

I

(Atos legislativos)

DECISÕES

DECISÃO (UE) 2023/936 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO
de 10 de maio de 2023
sobre o Ano Europeu das Competências
(Texto relevante para efeitos do EEE)

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 149.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu ⁽¹⁾,

Após consulta ao Comité das Regiões,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário ⁽²⁾,

Considerando o seguinte:

- (1) Uma mão de obra qualificada é crucial para assegurar transições ecológica e digital socialmente equitativas e justas, bem como para reforçar a competitividade sustentável e a resiliência da União face a choques externos adversos, como a pandemia de COVID-19 ou as consequências da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia. Competências mais adequadas e melhor adaptadas abrem novas oportunidades e capacitam as pessoas para participarem plenamente no mercado de trabalho, na sociedade e na democracia, aproveitarem e beneficiarem das oportunidades oferecidas pelas transições ecológica e digital e exercerem os seus direitos.
- (2) Em toda a União, os empregadores referem que é difícil encontrar trabalhadores com as competências necessárias. A Autoridade Europeia do Trabalho, no seu relatório sobre a escassez e os excedentes de mão de obra (intitulado «*Report on labour shortages and surpluses*»), e a Agência da União Europeia para a Cibersegurança, no seu relatório sobre o desenvolvimento de competências em matéria de cibersegurança na UE (intitulado «*Cybersecurity skills development in the EU*»), identificaram 28 profissões nas quais a mão de obra escasseia em 2021, incluindo nos setores dos cuidados de saúde, da hotelaria, da construção e dos serviços, e identificaram a escassez de especialistas em informática e segurança, nomeadamente peritos em cibersegurança, e de trabalhadores com formação nas áreas das ciências, tecnologia, engenharia e matemática. Cada vez mais, o maior obstáculo às transições ecológica e digital bem-sucedidas é a falta de trabalhadores com as competências certas. A escassez de mão de obra também pode, em certos casos, ser o resultado de empregos pouco atrativos e de más condições de trabalho. A resolução dessas questões, através de ofertas de emprego de qualidade e de políticas de retenção, é importante para o bom funcionamento do mercado de trabalho. Em muitos Estados-Membros, prevê-se que o envelhecimento demográfico se intensifique ao longo da próxima década, à medida que as coortes do «baby boom» se reformam, reforçando a necessidade de aproveitar o pleno potencial de todos os adultos em idade ativa, independentemente da sua origem, mediante investimentos contínuos nas suas competências, bem como da ativação de mais pessoas, em especial

⁽¹⁾ JO C 100 de 16.3.2023, p. 123.

⁽²⁾ Posição do Parlamento Europeu de 30 de março de 2023 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e decisão do Conselho de 24 de abril de 2023.

mulheres e jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, os quais enfrentam desafios específicos que dificultam a sua participação no mercado de trabalho. Estratégias eficientes e abrangentes em matéria de competências, um maior acesso dos grupos desfavorecidos à educação e à formação, bem como a luta contra os estereótipos, especialmente os de género, ajudariam a aumentar o emprego e a reduzir a escassez de competências. Para assegurar uma transição socialmente justa e inclusiva, tais medidas podem ser complementadas com soluções para as pessoas que não conseguem a requalificação e melhoria das suas competências.

