiar a execução de **parcerias de competências** no âmbito do Pacto para as Competências e o estabelecimento das **Academias de Competências** para a Indústria de Impacto Zero, nomeadamente mediante a disponibilização de financiamento suficiente,
- desenvolver e aplicar **estratégias nacionais de competências** exaustivas e específicas que envolvam as partes interessadas pertinentes, incluindo os parceiros sociais, adaptadas às circunstâncias nacionais,
- **desenvolver análises do mercado de trabalho**, informações e previsões em matéria de competências e utilizar os dados assim recolhidos para rever os programas de formação, com destaque para os setores onde se registam insuficiências,

⁶⁰ Os centros de excelência profissional (CdEP) são formados por redes de parceiros que desenvolvem «ecossistemas de competências» locais no intuito de proporcionar competências profissionais de excelência a jovens e a adultos e contribuir para o desenvolvimento regional, a inovação, polos industriais, estratégias de especialização inteligente e a inclusão social.

⁶¹ A Declaração de Copenhaga de 2002 lançou a estratégia europeia para uma cooperação reforçada no domínio do EFP, comumente designada por «Processo de Copenhaga». O Processo de Copenhaga proporciona uma plataforma tripartida para intensificar, complementar e operacionalizar a política de EFP da UE por meio de um conjunto de declarações. A declaração atual, a Declaração de Osnabrück, expira no final de 2025.

⁶² Relatório da Comissão ao Conselho: Avaliação da Recomendação do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, sobre percursos de melhoria de competências: novas oportunidades para adultos [COM(2023) 439].

- **adaptar os programas** de ensino e formação iniciais no sentido de reforçar as aptidões e competências que permitam aos estudantes **responder melhor às necessidades do mercado de trabalho**, contando com o apoio da Comissão para facilitar o intercâmbio e a divulgação de boas práticas e o acompanhamento dos percursos dos diplomados e, em concertação com os Estados-Membros, acompanhar as reformas nacionais⁶³.

A Comissão acolhe favoravelmente a intenção dos parceiros sociais de:

- **desenvolver e executar ações para promover a melhoria das competências e a requalificação no contexto do diálogo social**⁶⁴, favorecer o reconhecimento de competências e ajudar a identificar carências⁶⁵ com base nas informações que dispõem em matéria de competências,
- contribuir para **atualizar os programas e qualificações do EFP** e alinhar a oferta de formação com as necessidades de competências do mercado de trabalho, com a ajuda das informações sobre competências à sua disposição⁶⁶,
- promover programas de **aprendizagem**⁶⁷ e parcerias entre prestadores de EFP e empregadores⁶⁸, **reforçar os quadros de EFP** graças à criação de centros de formação setoriais⁶⁹, apoiar regimes de *coaching* e mentoria, a aprendizagem entre pares e as competências empresariais⁷⁰ e fomentar o desenvolvimento de competências ecológicas e digitais preparadas para o futuro⁷¹,
- ao nível setorial, continuar a colaborar nas microcredenciais e **formar os trabalhadores dos serviços de cuidados de longa duração** para que possam prestar cuidados mais centrados nas pessoas e nas competências necessárias para digitalizar os serviços com base no projeto «Care4Skills»⁷²,
- apresentar, até ao final do primeiro trimestre de 2024, uma **declaração conjunta para fazer face à escassez de competências e de mão de obra** e utilizar a Rede Europeia de Serviços Públicos de Emprego como fórum de diálogo, aprendizagem mútua e avaliação comparativa de políticas, a fim de resolver o problema da inadequação das competências em relação às necessidades do mercado de trabalho⁷³,
- utilizar o diálogo social e a negociação coletiva para colmatar a falta de competências e de mão de obra no setor da hotelaria e restauração, negociando as condições de

⁶³ Por exemplo, no contexto do Laboratório de Aprendizagem.

⁶⁴ Representação do comércio retalhista, grossista e internacional junto da UE (EuroCommerce), Conselho dos Empregadores Europeus das Indústrias da Metalurgia, Engenharia e Novas Tecnologias (CEEMET).

⁶⁵ HOTREC.

⁶⁶ ECEG.

⁶⁷ HOTREC.

⁶⁸ SMEunited, CEI-Bois.

⁶⁹ CoESS.

⁷⁰ HOTREC, SMEunited.

⁷¹ SGI Europe, ECEG, União Europeia dos Transportes por Vias Navegáveis Interiores e Organização Europeia de Transportadores Fluviais, ETF do sector da navegação marítima e fluvial.

⁷² Projeto incluído no Pacto para as Competências. Compromisso conjunto da Federação Europeia dos Empregadores Sociais (FESE) e da União Europeia dos Serviços Públicos (EPSU).

⁷³ UNI-Europa e WEC.

emprego, promovendo a educação e a formação e proporcionando um quadro de proteção para a mobilidade de trabalhadores migrantes de países terceiros⁷⁴,

- **continuar a aproveitar as oportunidades de financiamento da UE** para apoiar as atividades de melhoria de competências e requalificação⁷⁵.

3.3. Melhoria das condições de trabalho

A promoção de condições de trabalho justas pode contribuir para resolver a escassez de mão de obra em determinados setores ou profissões. Este é especialmente o caso em certas profissões que requerem mais competências manuais e níveis de ensino mais baixos, ou nas que apresentam riscos mais elevados para a saúde e a segurança, que se caracterizam por uma elevada pressão no trabalho⁷⁶ e/ou salários baixos⁷⁷.

Salários adequados, incluindo salários mínimos, podem ajudar a reduzir a escassez de mão de obra em determinados setores, tendo igualmente em conta o custo de vida e o equilíbrio entre a oferta e a procura de mão de obra em diferentes zonas geográficas. A **saúde e a segurança** no trabalho, locais de trabalho adaptados, a oferta de **oportunidades de formação e de progressão na carreira**, o acesso a uma proteção social adequada, um equilíbrio certo entre vida profissional e vida familiar, incluindo o **direito a desligar** e a adoção de regimes de trabalho flexíveis, são instrumentais para melhorar a qualidade do emprego e, por conseguinte, podem contribuir para reduzir a escassez de mão de obra. A redução da **pressão no trabalho** pode também ajudar a atrair e a reter trabalhadores em alguns setores (figura 2).

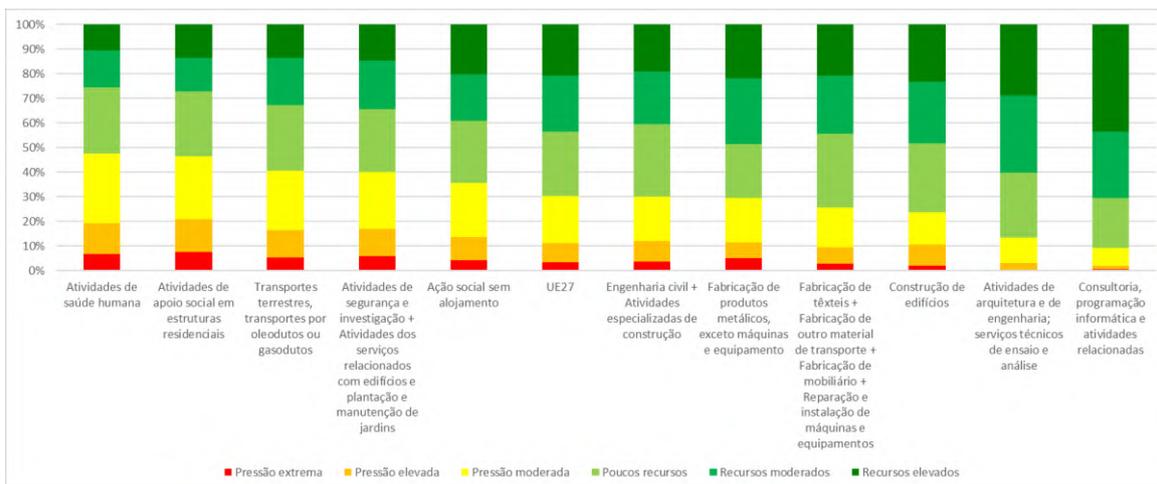
Figura 2 — A pressão no trabalho foi mais elevada nos setores da saúde, dos cuidados residenciais e dos transportes
Índice de qualidade do emprego (%), por subsetor, UE-27

⁷⁴ HOTREC e Federação Europeia de Sindicatos dos Setores da Alimentação, da Agricultura e do Turismo (EFFAT)

⁷⁵ ECEG, compromisso conjunto da FESE e da EPSU.

⁷⁶ A pressão no trabalho é uma forma de *stress* psicossocial que ocorre no local de trabalho quando os trabalhadores têm mais exigências que recursos (ver índice de pressão do trabalho da OCDE).

⁷⁷ Comissão Europeia (2023), *Employment and Social Developments in Europe – Annual Review 2023*, e Inquérito da Eurofound de 2021 sobre Condições de Trabalho na Europa. Mais de 40 % dos trabalhadores de limpeza, cozinheiros e cuidadores e mais de 30 % dos trabalhadores da construção e condutores afirmam ter grandes dificuldades em fazer face às despesas. Quase metade dos trabalhadores dos cuidados de saúde, dos cuidados residenciais e dos transportes declaram estar sujeitos a elevados níveis de pressão no trabalho.



Fonte: Comissão Europeia (2023), *Employment and Social Developments in Europe 2023*, com base no inquérito telefónico europeu sobre as condições de trabalho da Eurofound, 2021.