- (3) A disponibilidade de pessoal qualificado e de gestores experientes, que desempenham um papel essencial no crescimento sustentável da União, continua a ser o problema mais grave para um quarto dos 25 milhões de pequenas e médias empresas (PME) da União, que constituem a espinha dorsal da economia e prosperidade da União, que representam 99 % de todo o tecido empresarial e que empregam 83 milhões de pessoas. A Comunicação da Comissão de 10 de março de 2020 intitulada «Uma Estratégia para as PME com vista a uma Europa Sustentável e Digital» reconhece o papel essencial das PME para a competitividade e a prosperidade da União.
- (4) A escassez de uma mão de obra com competências adequadas e a baixa taxa de participação dos adultos em idade ativa em atividades de formação reduzem as oportunidades no mercado de trabalho, o que resulta em desigualdades sociais e económicas que constituem um desafio significativo para a União. A escassez de uma mão de obra com competências adequadas e a baixa taxa de participação em atividades de formação evidenciam também um considerável potencial inexplorado de requalificação e melhoria de competências para ajudar a atenuar a crescente escassez de mão de obra em setores como a indústria transformadora e os serviços, e em especial nas atividades económicas relacionadas com a hotelaria, o fabrico de equipamentos informáticos e eletrónicos e o setor dos cuidados. No entanto, a participação na educação de adultos na União estagnou ao longo da última década e 21 Estados-Membros ficaram aquém da meta a nível da União para 2020. Para muitos adultos em idade ativa — como os que se encontram em formas atípicas de trabalho, os trabalhadores de PME, os desempregados, as pessoas inativas ou as pessoas pouco qualificadas — as oportunidades de desenvolvimento de competências estão demasiadas vezes fora do seu alcance. O aumento das oportunidades de requalificação e melhoria de competências para esses grupos e para todos os adultos em idade ativa também contribuiria para atingir a meta da União de 78 % em matéria de emprego para os adultos entre os 20 e os 64 anos de idade, para os quais a taxa de emprego em 2021 era de 73,1 %. São necessários mais esforços para prestar apoio eficaz aos adultos com um nível baixo de competências e às pessoas desempregadas, em conformidade com as Recomendações do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, intitulada «Sobre percursos de melhoria de competências: novas oportunidades para adultos»⁽³⁾, e de 15 de fevereiro de 2016, sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho⁽⁴⁾.
- (5) O princípio n.º 1 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais («Pilar») estabelece que todas as pessoas têm direito a uma educação, uma formação e uma aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade, que lhes permitam manter e adquirir as competências necessárias para participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho. O princípio n.º 4 do Pilar refere-se ao apoio ativo ao emprego, defendendo o direito de todos a assistência em tempo útil e adaptada para melhorar as perspetivas de emprego ou de trabalho por conta própria, nomeadamente o direito a receber apoio para a formação e a requalificação. O princípio n.º 5 do Pilar, sobre o emprego seguro e adaptável, estabelece que, independentemente do tipo e da duração da relação laboral, os trabalhadores têm direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação. O artigo 14.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («Carta») estabelece que todas as pessoas têm direito à educação, bem como ao acesso à formação profissional e contínua.
- (6) O princípio n.º 3 do Pilar sublinha que, independentemente do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, todas as pessoas têm o direito à igualdade de tratamento e de oportunidades, nomeadamente em matéria de emprego, educação e formação. O Ano Europeu das Competências deverá ser executado de uma forma inclusiva e que promova ativamente a igualdade para todos. O Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, adotado pela Comissão na sua comunicação de 4 de março de 2021, salienta que, ao aumentar a participação de grupos atualmente sub-representados no mercado de trabalho, é possível alcançar um crescimento do emprego mais inclusivo.

⁽³⁾ JO C 484 de 24.12.2016, p. 1.

⁽⁴⁾ JO C 67 de 20.2.2016, p. 1.

- (7) A 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» («Agenda de Competências para a Europa»), apela a uma revolução das competências para assegurar a recuperação da economia, reforçar a competitividade global e a justiça social da Europa e para transformar as transições ecológica e digital em oportunidades para todos. A Agenda de Competências para a Europa visa promover a ação coletiva em matéria de competências, assegurar que os conteúdos de formação estão alinhados com a evolução das necessidades do mercado de trabalho, bem como adequar melhor as oportunidades de formação às aspirações das pessoas a fim de incentivar a população em idade ativa a tirar proveito de tais oportunidades de formação. O Parlamento Europeu congratulou-se com os objetivos e as ações da Agenda de Competências para a Europa na sua resolução de 11 de fevereiro de 2021 ⁽⁷⁾.
- (8) Em 25 de junho de 2021, o Conselho Europeu congratulou-se, nas suas conclusões, com as grandes metas da União definidas no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, em consonância com a Declaração do Porto de 8 de maio de 2021, assim acolhendo favoravelmente a ambição de assegurar, até 2030, uma taxa de emprego de, pelo menos, 78 % e que, no mínimo, 60 % de todos os adultos participem anualmente em ações de formação.
- (9) Em 14 de setembro de 2022, a Presidente da Comissão anunciou, no seu discurso sobre o Estado da União, que a Comissão iria propor a designação de 2023 como o Ano Europeu das Competências. A Presidente chamou a atenção para o problema da escassez de mão de obra em determinados setores e sublinhou a importância de investir na educação profissional e na melhoria de competências. Sublinhou igualmente que a atração das competências adequadas para a União tem de fazer parte da solução, apoiada pela aceleração e facilitação do reconhecimento das qualificações dos nacionais de países terceiros. Através do Ano Europeu das Competências, a Comissão procura aumentar a dinâmica e promover a aplicação das muitas medidas que já tomou para reforçar a requalificação e a melhoria de competências na União, a fim de dar resposta à escassez de mão de obra. O Ano Europeu das Competências visa, através da requalificação e da melhoria de competências, apoiar o crescimento sustentável da economia social de mercado da União, com o objetivo de promover a sua competitividade e contribuir para a criação de emprego de qualidade.
- (10) Em 15 de setembro de 2021, a Presidente da Comissão anunciou, no seu discurso sobre o Estado da União, o lançamento de um diálogo estruturado ao mais alto nível para reforçar os compromissos em matéria de competências digitais e educação. Os Estados-Membros nomearam coordenadores nacionais para esse processo. O Ano Europeu das Competências assenta nesse processo de diálogo estruturado, alargando o seu foco em linha com os objetivos da presente decisão.
- (11) O Ano Europeu das Competências segue-se ao Ano Europeu da Juventude 2022, que procurou capacitar, honrar, apoiar e dialogar com os jovens, incluindo os que têm menos oportunidades, numa perspetiva pós-pandemia de COVID-19, com vista a produzir um impacto positivo nos jovens a longo prazo. O Ano Europeu da Juventude 2022 salientou a importância das competências a fim de encontrar empregos de boa qualidade para os jovens e aumentar as suas oportunidades de emprego.
- (12) Ao promover uma mentalidade de requalificação e melhoria de competências em toda a União, o Ano Europeu das Competências pode ter um impacto positivo mais vasto na sociedade e na democracia, uma vez que uma mão de obra mais qualificada significa também cidadãos mais ativos e empenhados. A requalificação e a melhoria de competências dotam os trabalhadores das competências necessárias para beneficiar de oportunidades de emprego de melhor qualidade, melhorar o seu bem-estar no trabalho e progredir no seu desenvolvimento pessoal e profissional, reforçando simultaneamente a competitividade da economia e contribuindo para criar novos postos de trabalho de qualidade.
- (13) Uma vez que os empregadores, os trabalhadores, os representantes dos empregadores e dos trabalhadores, os parceiros sociais a nível nacional, europeu e internacional, as câmaras de comércio e outras partes interessadas conhecem melhor as competências necessárias aos seus ecossistemas industriais, o reforço da sua ação coletiva em matéria de desenvolvimento de competências tem de fazer parte da solução. O diálogo social desempenha assim um papel importante na antecipação das necessidades de competências do mercado de trabalho. O Pacto para as Competências, lançado pela Comissão em 2020 como a primeira ação da Agenda de Competências para a Europa, reúne empregadores, os parceiros sociais, prestadores de ensino e formação, serviços públicos de emprego e outras partes interessadas fundamentais em matéria de competências, tanto privadas como públicas. Até à data, mais de 700 organizações subscreveram o Pacto para as Competências e no seu âmbito foram estabelecidas 12 parcerias em larga escala em setores estratégicos, com compromissos de promover seis milhões de oportunidades de formação. Os membros do Pacto para as Competências beneficiam de serviços específicos para obter resultados tangíveis. As

⁽⁷⁾ JO C 465 de 17.11.2021, p. 110.

dimensões regional e local são igualmente importantes, nomeadamente nas regiões fronteiriças, onde encontrar trabalhadores com as competências adequadas requer a tomada de medidas específicas a fim de favorecer mercados de trabalho transfronteiriços eficazes. Do mesmo modo, as zonas desfavorecidas e remotas, incluindo as regiões ultraperiféricas, enfrentam desafios específicos, uma vez que o acesso ao mercado de trabalho e as oportunidades de requalificação e melhoria de competências são limitadas.