O impacto das condições de trabalho na escassez de mão de obra varia em função do setor e da localização, o que implica uma abordagem que corresponda aos desafios enfrentados. Segundo a Eurofound, mais de 40 % dos trabalhadores de limpeza, cozinheiros e cuidadores e mais de 30 % dos trabalhadores da construção e condutores afirmam ter grandes dificuldades em fazer face às despesas⁷⁸. Quase metade dos trabalhadores dos cuidados de saúde, dos cuidados residenciais e dos transportes declaram estar sujeitos a elevados níveis de pressão no trabalho⁷⁹. As insuficiências nos setores dos cuidados de saúde e dos cuidados residenciais, especialmente de enfermeiros e profissionais de cuidados primários, devem-se principalmente à elevada pressão no trabalho e a condições de saúde e segurança inadequadas, incluindo o risco de violência no trabalho⁸⁰. A crise da COVID-19 veio agravar ainda mais esta situação⁸¹. Nas zonas rurais, a baixa atratividade das condições de vida e a falta de acesso a serviços podem acentuar estas insuficiências⁸². Os trabalhadores agrícolas também referem uma elevada pressão no trabalho, riscos para a saúde e a segurança e preocupações financeiras⁸³. Neste setor, algumas carências de profissionais são também causadas pelo trabalho precário e pelo deficiente cumprimento das normas básicas de trabalho, saúde e segurança⁸⁴. O setor

⁷⁸ [Eurofound, 2021, Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho](#)

⁷⁹ [Eurofound, 2021, Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho](#)

⁸⁰ Comissão Europeia (2023): *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

⁸¹ Comissão Europeia (2023): *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

⁸² Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados [COM(2022) 440].

⁸³ *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)* (não traduzido para português), relatório da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2021.

⁸⁴ *The future of agriculture in Europe and its Impact on Occupational Safety and Health (OSH)* (não traduzido para português), relatório da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2021.

dos transportes depara-se com uma falta de condutores, em parte devido a horários de trabalho longos⁸⁵ e a uma má aplicação das normas de segurança e de trabalho⁸⁶.

O Plano de Recuperação e Resiliência de **Espanha** contempla uma reforma que visa melhorar as condições de trabalho no setor dos cuidados de saúde. Para fazer face à escassez de enfermeiros e médicos, esta reforma reduzirá o recurso a contratos temporários, promoverá o destacamento de profissionais nas regiões remotas e melhorará o ambiente e as condições de trabalho para esses profissionais.

Na **Eslovénia**, uma convenção coletiva renegociada na indústria do papel fixou um salário de base mais elevado, tornando o emprego no setor mais atrativo.

A fim de impulsionar a oferta de formação em setores afetados por carências de mão de obra, o Plano de Recuperação e Resiliência da **Eslováquia** inclui uma medida que visa proporcionar formação a, pelo menos, 60 % dos professores do ensino básico, ao passo que, nos **Países Baixos**, a negociação coletiva no setor dos veículos automóveis está a contribuir para reter os trabalhadores, oferecendo-lhes a possibilidade de adquirir novas competências.

A negociação coletiva desempenha um papel fundamental para garantir condições de trabalho justas. O bom funcionamento do diálogo social e da negociação coletiva são os meios mais eficazes de melhorar as condições de trabalho, contribuindo assim para diminuir a escassez de mão de obra. Nesta perspetiva, há que consultar os parceiros sociais sobre a legislação, nova ou reforçada, em matéria de condições de trabalho, a fim de maximizar o seu impacto.

Nos últimos anos, a UE lançou muitas iniciativas para promover condições de trabalho justas e salários adequados. Entre estas incluem-se a Diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE⁸⁷, a Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis⁸⁸, o Quadro Estratégico para a Saúde e

Segurança no Trabalho 2021-2027⁸⁹, bem como a proposta de diretiva para melhorar as condições de trabalho nas plataformas digitais (ver anexo).

Para continuar a melhorar as condições de trabalho, há que tomar medidas adicionais no sentido de reforçar e impor o cumprimento da legislação laboral da UE e dinamizar a negociação coletiva.

Para o efeito, a Comissão irá:

- adotar uma proposta de um **quadro de qualidade para os estágios reforçado**, a fim de melhorar os percursos para os jovens adquirirem experiência profissional, melhorarem as respetivas competências e acederem ao mercado de trabalho,

⁸⁵ 2023 *World Employment and Social Outlook*, OIT, sobre «o valor do trabalho essencial».

⁸⁶ Comissão Europeia (2023): *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2023*.

⁸⁷ Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia.

⁸⁸ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

⁸⁹ Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2022, sobre um novo quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho pós-2020 (incluindo uma melhor proteção dos trabalhadores contra a exposição a substâncias nocivas, stress no trabalho e lesões por movimentos repetitivos) [2021/2165 (INI)].

- lançar, no seguimento do relatório de iniciativa legislativa do Parlamento Europeu sobre o direito a desligar e ao teletrabalho⁹⁰, a primeira fase da consulta dos parceiros sociais com vista a propor uma **iniciativa sobre o teletrabalho e o direito a desligar**, a fim de assegurar o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar dos trabalhadores no contexto de uma maior digitalização do mundo do trabalho, bem como a sua saúde física e mental e, por conseguinte, a qualidade global do seu emprego,
- adotar, no terceiro trimestre de 2024, uma proposta de **sexta alteração da diretiva relativa aos agentes cancerígenos, mutagénicos e substâncias tóxicas para a reprodução**⁹¹, a fim de melhorar a saúde e a segurança dos trabalhadores ao visar cinco substâncias ou grupos de substâncias relevantes,
- **analisar o impacto das tecnologias de digitalização e da automatização, incluindo a inteligência artificial**, nos mercados de trabalho e avaliar a eventual necessidade futura de regulamentar a utilização de algoritmos no mundo do trabalho⁹²,
- realizar um inquérito sobre **saúde mental dos profissionais da saúde** e apresentar algumas orientações para salvaguardar a sua saúde mental⁹³, no âmbito do Programa UE pela Saúde,
- realizar, com os Estados-Membros, uma avaliação pelos pares sobre as respetivas abordagens legislativas e de execução para fazer face aos **riscos psicossociais** no trabalho, com vista a ponderar, a médio prazo, uma eventual iniciativa a nível da UE, sob reserva das conclusões desta avaliação e do contributo dos parceiros sociais,
- ao nível setorial, dar seguimento ao relatório de iniciativa legislativa do Parlamento Europeu sobre a **situação social e profissional dos artistas e trabalhadores dos setores culturais e criativos**. Neste contexto, a Comissão tenciona lançar várias iniciativas, como o reforço da aplicação e da imposição do cumprimento das regras em vigor e a identificação de eventuais lacunas regulamentares que necessitem de acompanhamento por via de outras iniciativas e propostas,
- propor uma **recomendação do Conselho sobre carreiras atrativas e sustentáveis no ensino superior**, a fim de promover condições de trabalho mais atrativas e uma melhor governação no setor do ensino superior,
- organizar, **em 23 de abril de 2024, uma conferência sobre o mercado de trabalho reunindo as partes interessadas pertinentes do setor dos transportes** — que é particularmente afetado por insuficiências de mão de obra — e proceder ao intercâmbio de boas práticas e soluções.

A Comissão insta os Estados-Membros a:

⁹⁰ Resolução do Parlamento Europeu, de 21 de janeiro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o direito a desligar [2019/2183(INL)].

⁹¹ Diretiva (UE) 2022/431 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 9 de março de 2022, que altera a Diretiva 2004/37/CE relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho (JO L 88 de 16.3.2022, p. 1).

⁹² No seguimento do compromisso assumido na Comunicação da Comissão intitulada «Melhores condições de trabalho para uma Europa social mais forte : explorar os benefícios da digitalização para o futuro do trabalho [COM(2021) 761 final].

⁹³ Comunicação da Comissão de 2023 relativa a uma abordagem abrangente da saúde mental.

- **aplicar plenamente as iniciativas da UE** que visam melhorar as condições de trabalho, em especial, assegurar a transposição correta e atempada da Diretiva relativa a salários mínimos adequados e das diretivas da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho no que respeita às atualizações da Diretiva Amianto no Trabalho⁹⁴, da Diretiva Agentes Cancerígenos, Mutagénicos e Substâncias Tóxicas para a Reprodução (5.ª alteração) e da Diretiva Agentes Químicos⁹⁵,
- assegurar o **cumprimento efetivo do direito do trabalho** e, desta forma, facilitar o processo das inspeções do trabalho, encurtando os procedimentos para os trabalhadores identificarem e denunciarem abusos, reforçando as sanções e impedindo as empresas de se subtraírem às sanções, ao mesmo tempo que minimizam os encargos administrativos desnecessários, em especial para as PME,
- concretizar a recomendação do Conselho que visa **assegurar uma transição justa para a neutralidade climática**, também no contexto do futuro Observatório para uma Transição Justa, e acompanhá-la de medidas pertinentes, nomeadamente sobre a forma de **criar condições de trabalho atrativas nos setores ecológicos**,
- ao nível setorial, desenvolver políticas para **atrair e reter profissionais de enfermagem** mediante a melhoria das condições de trabalho e de regimes de mentoria a jovens na profissão, com o apoio do Programa UE pela Saúde.

A Comissão acolhe favoravelmente a intenção dos parceiros sociais de:

- solucionar o problema das **más condições de trabalho através da negociação coletiva** nos setores caracterizados por condições de trabalho inadequadas, como os cuidados de saúde, os cuidados de longa duração, os transportes, a construção, a agricultura (por exemplo, os trabalhadores sazonais) e a educação⁹⁶,
- participar nas negociações sobre a atualização das orientações multissetoriais que visam **combater a violência e o assédio por terceiros** no que respeita ao trabalho no **setor dos cuidados de saúde**⁹⁷,
- melhorar as **condições de trabalho no setor da educação**, através da negociação coletiva a todos os níveis, garantindo salários competitivos, promovendo o bem-estar, a redução dos riscos e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, bem como investindo no desenvolvimento profissional⁹⁸,
- definir recomendações para **melhorar as condições de trabalho nos serviços sociais**, incluindo no **setor dos cuidados de longa duração**, no âmbito do projeto IWorCon^{99 100},

⁹⁴ Diretiva 2009/148/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 30 de novembro de 2009, relativa à proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho (JO L 330 de 16.12.2009, p. 28).

⁹⁵ Diretiva 98/24/CE do Conselho, de 7 de abril de 1998, relativa à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos ligados à exposição a agentes químicos no trabalho (JO L 131 de 5.5.1998, p. 11).

⁹⁶ CoESS, EPSU, ETF, Confederação Europeia de Sindicatos (CES), CSEE, EFEE, FESE e IndustriAll Europe.

⁹⁷ EPSU e Associação Europeia de Empregadores Hospitalares e da Saúde (HOSPEEM).

⁹⁸ CSEE e EFEE.

⁹⁹ IWorCon visa melhorar as condições de trabalho no setor dos serviços sociais, a fim de reforçar a sua atratividade.

¹⁰⁰ FESE e EPSU.

- trabalhar em conjunto no sentido da criação de um **quadro europeu para melhorar as condições de trabalho dos condutores profissionais de países terceiros**¹⁰¹,
- promover a **Carta** que visa melhorar o **tratamento dos condutores nos locais de entrega** e reforçar as **normas de saúde e segurança para os condutores de camiões**, nomeadamente no momento da carga e descarga¹⁰².

3.4. Melhorar a mobilidade justa no interior da UE para trabalhadores e aprendentes

A mobilidade justa da mão de obra pode contribuir para resolver as carências de mão de obra que são particularmente graves em alguns países ou regiões, sendo menos prevalentes noutros. Em 2023, perto de 10,7 milhões de cidadãos da UE entre os 15 e os 64 anos viviam num Estado-Membro da UE que não o seu Estado-Membro de origem¹⁰³. Mais de 7,5 milhões estavam ativos no mercado de trabalho, o que corresponde a cerca de 3,6 % da mão de obra total da UE¹⁰⁴. A Autoridade Europeia do Trabalho (AET) foi criada para assegurar a imposição do respeito pelo direito à livre circulação de trabalhadores de uma forma justa e eficaz, facilitando o acesso à informação, o reforço das capacidades e a cooperação entre os Estados-Membros, bem como a aplicação e o cumprimento efetivos da legislação da UE neste domínio. Desde 2021, a AET gere igualmente a rede de serviços europeus de emprego (EURES) para facilitar a correspondência entre oferta e procura de emprego além-fronteiras. No entanto, esta transição foi marcada por uma série de desafios e, até à data, o número de utilizadores da rede EURES é inferior ao registado em anos anteriores.

Neste contexto, a coordenação da segurança social na UE garante às pessoas a continuidade da cobertura da segurança social quando se deslocam para outro Estado-Membro. A transição para sistemas de segurança social mais integrados digitalmente pode facilitar a mobilidade dos trabalhadores e dos aprendentes. Tal pode contribuir para reduzir os obstáculos à mobilidade laboral e para fins de aprendizagem e facilitar aos trabalhadores e aos aprendentes o exercício dos seus direitos em matéria de segurança social noutros países da UE. Poderá também permitir aos cidadãos da UE aceder mais facilmente a oportunidades de emprego em toda a UE. As medidas tomadas até à data para a digitalização da coordenação da segurança social incluem a criação do Intercâmbio Eletrónico de Informações de Segurança Social (EESSI) e o lançamento da iniciativa Passaporte Europeu de Segurança Social (PESS), que explora soluções digitais para verificar os documentos que atestam os direitos das pessoas em matéria de segurança social noutros países da UE¹⁰⁵. As empresas consideram que a declaração necessária no contexto do destacamento de trabalhadores transfronteiriços constitui um encargo administrativo significativo. A Comissão respondeu, facilitando o acordo sobre um formulário comum de declaração de trabalhadores destacados para os Estados-Membros interessados e explorando opções para a criação de um portal eletrónico comum para essas declarações.

¹⁰¹ União Internacional dos Transportes Rodoviários (IRU) e ETF.

¹⁰² IRU.

¹⁰³ População em 1 de janeiro de 2022. Fonte: Eurostat, estatísticas da população e da migração.

¹⁰⁴ Fonte: Eurostat, Inquérito às forças de trabalho. Além disso, em 2021, havia 1,7 milhões de trabalhadores transfronteiriços e 3,6 milhões de trabalhadores destacados na UE (Relatório Anual sobre a Mobilidade Laboral no interior da UE, 2022).

¹⁰⁵ Comunicação da Comissão, de 6 de setembro de 2023, sobre digitalização na coordenação da segurança social : facilitar a livre circulação no mercado interno [COM(2023) 501].

O acesso transfronteiras a profissões regulamentadas é regido por uma diretiva da UE que apoia o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais pelos Estados-Membros¹⁰⁶. A diretiva prevê atualmente um mecanismo que permite aos cidadãos exercer uma profissão regulamentada noutro Estado-Membro, mas a experiência demonstra que os procedimentos de reconhecimento podem ser melhorados para os tornar mais simples e mais rápidos, favorecendo assim a mobilidade na UE.

Uma mobilidade acrescida para fins de aprendizagem pode contribuir para reduzir a escassez de competências, ao melhorar a empregabilidade dos participantes, nomeadamente porque desenvolve as suas competências linguísticas e transversais ou atua como trampolim para uma experiência profissional noutro país¹⁰⁷. Para aumentar a mobilidade para fins de aprendizagem é necessário eliminar obstáculos como os encargos administrativos, as barreiras linguísticas, o apoio financeiro por vezes insuficiente e a falta de reconhecimento automático das qualificações¹⁰⁸. Estes obstáculos podem ser particularmente importantes para os aprendentes com menos oportunidades ou provenientes de meios socioeconómicos menos favorecidos.

A proposta de Recomendação do Conselho sobre «A Europa em Movimento»¹⁰⁹ comporta metas ambiciosas em termos de mobilidade para fins de aprendizagem até 2030. Entre elas contam-se a percentagem de diplomados que participam na mobilidade para fins de aprendizagem no ensino superior (25 %) e no ensino profissional (15 %). Em especial, a mobilidade dos aprendizes e de outros aprendentes envolvidos no ensino e formação profissionais obriga a esforços redobrados. Uma maior integração da mobilidade para fins de aprendizagem nos programas de ensino e formação, a sensibilização, o reforço da aprendizagem de línguas e o reconhecimento automático dos resultados da aprendizagem deverão abrir caminho à consecução destes objetivos. A proposta define igualmente uma quota para a participação de estudantes desfavorecidos (20 %) e princípios que visam particularmente apoiar a mobilidade dos aprendizes que enfrentam obstáculos específicos.

Estas medidas estão em consonância com os esforços da Comissão para simplificar as regras em vigor e reduzir os encargos administrativos para as empresas¹¹⁰.

Para continuar a favorecer a mobilidade justa de trabalhadores e aprendentes no interior da UE, é necessário envidar esforços acrescidos.

Para o efeito, a Comissão irá:

- em cooperação com a AET, criar sinergias adicionais entre a EURES e o EUROPASS para melhorar os serviços prestados aos Estados-Membros, aos

¹⁰⁶ Diretiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais (JO L 255 de 30.9.2005, p 22).

¹⁰⁷ Documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a proposta de recomendação do Conselho intitulada «A Europa em Movimento» – Oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos [SWD(2023) 719].

¹⁰⁸ Tal como salientado no relatório de 2023 sobre a aplicação da Recomendação do Conselho de 2018 relativa ao reconhecimento automático, são necessários mais esforços para alcançar o reconhecimento automático das qualificações e dos períodos de aprendizagem no estrangeiro, tanto no ensino superior como no ensino secundário.

¹⁰⁹ Proposta de Recomendação do Conselho «A Europa em Movimento» — Oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos [COM(2023) 719 final].

¹¹⁰ Como anunciado no programa de trabalho da Comissão para 2024, disponível [em linha](#).

candidatos a emprego e aos empregadores, a fim de tirar pleno partido do potencial da EURES e aumentar o número de colocações transfronteiriças,

- promover o acordo atempado e a aplicação generalizada de um formulário comum de **declaração dos trabalhadores destacados em formato eletrónico**, complementado pelo desenvolvimento de um portal digital multilingue no qual as empresas possam apresentar declarações de destacamento para todos os Estados-Membros que decidam utilizar esta ferramenta, o que contribuirá para reduzir os encargos administrativos,
- incentivar a AET a trabalhar, em estreita cooperação com os Estados-Membros e os parceiros sociais, num **instrumento que facilite o cálculo da remuneração dos trabalhadores destacados**,
- atualizar as recomendações aos Estados-Membros sobre a forma de reformar o **acesso às profissões regulamentadas**¹¹¹,
- explorar a possibilidade de uma reforma mais ampla do sistema da UE de **reconhecimento de qualificações e validação de competências**, a fim de assegurar que o quadro jurídico, os instrumentos e os sistemas existentes estejam preparados para o futuro, sejam ambiciosos e contribuam para o bom funcionamento do mercado único,
- continuar a **promover a mobilidade dos aprendizes** através da Aliança Europeia para a Aprendizagem e do **conjunto de ferramentas** para a mobilidade dos aprendizes¹¹², bem como de **projetos de experimentação** transnacionais específicos sobre este tema no âmbito do programa Erasmus+¹¹³,
- propor um **pacote sobre o ensino superior** que inclua uma iniciativa sobre um plano para um diploma europeu, bem como uma proposta de recomendação do Conselho relativa a um sistema europeu de garantia e reconhecimento da qualidade no ensino superior, com o objetivo de facilitar ainda mais a mobilidade dos estudantes, eliminando os obstáculos que subsistem ao reconhecimento automático das qualificações e dos períodos de aprendizagem no estrangeiro.

A Comissão insta os Estados-Membros a:

- adotar rapidamente e concretizar a proposta de **Recomendação do Conselho intitulada «A Europa em Movimento»** — oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos,
- aumentar o número de **inspeções conjuntas e concertadas com a AET** e assegurar o acompanhamento necessário,
- continuar a **apoiar a digitalização da coordenação da segurança social**, nomeadamente mediante a implementação do EESSI até dezembro de 2024, o mais tardar, e da participação dinâmica nas atividades-piloto do PESS,
- **utilizar o formulário comum de declaração eletrónica** de destacamento de trabalhadores no mercado único,

¹¹¹ Para atualizar as anteriores orientações constantes do documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre recomendações de reforma para a regulamentação dos serviços profissionais [COM(2021) 385 final].

¹¹² Conjunto de instrumentos para a mobilidade dos aprendizes da Aliança Europeia para a Aprendizagem.