- (14) A 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) ⁽⁶⁾, estabelece como uma das prioridades estratégicas do quadro «Tornar a aprendizagem ao longo da vida e a mobilidade uma realidade para todos», bem como ações concretas destinadas a adquirir ou atualizar competências, nomeadamente a requalificação e melhoria de competências ao longo da vida ativa.
- (15) As Recomendações do Conselho de 16 de junho de 2022 relativas às contas individuais de aprendizagem ⁽⁷⁾ e a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade ⁽⁸⁾ ajudam as pessoas a empreender e a continuar os seus percursos de aprendizagem de uma forma mais flexível e direcionada. A Resolução do Conselho, de 29 de novembro de 2021, sobre uma nova agenda europeia para a educação de adultos 2021-2030 ⁽⁹⁾ promove oportunidades de aprendizagem formal, não formal e informal capazes de proporcionar todos os conhecimentos, aptidões e competências necessários para criar uma Europa inclusiva, sustentável, socialmente justa e mais resiliente. Salienta a educação de adultos como uma parte importante da aprendizagem ao longo da vida. A aprendizagem, a orientação profissional de qualidade e as oportunidades de autoavaliação em matéria de competências estão entre as medidas necessárias para apoiar as pessoas nos seus percursos de aprendizagem.
- (16) O reforço das políticas ativas do mercado de trabalho promovidas na Recomendação da Comissão de 4 de março de 2021 sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego na sequência da crise da COVID-19 (EASE) ⁽¹⁰⁾ visa favorecer as transições para um novo emprego no contexto da recuperação da crise da COVID-19 e de uma melhor adequação das competências no mercado de trabalho, apoiadas por serviços de emprego com capacidade administrativa suficiente.
- (17) A 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 ⁽¹¹⁾ apoia a modernização dos sistemas de EFP para dotar os jovens e os adultos dos conhecimentos, aptidões e competências de que necessitam para prosperar no mercado de trabalho e na sociedade em evolução, gerir a recuperação e as transições justas para a economia ecológica e digital, em tempos de alterações demográficas e ao longo de todos os ciclos económicos. Promove o EFP como potencial motor de inovação e crescimento, ágil na adaptação às mudanças do mercado de trabalho, disponibilizando competências para profissões com elevada procura e promovendo a inclusão e a igualdade de oportunidades. É essencial tornar o EFP mais atrativo através de campanhas de comunicação e divulgação, centros de excelência profissional, ecossistemas especiais para o EFP e concursos de competências, como o Euroskills.
- (18) As competências para a transição ecológica e para a requalificação e melhoria de competências da mão de obra serão necessárias no contexto da transição para uma economia moderna, eficiente em termos de recursos, circular, inclusiva, resiliente e competitiva, tal como estabelecido na Comunicação da Comissão de 11 de dezembro de 2019 intitulada «Pacto Ecológico Europeu», que traça a via para a neutralidade climática da União até 2050. A Comunicação da Comissão de 14 de julho de 2021 intitulada «Objetivo 55: alcançar a meta climática da UE para 2030 rumo à neutralidade climática» reconhece que a transição ecológica só poderá ter êxito se a União dispuser da mão de obra qualificada de que necessita para se manter competitiva e aponta para as ações emblemáticas da Agenda de Competências para a Europa para dotar as pessoas das competências necessárias para as transições ecológica e digital.
- (19) As transições ecológica e digital da indústria da União, em curso, e as respetivas necessidades do mercado de trabalho exigem investimentos no desenvolvimento de sistemas EFP fortes em toda a União, promovendo aptidões e competências de resolução de problemas para novas tecnologias, tal como a produção e maquinaria inteligentes, a robótica avançada, a computação em nuvem, a inteligência artificial, o processamento de dados e a Internet das Coisas.

⁽⁶⁾ JO C 66 de 26.2.2021, p. 1.

⁽⁷⁾ JO C 243 de 27.6.2022, p. 26.

⁽⁸⁾ JO C 243 de 27.6.2022, p. 10.

⁽⁹⁾ JO C 504 de 14.12.2021, p. 9.

⁽¹⁰⁾ JO L 80 de 8.3.2021, p. 1.