¹¹³ Apelo à experimentação de políticas Erasmus+ sobre estruturas e redes de apoio para a mobilidade dos aprendizes.

- **avancar na aplicação das recomendações do Conselho adotadas no contexto do Espaço Europeu da Educação** e trabalhar em conjunto com a Comissão Europeia e as partes interessadas no sentido da futura integração do diploma europeu nos quadros nacionais de qualificações,
- em linha com as Conclusões do Conselho de 2023 sobre novas medidas para **tornar o reconhecimento mútuo automático no ensino e na formação uma realidade**, adotar medidas para eliminar os obstáculos que ainda se colocam ao reconhecimento automático.

A Comissão acolhe favoravelmente a intenção dos parceiros sociais de:

- identificar, juntamente com a Comissão e os Estados-Membros, um conjunto de **profissões regulamentadas prioritárias em que a escassez é mais acentuada** para favorecer a mobilidade de profissionais nestas áreas¹¹⁴,
- promover a **mobilidade transnacional dos aprendizes** e dos **jovens profissionais** por via da criação de parcerias entre os prestadores de EFP e as PME, em função das necessidades de competências das empresas¹¹⁵,
- favorecer a **eliminação dos obstáculos à mobilidade dos trabalhadores qualificados**, como as cláusulas de não concorrência nos contratos laborais,¹¹⁶
- ao nível setorial, trabalhar com a Comissão sobre uma **futura recomendação do Conselho da UE sobre verificações transfronteiras dos antecedentes do pessoal de segurança**¹¹⁷,
- incentivar a **mobilidade para fins de aprendizagem** no âmbito de **contextos escolares tradicionais**¹¹⁸.

3.5. Atrair talentos de fora da UE

Em complemento dos esforços para aproveitar os talentos existentes na União, a mobilidade ordenada a partir de países terceiros tem também um papel importante a desempenhar na resolução do problema da escassez de mão de obra e de competências. No entanto, a UE não está a fazer o suficiente para ser atraente enquanto destino para talentos mundiais. Facilitar a correspondência entre oferta e procura de emprego e garantir condições de trabalho equitativas e justas para os nacionais de países terceiros podem contribuir para atrair talentos desses países. No âmbito do pacote Mobilidade de Competências e Talentos¹¹⁹, a reserva de talentos da UE recentemente proposta¹²⁰ visa facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros em profissões com escassez de competências à escala da UE, a todos os níveis de competências. Uma vez criada, esta será a primeira plataforma em linha à escala da UE aberta a nacionais de qualquer país terceiro que pretendam trabalhar legalmente na União

¹¹⁴ BusinessEurope.

¹¹⁵ SMEunited.

¹¹⁶ Eurocadres.

¹¹⁷ Confederação Europeia dos Serviços de Segurança.

¹¹⁸ HOTREC.

¹¹⁹ Comunicação da Comissão, de 15 de novembro de 2023 sobre a mobilidade de competências e talentos [COM(2023) 715 final].

¹²⁰ Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma reserva de talentos da UE [COM(2023) 716].

e onde os Estados-Membros participantes registrarão ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nos seus territórios. Tem, assim, o potencial de complementar as disposições relativas à circulação de pessoas singulares nos acordos de comércio livre da UE, que também facilitam a prestação de serviços por profissionais de países terceiros com elevados níveis de competências. Acresce que, para além das proteções garantidas aos trabalhadores migrantes pela Diretiva Autorização Única¹²¹ reformulada, tais como garantias processuais ou direitos específicos concedidos com base nesta autorização, a reserva de talentos da UE incluirá salvaguardas integradas para evitar práticas abusivas e desleais, recordando que os nacionais de países terceiros recrutados através desta plataforma terão os mesmos direitos e obrigações que os trabalhadores da UE uma vez empregados, nomeadamente no que toca ao respeito da legislação e dos princípios da UE, a fim de assegurar uma integração harmoniosa nas comunidades locais.

Em novembro de 2023, a **Estónia**, a **Letónia** e a **Lituânia** lançaram o projeto «Digital Explorers 2», apoiado pela Comissão no quadro do Mecanismo de Parceria para a Migração. O projeto facilita o intercâmbio de talentos e conhecimentos entre a UE e países terceiros. Durante os próximos dois anos e meio, profissionais das TIC da Nigéria, do Quênia e da Arménia trabalharão em empresas e empresas em fase de arranque no Báltico.

As parcerias para atrair talentos podem também reforçar as vias legais de acesso à UE, envolvendo os países parceiros de forma estratégica na gestão da migração, nomeadamente combatendo a migração irregular e incentivando os parceiros a cooperarem em matéria de regresso e readmissão. Até ao momento, foram criadas parcerias de talentos com Marrocos, a Tunísia, o Egito, o Paquistão e o Bangladexe¹²². Estas parcerias proporcionam um quadro político e de financiamento para reforçar a cooperação entre a União Europeia, os Estados-Membros e países parceiros cruciais para a mobilidade de talentos e o desenvolvimento de competências. Os programas e iniciativas da Comissão¹²³ centrados na mobilidade dos migrantes de países parceiros para estudar,

trabalhar ou seguir formação na UE contribuem para parcerias de talentos, com base no princípio dos benefícios mútuos para os países de origem e para os países de destino. Além disso, no âmbito da ampla Estratégia Global Gateway, a UE apoia o ensino e a formação técnica e profissional e o reforço de competências nos países parceiros¹²⁴.

A validação de competências e o reconhecimento de qualificações desempenham também um papel fundamental no contexto do recrutamento de talentos de países terceiros. Processos morosos ou complexos de reconhecimento de competências e

¹²¹ Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro (reformulação) [COM(2022) 655 final].

¹²² Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Atrair competências e talentos para a UE» [COM(2022) 657].

¹²³ A iniciativa da Comissão «*Towards a holistic approach to labour migration and mobility in North of Africa*» (Rumo a uma abordagem holística da migração laboral e da mobilidade laboral no Norte de África) (THAMM) (não traduzido para português) é um exemplo de um programa que apoia a criação de parcerias para atração de talentos, reforçando a governação da migração laboral na região e criando regimes de mobilidade de Marrocos, da Tunísia e do Egito para a Europa.

¹²⁴ Comunicação Conjunta ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu, ao Comité das Regiões e ao Banco Europeu de Investimento – A Estratégia Global Gateway [JOIN(2021) 30 final].

qualificações podem restringir as oportunidades de emprego para os nacionais de países terceiros e dissuadir os empregadores. Tal como indicado no pacote Mobilidade de Competências e Talentos¹²⁵, a realidade dos mercados de trabalho obriga a abordagens que privilegiem as competências. A Recomendação da Comissão sobre o reconhecimento das qualificações dos nacionais de países terceiros¹²⁶, também adotada no âmbito do pacote Mobilidade de Competências e Talentos, fornece orientações aos Estados-Membros sobre a forma de simplificar e acelerar a validação de competências e o reconhecimento de qualificações adquiridas fora da UE, facilitar o acesso a profissões regulamentadas e a programas de aprendizagem, bem como a vistos ou autorizações de trabalho e de residência.

Para atrair mais talentos de fora da UE a fim de colmatar as carências na UE, são necessárias novas medidas para assegurar políticas eficazes de correspondência entre oferta e procura de emprego e integração, bem como condições de trabalho equitativas e justas.

Para o efeito, a Comissão irá:

- explorar formas de **continuar a apoiar os países terceiros no desenvolvimento de programas curriculares e módulos de formação**, incluindo no âmbito de parcerias de talentos e com o apoio de programas de financiamento da UE,
- **criar a reserva de talentos da UE**, uma vez adotada pelos legisladores, para facilitar o recrutamento internacional de nacionais de países terceiros residentes fora da UE,
- **intensificar a cooperação em matéria de competências e vias legais** com países terceiros parceiros, nomeadamente mediante o reforço e a exploração de novas parcerias de talentos no âmbito da cooperação estratégica e abrangente em matéria de gestão da migração e de outras iniciativas de cooperação pertinentes, evitando simultaneamente a «fuga de cérebros» e transformando-a num «ganho de cérebros» nos países parceiros,
- intensificar a sua **colaboração com os Estados-Membros e os parceiros sociais** em questões que dizem respeito à migração legal e ao emprego, através da **Plataforma para a Migração Laboral**.

A Comissão insta os Estados-Membros a:

- continuar a **participar em parcerias de talentos** para reforçar as vias legais de migração mediante o lançamento de novos regimes de mobilidade com apoio financeiro da UE, se for caso disso, e através de roteiros acordados conjuntamente para parcerias de talentos,
- **adotar uma cultura de acolhimento** e prever uma política de integração eficaz para os trabalhadores — e respetivas famílias — que englobe a educação e a formação, o

¹²⁵ Comunicação da Comissão, de 15 de novembro de 2023 sobre a mobilidade de competências e talentos [COM(2023) 715 final].

¹²⁶ Recomendação da Comissão, de 15 de novembro de 2023, relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros [C(2023) 7700].

emprego, a saúde e a habitação, em conformidade com o plano de ação da UE para a integração e a inclusão¹²⁷, e no respeito dos valores europeus comuns,

- concluir rapidamente a transposição integral da **Diretiva Cartão Azul UE**¹²⁸ revista e utilizar plenamente a flexibilidade adicional prevista na **Diretiva Autorização Única reformulada** para simplificar os procedimentos de imigração, uma vez entrada em vigor,
- **aplicar** de forma coerente a **legislação nacional e da UE** para combater a exploração laboral dos trabalhadores migrantes e garantir-lhes igualdade de tratamento, em conformidade com a Diretiva Sanções Aplicáveis aos Empregadores¹²⁹ e a proteção reforçada incluída na Diretiva Autorização Única reformulada.

A Comissão acolhe favoravelmente a intenção dos parceiros sociais de:

- continuar a contribuir com os seus conhecimentos especializados para a **criação da reserva de talentos da UE**¹³⁰,
- **garantir aos trabalhadores migrantes condições justas e dignas** de acesso ao emprego, evitando a discriminação e garantindo a igualdade de tratamento com os cidadãos da UE e condições de trabalho justas¹³¹,
- prosseguir o trabalho conjunto destinado a melhorar o **tratamento dos condutores profissionais de países terceiros** e a contribuir para a criação de um quadro transparente e harmonizado a nível da UE para facilitar o reconhecimento das competências e qualificações profissionais de países terceiros¹³².