⁽¹¹⁾ JO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

- (20) A utilização de ferramentas e tecnologias digitais está a aumentar em todos os aspetos da vida e pode criar um fosso digital. As competências digitais são essenciais para a participação no mercado de trabalho, mas também para a qualidade de vida e o envelhecimento ativo. Na União, mais de 90 % dos empregos exigem um nível básico de competências digitais, ao passo que cerca de 42 % dos cidadãos da União — incluindo 37 % dos trabalhadores — carecem de competências digitais básicas. A Decisão (UE) 2022/2481 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹²⁾ estabelece o objetivo de assegurar que, no mínimo, 80 % da população da União possua, pelo menos, competências digitais básicas até 2030, e fixa a meta de 20 milhões de especialistas das tecnologias de informação e comunicação (TIC) empregados até 2030, no intuito de alcançar a convergência de género. A Comunicação da Comissão de 17 de janeiro de 2018 relativa ao Plano de Ação para a Educação Digital também salienta a falta de capacidade dos programas de ensino e formação especializados para formar mais peritos em TIC. Além disso, na sua Comunicação de 30 de setembro de 2020 relativa ao Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027 a Comissão salienta que deverão ser utilizados meios tecnológicos para facilitar a acessibilidade e reforçar a flexibilidade das oportunidades de aprendizagem, incluindo a requalificação e a melhoria de competências.
- (21) A Comunicação da Comissão de 5 de maio de 2021 intitulada «Atualização da Nova Estratégia Industrial de 2020: construir um mercado único mais forte para a recuperação da Europa» apela a uma ação decisiva para tornar a aprendizagem ao longo da vida uma realidade para todos e garantir que a educação e a formação acompanham e ajudam a concretizar as transições ecológica e digital. Sublinha que uma mão de obra qualificada é fundamental para assegurar que essas transições são bem-sucedidas, para apoiar a competitividade da indústria da União e a criação de emprego de qualidade. Reconhece igualmente a importância de parcerias sólidas entre a União, os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas pertinentes, bem como de cooperação entre e no interior dos ecossistemas industriais. A Comunicação da Comissão de 9 de dezembro de 2021 intitulada «Construção de uma economia ao serviço das pessoas: plano de ação para a economia social» realça que a economia social pode desempenhar um papel decisivo, uma vez que é um importante promotor de transições ecológica e digital socialmente justas e inclusivas e um motor fundamental da inovação social, nomeadamente no domínio da requalificação e da melhoria de competências.
- (22) Atrair nacionais qualificados de países terceiros pode contribuir para colmatar a escassez de competências e de mão de obra na União. A Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹³⁾ é uma realização fundamental para atrair talentos altamente qualificados para o mercado de trabalho. Na sua Comunicação de 23 de setembro de 2020 sobre o Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo, a Comissão coloca também uma forte tónica na migração laboral e na integração de nacionais de países terceiros. Nesse contexto, a Comunicação da Comissão de 27 de abril de 2022 intitulada «Atrair competências e talentos para a UE» visa reforçar o enquadramento jurídico e a ação da União neste domínio. A mesma propõe a reformulação da Diretiva 2003/109/CE do Conselho ⁽¹⁴⁾ e da Diretiva 2011/98/UE do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁵⁾ com vista a simplificar os procedimentos de admissão na União de trabalhadores de países terceiros de todos os níveis de competências, bem como a melhorar os seus direitos e a sua proteção contra a exploração laboral. A Comissão continuará também a constituir uma reserva de talentos da UE para facilitar a correspondência entre a oferta e a procura de mão de obra com nacionais de países terceiros, e a trabalhar no sentido de lançar parcerias de talentos individualizadas com países parceiros específicos, a fim de dinamizar a mobilidade internacional dos trabalhadores e o desenvolvimento de talentos de uma forma circular e mutuamente vantajosa. Além disso, a União continua a ser o principal contribuinte para o financiamento global da educação, com especial destaque para a formação de professores, a educação das raparigas e o EFP. Este trabalho, no âmbito da Comunicação conjunta da Comissão e do Alto Representante de 1 de dezembro de 2021 sobre a Estratégia Global Gateway, é complementar com os objetivos da presente decisão.
- (23) A confiança e a transparência das qualificações, sejam estas adquiridas na União ou num país terceiro, são fundamentais para facilitar o seu reconhecimento. Os instrumentos da União, tais como o Quadro Europeu de Qualificações, o Europass, a ESCO, a ferramenta de definição de perfis de competências da UE para nacionais de países terceiros, as credenciais digitais europeias para a aprendizagem, o portal EURES e os quadros de

⁽¹²⁾ Decisão (UE) 2022/2481 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 14 de dezembro de 2022, que estabelece o programa Década Digital para 2030 (JO L 323 de 19.12.2022, p. 4).