4. CONCLUSÕES

A aplicação efetiva do presente plano de ação requer uma abordagem de governação integrada — a nível da UE e pelos Estados-Membros, em estreita cooperação com os parceiros sociais. As insuficiências de mão de obra e de competências constituem um sério obstáculo ao crescimento sustentável e inclusivo, à competitividade e às transições ecológica e digital da UE. Podem também prejudicar a resiliência global da UE e o seu desígnio de melhorar a sua autonomia estratégica aberta e a sua segurança. Estas insuficiências são motivadas pelas alterações demográficas, pela evolução das necessidades de competências no mercado de trabalho e, por vezes, por más condições de trabalho. Diferem consoante o setor, a profissão e a região, pelo que obrigam à adoção de respostas políticas diferentes. Muito está já a ser feito e, no caso de muitas iniciativas da UE, o desafio reside na sua aplicação efetiva no terreno e ao nível setorial. A Comissão está empenhada em apoiar os Estados-Membros e os parceiros sociais a utilizarem eficazmente os fundos e instrumentos disponíveis para o efeito.

¹²⁷ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Plano de ação sobre a integração e a inclusão para 2021-2027» [COM(2020) 758 final].

¹²⁸ Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de outubro de 2021, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado e que revoga a Diretiva 2009/50/CE do Conselho (JO L 382 de 28.10.2021, p. 1).

¹²⁹ Diretiva 2009/52/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de junho de 2009, que estabelece normas mínimas sobre sanções e medidas contra os empregadores de nacionais de países terceiros em situação irregular (JO L 168 de 30.6.2009, p. 24).

¹³⁰ BusinessEurope, ECEG, HOTREC e SMEunited.

¹³¹ Confederação Europeia dos Sindicatos Independentes (CESI), CES e IndustriAll.

¹³² IRU.

É necessária uma ação mais concertada por parte da Comissão, dos Estados-Membros e dos parceiros sociais para fazer face à escassez de mão de obra e de competências. Este desígnio está em consonância com a Declaração de Val Duchesse, em que a Comissão, a Presidência belga do Conselho da UE e os parceiros sociais se comprometeram a tomar medidas para combater as causas profundas da escassez de mão de obra e de competências, no âmbito dos respetivos poderes, mas em estreita cooperação. Por conseguinte, o presente plano de ação definiu uma série de medidas que a Comissão irá tomar e que os Estados-Membros são convidados a aplicar. Destaca igualmente uma série de ações vitais que os parceiros sociais tencionam tomar no seguimento da Cimeira de Val Duchesse para fazer face à escassez de mão de obra e de competências.

Uma ação exaustiva será fundamental para libertar o potencial de crescimento da UE e fazer avançar as suas prioridades políticas. Ao reduzir a escassez de mão de obra e de competências, reforçará a atratividade da UE em termos de inovação e investimentos, promoverá a sua base industrial e assegurará a competitividade. Tal contribuirá igualmente para preservar os sistemas de proteção social da UE e a coesão social em geral. Os progressos realizados na execução do presente plano de ação serão acompanhados no âmbito do Semestre Europeu, nomeadamente através da sua inclusão nas Orientações para o Emprego e nas recomendações específicas por país pertinentes. A Comissão convidará o Comité do Emprego e o Comité da Proteção Social, a procederem a intercâmbios tripartidos regulares sobre este tema, com a participação dos parceiros sociais europeus e nacionais. Por conseguinte, a Comissão continuará a promover um esforço coletivo para fazer face à escassez de mão de obra e de competências na UE.

Annex A Resumo de iniciativas recentes e futuras

Nos últimos cinco anos, a Comissão implementou uma vasta gama de políticas e instrumentos para fazer face à escassez de mão de obra e de competências, a maioria das quais no âmbito do Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais e do Semestre Europeu.

1. POLÍTICAS DE ATIVAÇÃO

- A **Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida**¹³³ moderniza os atuais quadros jurídicos e políticos da UE, com o objetivo de reforçar o apoio à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, incentivar uma partilha mais equitativa da licença parental entre homens e mulheres e combater a sub-representação das mulheres no mercado de trabalho.
- A **Garantia para a Juventude reforçada**¹³⁴ constitui um compromisso assumido por todos os Estados-Membros para garantir que todos os **jovens com menos de 30 anos** beneficiam de uma boa oferta de emprego, educação contínua, oportunidades de aprendizagem ou estágio no prazo dos quatro meses seguintes à perda do emprego ou da sua saída do sistema educativo.
- A **Recomendação sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho**¹³⁵ incentiva os Estados-Membros a assegurarem que os desempregados de longa duração estejam inscritos num serviço de emprego, recebam uma avaliação individual para identificar as respetivas necessidades e lhes seja oferecido um acordo de integração no emprego o mais tardar 18 meses após terem ficado desempregados.
- A **Recomendação do Conselho relativa a um rendimento mínimo adequado que garanta a inclusão ativa** visa garantir níveis elevados de emprego através da promoção de um apoio adequado ao rendimento, do acesso efetivo a serviços, favorecendo a integração no mercado de trabalho das pessoas aptas a trabalhar, em consonância com a abordagem de inclusão ativa.
- A **Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados**¹³⁶ visa assegurar serviços de prestação de cuidados de qualidade, a preços comportáveis e acessíveis em toda a UE e melhorar a situação dos cuidadores (profissionais ou informais) e dos beneficiários de cuidados. A estratégia é acompanhada de uma **Recomendação do Conselho relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade a preços comportáveis**, que estabelece um quadro para reformas políticas e investimentos nos Estados-Membros, e a **Recomendação do Conselho sobre educação e acolhimento**

¹³³ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

¹³⁴ Recomendação do Conselho, de 30 de outubro de 2020, relativa a «Uma ponte para o emprego - Reforçar a Garantia para a Juventude» e que substitui a Recomendação do Conselho, de 22 de abril de 2013, relativa ao estabelecimento de uma Garantia para a Juventude (2020/C 372/01).

¹³⁵ Recomendação do Conselho, de 15 de fevereiro de 2016, sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho (JO C 67 de 20.2.2016, p. 1).

¹³⁶ Comunicação da Comissão relativa à Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados [COM(2022) 440 final].

na primeira infância¹³⁷ incentiva os Estados-Membros a aumentarem a participação nestes serviços. Surge na sequência das «metas de Barcelona» inicialmente estabelecidas pelo Conselho Europeu em 2002, e completa a **Recomendação do Conselho relativa a sistemas de educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade**¹³⁸.

- O **Pacote do Emprego das Pessoas com Deficiência** faz parte da Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030¹³⁹ e visa promover o emprego das pessoas com deficiência na transição ecológica e digital justa.
- A iniciativa **ALMA** (Aspirar, AssimiLar, doMinar, Alcançar) foi concebida como um instrumento de empoderamento social para os jovens desfavorecidos entre os 18 e os 29 anos que não trabalham, não estudam nem estão a fazer formação (NEET).
- O **conjunto de instrumentos demográficos**¹⁴⁰ define uma abordagem global das alterações demográficas, estruturada em torno de quatro pilares: facilitar a conciliação entre a vida profissional e a vida privada dos pais, permitir aos jovens realizar o seu potencial, apoiar o envelhecimento saudável e ativo e atrair talentos de fora da UE.
- O **plano de ação para a economia social**¹⁴¹ define medidas específicas destinadas a reforçar a economia social, incluindo entidades como as empresas sociais de inserção profissional que asseguram a integração social e profissional de grupos desfavorecidos. Este compromisso é sublinhado pela **Recomendação do Conselho sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social**¹⁴².
- As **estratégias para a União da Igualdade**¹⁴³ visam criar condições para que todos possam viver, prosperar e exercer responsabilidades na sociedade, independentemente do género, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual. Todas as estratégias incluem medidas concretas de apoio à ativação no mercado de trabalho.
- O **primeiro painel de cidadãos europeu** no seguimento da Conferência sobre o Futuro da Europa.
- A **Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025** da UE¹⁴⁴ apresenta objetivos estratégicos e ações com vista a realizar progressos significativos na igualdade de

¹³⁷ Recomendação do Conselho, de 8 de dezembro de 2022, sobre educação e acolhimento na primeira infância: as metas de Barcelona para 2030 (2022/C 484/01).

¹³⁸ Recomendação do Conselho, de 22 de maio de 2019, relativa a sistemas de educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade (2019/C 189/02).

¹³⁹ Comunicação da Comissão intitulada «União da Igualdade: Estratégia sobre os direitos das pessoas com deficiência 2021-2030 [COM(2021) 101].

¹⁴⁰ Comunicação da Comissão intitulada «Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação» [COM(2023) 577].

¹⁴¹ Comunicação da Comissão intitulada «Construção de uma economia ao serviço das pessoas: plano de ação para a economia social [COM(2021) 778].

¹⁴² Recomendação do Conselho, de 27 de novembro de 2023 sobre o desenvolvimento de condições-quadro para a economia social (C/2023/1344).

¹⁴³ Incluem a Estratégia Europeia para a Igualdade de Género 2020-2025; a Estratégia para a Igualdade de Tratamento das Pessoas LGBTIQ 2020-2025; o Quadro Estratégico da UE para os Ciganos 2020-2030; o Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025; a Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030.

¹⁴⁴ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025 [COM(2020) 152].

gênero na Europa até 2025. O objetivo é concretizar uma União na qual mulheres e homens, raparigas e rapazes, em toda a sua diversidade, sejam livres de seguir o caminho que escolherem na vida, tenham as mesmas oportunidades de realização pessoal, possam participar na sociedade europeia e liderá-la em pé de igualdade. Entre as medidas relevantes em curso contam-se: a aplicação das regras em matéria de transparência salarial¹⁴⁵, das metas de Barcelona para 2030 em matéria de educação e acolhimento na primeira infância¹⁴⁶ e das regras relativas à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar¹⁴⁷.

- A **Plataforma das Cartas da Diversidade da UE** promove a diversidade e a inclusão no local de trabalho.
- Na **Recomendação do Conselho sobre a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos**¹⁴⁸, os Estados-Membros comprometem-se a combater a hostilidade em relação aos ciganos e a melhorar a sua situação, nomeadamente no emprego e na educação.
- O **Instrumento de Assistência Técnica** ajuda os Estados-Membros, a seu pedido, a continuar a aumentar a oferta de mão de obra, através do reforço da capacidade dos serviços públicos de emprego e da reforma do modo como são aplicadas de políticas ativas do mercado de trabalho (PAMT), por exemplo, no âmbito da iniciativa emblemática do IAT 2023 Youth FIRST, ou de uma melhor coordenação e integração dos cuidados sociais e dos cuidados de saúde, no âmbito da iniciativa emblemática do IAT 2023 sobre cuidados integrados centrados nas pessoas.
- A **Comunicação que visa dar prioridade às pessoas, garantir o crescimento sustentável e inclusivo e libertar o potencial das regiões ultraperiféricas da UE**¹⁴⁹ insta os Estados-Membros e as regiões ultraperiféricas a identificarem as necessidades de competências, requalificarem os trabalhadores do setor do turismo e promoverem as competências ecológicas e digitais.

2. POLÍTICAS DE COMPETÊNCIAS

- A Agenda de Competências para a Europa de 2020¹⁵⁰ materializa a estratégia da Comissão para a educação e a formação, com 12 ações para fazer avançar as transições digital e ecológica, promover uma recuperação justa, assegurar a competitividade e reforçar a resiliência. Abrange:

¹⁴⁵ Diretiva (UE) 2023/970 do Parlamento Europeu e do Conselho de 10 de maio de 2023 para reforçar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres através de transparência remuneratória e mecanismos que garantam a sua aplicação.

¹⁴⁶ Recomendação do Conselho, de 22 de maio de 2019, relativa a sistemas de educação e acolhimento na primeira infância de elevada qualidade (ST/9014/2019/INIT).

¹⁴⁷ Diretiva (UE) 2019/1158 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho.

¹⁴⁸ Recomendação do Conselho, de 12 de março de 2021, relativa à igualdade, à inclusão e à participação dos ciganos (2021/C 93/01, ST/6070/2021/INIT).

¹⁴⁹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Dar prioridade às pessoas, garantir o crescimento sustentável e inclusivo, realizar o potencial das regiões ultraperiféricas da UE [COM(2022) 198 final].

¹⁵⁰ Comunicação da Comissão de 1 de julho de 2020 – Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência [COM(2020) 0274].

- a **recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais**, que define princípios fundamentais para assegurar que o ensino e a formação profissionais se adaptem rapidamente às necessidades do mercado de trabalho e proporcionem oportunidades de aprendizagem de qualidade aos jovens e aos adultos,
 - o **Pacto para as Competências**, que reúne organizações públicas e privadas, incluindo empregadores e sindicatos, com o objetivo de tomar medidas concretas para melhorar as competências e requalificar as pessoas na Europa,
 - o **plano de ação para alianças setoriais de competências**, que reúne as principais partes interessadas dos ecossistemas industriais, no intuito de utilizar informações sobre competências e uma estratégia setorial nesta matéria para fazer face à escassez de competências,
 - a **Resolução do Conselho sobre uma nova agenda europeia para a educação de adultos 2021-2030**, que salienta a necessidade de aumentar significativamente a participação dos adultos na aprendizagem formal, não formal e informal,
 - a **recomendação do Conselho relativa às contas individuais de aprendizagem**, que recomenda aos Estados-Membros que ponderem a criação de contas individuais de aprendizagem como um meio de mobilizar e capacitar as pessoas para participarem em ações de formação relevantes para o mercado de trabalho e facilitar o seu acesso ao emprego ou a sua manutenção no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que criam um quadro facilitador,
 - a **recomendação do Conselho relativa às microcredenciais**, que recomenda aos Estados-Membros que adotem uma abordagem europeia das microcredenciais e, em especial, apliquem uma definição e normas comuns da UE e princípios fundamentais para a conceção e a emissão de microcredenciais. As microcredenciais documentam os resultados de aprendizagem adquiridos por um aprendente em resultado de um pequeno volume de aprendizagem.
- O principal objetivo do **Ano Europeu das Competências** (maio de 2023 a maio de 2024) é sensibilizar e mobilizar um vasto leque de intervenientes para dar um novo impulso à melhoria de competências e à requalificação em torno de quatro objetivos principais: investimento, relevância de competências; adequação das aspirações e dos conjuntos de competências das pessoas às oportunidades no mercado de trabalho e atração de talentos de países terceiros. A Comunicação intitulada Aproveitar os talentos nas regiões da Europa¹⁵¹ (que inclui o Mecanismo para Estimular os Talentos) e as propostas da Comissão de recomendações do Conselho que preveem uma educação e formação digitais de elevada qualidade, inclusivas e acessíveis foram apresentadas no âmbito do Ano Europeu das Competências.
 - A **recomendação do Conselho relativa aos principais fatores facilitadores do êxito da educação e da formação digitais** insta os países da UE a garantir um acesso universal a uma educação e uma formação digitais de elevada qualidade; a **Recomendação do Conselho de 2023 relativa à melhoria da oferta de aptidões e competências digitais na educação e na formação** insta os países da UE a fornecerem competências digitais de forma coerente em todos os setores da educação e da formação.
- a **Recomendação do Conselho de 2022 sobre percursos para o sucesso escolar** visa promover melhores resultados educativos para todos os aprendentes,

¹⁵¹ Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa» [COM(2023) 32 final].

independentemente das suas origens socioeconómicas, culturais ou pessoais, reforçando assim a dimensão inclusiva da educação,

- desenvolvimento de competências essenciais em conformidade com a **Recomendação do Conselho de 2018 sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida**. Atualmente, as competências necessárias são outras devido ao aumento da automatização dos postos de trabalho, à presença crescente das tecnologias em todas as áreas do trabalho e da vida e à relevância cada vez maior das competências de empreendedorismo, cívicas e sociais para garantir a resiliência e a capacidade de adaptação à mudança,
- a **Recomendação do Conselho de 2022 sobre a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável** apoia os Estados-Membros da UE nos respetivos esforços para dotar os aprendentes e educadores dos conhecimentos, competências e atitudes necessários para uma economia e uma sociedade mais ecológicas e sustentáveis.
- A Recomendação do Conselho de 2022 sobre a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável apoia os Estados-Membros da UE nos esforços que envidam para dotar os aprendentes e educadores dos conhecimentos, competências e atitudes necessários para uma economia e uma sociedade mais ecológicas e sustentáveis. As **Academias de Indústrias de Impacto Zero**, ao abrigo do Regulamento Indústria de Impacto Zero¹⁵², visam implementar programas de melhoria de competências e requalificação em indústrias estratégicas para a transição ecológica, como as matérias-primas, o hidrogénio, a energia solar e as tecnologias eólicas.
- O **Programa Europa Digital** apoia o desenvolvimento de programas de educação e formação (por exemplo, programas de licenciatura e mestrado) em tecnologias de ponta, a fim de contribuir para a excelência nas instituições de ensino superior, tornando-as líderes mundiais na formação de especialistas digitais, aumentar a capacidade da oferta de formação em tecnologias avançadas e fomentar e atrair talentos digitais (estudantes e pessoal docente).
- O **Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027**, que inclui um conjunto de ações destinadas a apoiar o desenvolvimento de competências digitais.
- A Comissão adotou uma **Nova Agenda Europeia para a Inovação**, que visa impulsionar a Europa para a vanguarda da cena de inovação tecnológica profunda e das novas empresas em fase de arranque. O seu objetivo é ajudar a Europa a criar novas tecnologias para dar respostas a questões societárias urgentes e disponibilizá-las no mercado. Uma das cinco iniciativas emblemáticas coloca a tónica nos talentos e nas competências, com uma série de iniciativas centradas na promoção, na atração e na retenção de talentos, o que garantirá o crescimento e a circulação de competências vitais no domínio das tecnologias profundas dentro e para a UE.
- A **estratégia europeia para as universidades** destaca a importância da requalificação e da melhoria de competências, nomeadamente no contexto da dupla transição. Promove a cooperação entre universidades e com ecossistemas industriais.

¹⁵² Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece um quadro de medidas para reforçar o ecossistema europeu de fabrico de produtos com tecnologia de impacto zero (Regulamento Indústria de Impacto Zero) [COM(2023) 161 final].

- O **Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos** (FEG) 2021-2027, que é um instrumento especial da UE para expressar solidariedade para com os trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria europeus que ficaram sem emprego devido a reestruturações e para os ajudar a encontrar novos empregos, nomeadamente através de medidas de melhoria das competências e requalificação.
- O **Mecanismo para Estimular os Talentos** ajuda as regiões da UE a formar, reter e atrair pessoas e a fazer face ao impacto da transição demográfica. Neste contexto, a Plataforma para Aproveitar os Talentos é um catalisador de colaboração, permitindo o intercâmbio de ideias, conhecimentos e recursos.
- A **Academia de Cibercompetências**, lançada pela Comissão em abril de 2023, visa reunir iniciativas existentes em matéria de cibercompetências e melhorar a sua coordenação, tendo em vista colmatar o défice de talentos no domínio da cibersegurança. Os seus quatro pilares têm por objetivo: estabelecer uma abordagem europeia comum para a formação em cibersegurança, ii) assegurar uma melhor canalização das oportunidades de financiamento para atividades relacionadas com as competências, iii) dinamizar a participação das partes interessadas para colmatar o défice de competências em matéria de cibersegurança, incluindo medidas para melhorar o equilíbrio de género; e iv) desenvolver uma metodologia para acompanhar os progressos alcançados.
- O **Instrumento de Assistência Técnica** apoia os Estados-Membros, a pedido, na conceção e na execução de reformas estruturais para promover a melhoria de competências e a requalificação da população, por exemplo, através da sua iniciativa emblemática de 2024 sobre competências e da sua iniciativa emblemática de 2023 sobre as competências digitais para a mão de obra do setor da saúde. Em 2025, o Instrumento de Assistência Técnica continuará a apoiar políticas ativas do mercado de trabalho e reformas das competências no contexto dos desafios demográficos, socioeconómicos e tecnológicos.
- A Comissão anunciou duas novas iniciativas-piloto destinadas a fomentar os talentos e o interesse no setor espacial: um **regime de colocação profissional** para estudantes e diplomados universitários e o **campo espacial de verão CASSINI**, destinado a estudantes de 14 a 18 anos. Estas iniciativas complementam o **projeto SpaceSUITE**, apoiado pela **parceria de competências em grande escala «Space4GEO»**, que visa promover a competitividade da indústria espacial da UE mediante o desenvolvimento de competências e da aprendizagem ao longo da vida.
- Na **Estratégia Industrial de Defesa Europeia**, recentemente publicada, a Comissão anunciou que irá explorar ações para melhorar a mobilidade da mão de obra e promover a educação relacionada com a defesa, nomeadamente através das oportunidades proporcionadas pelos programas industriais de defesa da UE, bem como a cooperação entre os prestadores de ensino, incluindo a **Academia Europeia de Segurança e Defesa**. Os Estados-Membros podem também apoiar-se no quadro europeu de competências em matéria de sustentabilidade GreenComp, que define as competências relacionadas com o ambiente e a sustentabilidade que todos os aprendentes têm de desenvolver, bem como no quadro conjunto da UE/OCDE em matéria de competências financeiras para crianças e jovens, que define as aptidões e atitudes necessárias para que as pessoas possam tomar decisões informadas sobre as suas finanças.
- Além disso, o Instituto Europeu de Inovação e Tecnologia (EIT) está ativamente envolvido na **Iniciativa de Talentos de Tecnologia Profunda** com o objetivo de

melhorar as competências de um milhão de pessoas em domínios tecnológicos profundos até 2025. Centra-se na promoção de tecnologias de ponta e de uma cultura sustentável de empreendedorismo e inovação no domínio da educação e da formação.

- A **Academia do Novo Bauhaus Europeu** irá acelerar a melhoria das competências e a requalificação no ecossistema da construção, a fim de apoiar a transição de uma economia de construção extrativa, mineral e alimentada a hidrocarbonetos fósseis para uma bioeconomia regenerativa e um sistema circular de reutilização de materiais.

3. POLÍTICAS PARA MELHORAR AS CONDIÇÕES DE TRABALHO

- A **Diretiva relativa a salários mínimos adequados na UE**¹⁵³ estabelece um quadro europeu comum para assegurar uma proteção salarial mínima adequada e promover a negociação coletiva em matéria de fixação de salários.
- A proposta da Comissão de **diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais**¹⁵⁴ visa melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas digitais.
- A **Diretiva relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis**¹⁵⁵ prevê novos direitos substantivos para todos os trabalhadores europeus, especialmente para os trabalhadores em formas precárias de emprego, ao mesmo tempo que reforça as informações que devem receber sobre a sua relação de trabalho e os coloca em melhor posição para defender os seus direitos.
- O **Quadro Estratégico para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027**¹⁵⁶ define as principais prioridades e ações para melhorar a saúde e a a segurança dos trabalhadores no trabalho.
- Um elemento fundamental da **Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados**¹⁵⁷, da **Recomendação do Conselho relativa ao acesso a cuidados de longa duração de elevada qualidade** e da **Recomendação do Conselho sobre a educação e o acolhimento na primeira infância** é a melhoria das condições de trabalho dos cuidadores.
- A **Recomendação relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria**¹⁵⁸ visa garantir o acesso à proteção social para todos, em especial os trabalhadores com contratos atípicos e os trabalhadores por conta própria.

¹⁵³ Diretiva (UE) 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa a salários mínimos adequados na União Europeia.

¹⁵⁴ Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais [COM(2021) 762].

¹⁵⁵ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia.

¹⁵⁶ Resolução do Parlamento Europeu, de 10 de março de 2022, sobre um novo quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho pós-2020 (incluindo uma melhor proteção dos trabalhadores contra a exposição a substâncias nocivas, *stress* no trabalho e lesões por movimentos repetitivos) [2021/2165 (INI)].

¹⁵⁷ Comunicação da Comissão relativa à Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados [SWD(2022) 440].

¹⁵⁸ Recomendação do Conselho, de 8 de novembro, relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria (2019/ C 387/01).

- A **política agrícola comum (PAC) 2023-2027 introduziu um mecanismo de condicionalidade social** através do qual os pagamentos aos agricultores estão dependentes do cumprimento das disposições da legislação laboral da UE em matéria de condições de trabalho transparentes e previsíveis, segurança e saúde no trabalho, bem como à obrigação de os Estados-Membros apoiarem a prestação de serviços de aconselhamento às explorações no domínio das condições de trabalho e à possibilidade de apoiar investimentos setoriais para a melhoria das condições de trabalho.
- A **Recomendação da Comissão sobre meios para fazer face ao impacto da automatização e da digitalização na mão de obra no setor dos transportes**¹⁵⁹.
- A **Comunicação da Comissão sobre uma abordagem global da saúde mental**¹⁶⁰ inclui uma iniciativa emblemática que incide nas competências dos profissionais de saúde e uma iniciativa emblemática que aborda a saúde mental dos profissionais de saúde.
- O **Pacote Mobilidade I** inclui um vasto conjunto de iniciativas para dar resposta aos principais desafios que afetam os transportes e a mobilidade na Europa. Entre outras vantagens, o pacote melhora significativamente as condições de trabalho no setor do transporte rodoviário.
- A **Recomendação do Conselho relativa a um quadro europeu para atrair e reter talentos no domínio da investigação, da inovação e do empreendedorismo na Europa** preconiza ações para atrair e reter talentos em matéria de investigação, inovação e empreendedorismo na Europa e apoia o recém-criado Quadro Europeu de Competências para os Investigadores (ResearchComp).
- A **Plataforma Indústria de Impacto Zero, um instrumento do Regulamento Indústria de Impacto Zero**, visa promover perspetivas de carreira e condições de trabalho de qualidade nos empregos das indústrias de tecnologias de impacto zero.

4. POLÍTICAS PARA MELHORAR A MOBILIDADE NA UE

- Criada em 2019, a **Autoridade Europeia do Trabalho** visa assegurar uma mobilidade justa e eficaz facilitada pelo acesso à informação, o reforço das capacidades e a cooperação entre os Estados-Membros, bem como a aplicação e o cumprimento efetivos da legislação da UE neste domínio.
- A introdução e a utilização de um **formulário comum para a declaração de trabalhadores destacados** e a criação de um portal eletrónico comum para essas declarações.
- A rede **EURES** facilita a correspondência entre empregos além-fronteiras e operacionaliza a cooperação entre os serviços de emprego em diferentes Estados-Membros. No âmbito dos **Regimes de Mobilidade Específicos EURES**, a Comissão apoia parcerias que prestam assistência a grupos específicos de trabalhadores na tomada de decisão a favor da mobilidade.
- O **Europass** enquanto plataforma ajuda os utilizadores a gerir as respetivas carreiras. Permite documentar competências e experiências de trabalho, criar um perfil pessoal (incluindo CV e cartas de apresentação), gerir competências e armazenar credenciais

⁽¹⁵⁹⁾ EUR-Lex - 32024H0236 - EN - EUR-Lex (europa.eu).

¹⁶⁰ Comunicação da Comissão relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental [COM(2023) 298].

digitais, para que as pessoas se possam candidatar a formações ou empregos em toda a UE.

- A **Classificação Europeia das Competências/Aptidões e Profissões (ESCO)** é uma classificação multilingue que fornece descrições normalizadas de 3 008 profissões e 13 890 conceitos de competências e conhecimentos. É utilizada por organizações públicas e privadas de toda a UE para estabelecer a correspondência entre oferta e procura de emprego, o desenvolvimento de programas curriculares, a orientação profissional, a informação sobre competências e a análise do mercado de trabalho.
- O **Quadro Europeu de Qualificações (QEQ)** é um instrumento de transparência e comparabilidade de qualificações.
- As **credenciais digitais europeias** estão a ser cada vez mais utilizadas na Europa. Podem ser verificadas instantaneamente e facilitam a correspondência entre trabalhadores e empregos qualificados, bem como os processos de recrutamento e de reconhecimento.
- A proposta de recomendação do Conselho «**A Europa em Movimento**» — **Mobilidade para fins de aprendizagem para todos**, adotada em novembro de 2023, estabelece metas concretas para a percentagem de diplomados que devem ter uma experiência de mobilidade para fins de aprendizagem.
- A **revisão do Regulamento (CE) n.º 883/2004 e do Regulamento (CE) n.º 987/2009 relativo às regras de coordenação da segurança social** (pendente).

5. POLÍTICAS PARA ATRAIR TALENTOS DO ESTRANGEIRO

- As **parcerias de talentos** proporcionam um quadro político e de financiamento para reforçar a cooperação entre a União Europeia, os Estados-Membros e os principais países parceiros em matéria de mobilidade de talentos e o desenvolvimento de competências de forma mutuamente vantajosa, em linha com o Pacto em matéria de Migração e Asilo. Foram criadas parcerias deste tipo com Marrocos, a Tunísia, o Egito, o Paquistão e o Bangladesh. O financiamento da UE no quadro do IVDCI - Europa Global e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração pode apoiar iniciativas destinadas a facilitar o emprego ou a mobilidade para fins de aprendizagem na UE no âmbito de parcerias de talentos, com base no princípio de vantagens circulares. Os programas e iniciativas da Comissão Europeia centrados na mobilidade dos nacionais de países parceiros para estudar, trabalhar ou seguir formação na UE contribuem para parcerias de talentos, nomeadamente ao proporcionarem aos países parceiros ajudar para reforçarem as capacidades em áreas como as informações sobre o mercado de trabalho e as competências, o ensino e a formação profissionais, a integração dos migrantes que regressam ao seu país e a mobilização da diáspora.
- A **Plataforma para a Migração Laboral** facilita a colaboração entre a Comissão e os representantes dos Estados-Membros que dispõem de conhecimentos especializados em matéria de política de migração e emprego, com o objetivo de debater desafios comuns como a escassez de mão de obra e reforçar o intercâmbio de informações. Será necessário favorecer a operacionalização efetiva das iniciativas a nível da UE em matéria de migração legal e emprego. Serão assim assegurados intercâmbios contínuos e regulares com os parceiros sociais, que estão representados na plataforma.
- O **pacote Mobilidade de Competências e Talentos**, que se inscreve no seguimento do discurso da presidente Ursula von der Leyen sobre o estado da União de 2022, apresenta

um conjunto de iniciativas que visam tornar a UE mais atrativa para talentos de fora da UE. Para além da **reserva de talentos da UE** e da **Recomendação «A Europa em Movimento» sobre a mobilidade para fins de aprendizagem**, inclui a **Recomendação da Comissão sobre o reconhecimento das qualificações dos nacionais de países terceiros**, que incentiva os Estados-Membros a simplificarem e acelerarem o reconhecimento das competências e qualificações dos nacionais de países terceiros.

- O **Plano de Ação sobre a Integração e a Inclusão 2021-2027** propõe ações concretas para ajudar os Estados-Membros e outras partes interessadas a superar os desafios relacionados com a integração que se colocam aos migrantes e aos cidadãos da UE com antecedentes migratórios.
- A **Diretiva Cartão Azul revista** irá facilitar o recrutamento de trabalhadores altamente qualificados na UE, introduzindo regras mais eficientes, incluindo condições de admissão mais flexíveis, direitos reforçados e a possibilidade de circular mais facilmente entre os Estados-Membros da UE para trabalhar.
- A **proposta de reformulação da Diretiva Residentes de Longa Duração**, uma vez adotada, contribuirá para criar um sistema mais eficaz, coerente e justo de obtenção do estatuto de residente de longa duração da UE.
- A **reformulação da Diretiva Autorização Única**, sobre a qual os legisladores chegaram a um acordo político em dezembro de 2023, contribuirá para facilitar o recrutamento de nacionais de países terceiros, racionalizando o procedimento de autorização única, ao mesmo tempo que o torna mais eficaz para os trabalhadores e empregadores de países terceiros.
- A iniciativa emblemática do Instrumento de Assistência Técnica 2023 sobre a integração dos migrantes e a atração de talentos pode também favorecer reformas nos Estados-Membros no sentido de atrair e integrar migrantes, a fim de colmatar a escassez de mão de obra no mercado de trabalho.
- Avaliar as qualificações e competências dos **condutores de autocarros e camiões** de vários países terceiros e compará-las com os requisitos correspondentes na UE, a fim de ajudar os Estados-Membros a racionalizar a qualificação complementar necessária na UE.

6. FUNDOS PARA COLMATAR A ESCASSEZ DE MÃO DE OBRA E DE COMPETÊNCIAS

O orçamento da UE e o NextGenerationEU proporcionam um orçamento considerável em matéria de **aquisição e melhoria de competências e de requalificação**, incluindo:

- o **Fundo Social Europeu Mais (FSE+)**, que é o principal instrumento da UE para investir nas pessoas, contribuindo para as políticas de emprego, sociais, de educação e de competências na UE, bem como para as reformas estruturais nestes domínios. Com um orçamento de 43,3 mil milhões de EUR (quase um terço da totalidade do FSE+) dedicado às competências ao longo do período de 2021-2027, presta um apoio importante à aquisição e melhoria de competências e à requalificação¹⁶¹,
- o **Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR)**, que contribui, nomeadamente, para oito domínios fundamentais: a educação de adultos; as competências e empregos

¹⁶¹ Mais informações em https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/programme-performance-statements/european-social-fund-performance_en.

verdes; o capital humano na digitalização, o apoio ao emprego não jovem e a criação de postos de trabalho; o apoio ao emprego dos jovens e a criação de postos de trabalho; a modernização das instituições do mercado de trabalho; a educação e o acolhimento na primeira infância, bem como o ensino geral, profissional e superior (no seu conjunto, estes oito domínios têm um custo estimado de 94,4 mil milhões de EUR para reformas e investimentos combinados, ou seja, cerca de 15 % do orçamento total do MRR a preços de 2022). Estas medidas visam dar resposta a alguns dos desafios que se colocam à qualidade, à equidade e à relevância para o mercado de trabalho dos sistemas de educação e formação em toda a UE, nomeadamente com vista a fazer face à escassez de competências¹⁶²,

- o **Erasmus+** (26,2 mil milhões de EUR), que também apoia o desenvolvimento de aprendentes, pessoal e instituições no domínio da educação de adultos e do ensino e formação profissionais,
- o **InvestEU** (4,9 mil milhões de EUR), um instrumento financeiro que visa mobilizar investimento público e privado no período 2021-27 sob a forma de garantias e que inclui uma vertente de investimento social e competências, abrangendo tanto a procura como a oferta de competências,
- as **rubricas orçamentais da prerrogativa do diálogo social**, que proporcionam financiamento que contribui para o trabalho dos parceiros sociais em matéria de escassez de mão de obra e de competências através de dois convites à apresentação de propostas no âmbito do diálogo social (ações de formação e informação para organizações de trabalhadores, e convites à apresentação de propostas no âmbito do diálogo social).

No que diz respeito ao FSE+, trata-se de um dos principais instrumentos de financiamento para concretizar as prioridades políticas da União, incluindo as transições ecológica e digital, a resiliência e a aplicação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. No contexto da escassez de mão de obra e de competências, é importante investir nas pessoas que já se encontram no mercado de trabalho, mas também trazer para a mão de obra as pessoas à margem do mercado de trabalho, que significam potencial inexplorado. Por conseguinte, utilizando como orientação os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o financiamento do FSE+ centra-se nos seguintes objetivos¹⁶³:

- **inclusão social**: inclusão ativa, igualdade de acesso a serviços de qualidade e modernização dos sistemas de proteção social, integração socioeconómica de nacionais de países terceiros, integração socioeconómica de comunidades marginalizadas, como os ciganos, integração social das pessoas em risco de pobreza e exclusão social, combate à privação material,
- **educação e competências**: melhores sistemas de educação e formação a todos os níveis, igualdade de acesso a uma educação e formação de qualidade, melhoria de competências, requalificação e aprendizagem ao longo da vida para todos,
- **emprego**: acesso a emprego de qualidade para todos, incluindo o emprego dos jovens, modernização das instituições e dos serviços do mercado de trabalho, a participação

¹⁶² As medidas incluem, designadamente, a criação de vagas adicionais no ensino superior em áreas de estudo com elevada procura no mercado de trabalho, a revisão dos programas do ensino escolar e superior, o apoio ao ensino e à formação profissionais, bem como medidas de educação de adultos para facilitar as transições ecológica e digital.

¹⁶³ Mais informações sobre os fundos de coesão: https://cohesiondata.ec.europa.eu/cohesion_overview/21-27

equilibrada em termos de género no mercado de trabalho, a adaptação dos trabalhadores, das empresas e dos empresários à mudança.

Outros programas suscetíveis de favorecer a educação, a formação e o desenvolvimento de competências incluem o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional¹⁶⁴, o Fundo para uma Transição Justa, o Corpo Europeu de Solidariedade, o Programa para o Ambiente e a Ação Climática (LIFE), o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos, das Pescas e da Aquicultura (FEAMPA), o Fundo de Modernização, o programa UE pela Saúde, o Instrumento de Assistência Técnica e o Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional. As políticas e programas setoriais também contribuem para o esforço de melhoria de competências e requalificação da UE¹⁶⁵.

Os regimes acima referidos apoiam igualmente **medidas de ativação** e ações relacionadas com a **melhoria das condições de trabalho**. O FSE+, por exemplo, presta um apoio fundamental à eliminação dos obstáculos ao emprego, incluindo a promoção de uma educação e acolhimento na primeira infância acessíveis, a preços comportáveis e de elevada qualidade, que deem corpo à Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados e à Diretiva Equilíbrio Trabalho-Vida da UE. Os programas nacionais do FSE+ visam combater as disparidades entre homens e mulheres no emprego e dão prioridade ao emprego dos jovens. Os Estados-Membros com taxas superiores à média de jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação deverão investir pelo menos 12,5 % dos seus recursos ao abrigo do FSE+ para promover o emprego dos jovens. Os investimentos do FSE+ proporcionam mais oportunidades de emprego aos jovens, às pessoas mais velhas, às pessoas oriundas da imigração e às pessoas com baixos níveis de escolaridade, a fim de combater a escassez de mão de obra.

Nos últimos anos, foi também disponibilizado apoio financeiro substancial para promover o emprego e as competências no quadro da **transição ecológica** ao abrigo de diferentes instrumentos de financiamento da UE, como o Fundo Social Europeu+ (foram programados, no total, 9,6 mil milhões de EUR, incluindo uma contribuição da UE de 5,8 mil milhões de EUR), a política de coesão, o Mecanismo para uma Transição Justa, o Mecanismo de Recuperação e Resiliência (1,5 mil milhões de EUR), mas também o programa REPowerEU.

¹⁶⁴ No período de 2021-2027, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER) disponibiliza cerca de 8,4 mil milhões de EUR para apoiar o desenvolvimento de competências, a educação e a formação, com vista a reforçar a empregabilidade e as competências e, assim, dar respostas mais eficazes às necessidades do mercado de trabalho, em especial as relacionadas com as estratégias de especialização inteligente, a transição industrial e o empreendedorismo.

¹⁶⁵ No setor agrícola, por exemplo, cerca de 2 mil milhões de EUR no âmbito da PAC 2023-2027 serão gastos para melhorar as competências e requalificar os agricultores, os silvicultores e os conselheiros agrícolas, através de apoio específico ao intercâmbio de conhecimentos, ao aconselhamento e à formação.