⁽¹³⁾ 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).

⁽¹⁴⁾ Diretiva 2003/109/CE do Conselho, de 25 de novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração (JO L 16 de 23.1.2004, p. 44).

⁽¹⁵⁾ Diretiva 2011/98/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, 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 (JO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

competências da União pertinentes, são um ponto de partida para ajudar a aumentar a transparência e a comparabilidade das competências e qualificações. Para o bom funcionamento dos mercados de trabalho, as competências devem ser compreendidas e valorizadas, sejam elas adquiridas em contextos formais, não formais ou informais. Um maior reforço da identificação e documentação de competências, bem como orientações para as tornar visíveis, são passos cruciais no sentido de uma maior transparência e portabilidade de todas as competências, incluindo as competências transversais, como as competências linguísticas, o pensamento crítico, o empreendedorismo, a criatividade, as competências interculturais, o trabalho em equipa e a literacia mediática.

- (24) Em muitos Estados-Membros, os investimentos públicos e privados na requalificação e na melhoria de competências são insuficientes. Muitos empregadores, em especial as PME, não oferecem formação ao seu pessoal nem lha financiam, e os trabalhadores atípicos têm menos ou nenhum acesso a formação patrocinada pelos empregadores. Estas desigualdades são suscetíveis de comprometer o bem-estar e a saúde, reduzem a competitividade económica, resultam em oportunidades perdidas e obstáculos à inovação e correm o risco de deixar pessoas para trás nas transições ecológica e digital para atividades económicas mais sustentáveis. Em termos da competitividade das empresas, é importante afetar recursos por forma a garantir que os trabalhadores possam trabalhar com as tecnologias mais recentes. É necessário um regime facilitador que desbloqueie e incentive os empregadores a investir financeiramente em competências e dê visibilidade ao valor económico da requalificação e da melhoria de competências. Por exemplo, o pacote de medidas de apoio às PME visa facilitar o acesso ao financiamento e às competências. A Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁶⁾ estabelece que os Estados-Membros devem garantir que, nos casos em que um empregador seja obrigado pelo direito da União ou nacional ou por convenções coletivas a ministrar formação para permitir a um trabalhador desempenhar as funções para as quais foi contratado, essa formação deve ser ministrada sem custos para o trabalhador, deve contar como tempo de trabalho e, se possível, decorrer durante o horário de trabalho.
- (25) No passado, a União registou um aumento significativo dos investimentos públicos na educação e formação iniciais. No entanto, até à data, tal não foi acompanhado de um aumento correspondente de investimentos e do desenvolvimento de uma abordagem holística para favorecer o desenvolvimento contínuo de competências ao longo de toda a vida profissional. As Conclusões do Conselho de 8 de junho de 2020 convidam os Estados-Membros a explorarem possíveis modelos de financiamento público e privado da aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de competências a nível individual, e instam a Comissão a apoiar os Estados-Membros nesses esforços.
- (26) Está disponível um apoio financeiro significativo da União para a requalificação e a melhoria de competências, por exemplo através do Fundo Social Europeu Mais (FSE+), do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR), do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, do Fundo para uma Transição Justa, do Programa InvestEU (InvestEU), do Programa Europa Digital, do Erasmus+, do Horizonte Europa, do Programa para o Ambiente e a Ação Climática (LIFE), do Fundo de Modernização e do Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional — Europa Global. O FSE+ continua a ser o principal instrumento de financiamento da União para investir em mais e melhores competências da mão de obra, em especial ajudando as instituições e os serviços nos processos de avaliação e antecipação das necessidades e dos desafios em matéria de competências e apoiando oportunidades de requalificação e melhoria de competências para os trabalhadores oferecidas pelos setores público e privado. A Garantia para a Juventude reforçada visa assegurar a todos os jovens uma oferta de qualidade em termos de emprego, formação contínua, programas de aprendizagem ou estágios dentro de um prazo de quatro meses após terem ficado desempregados ou concluído o ensino formal. Nas reformas e nos investimentos incluídos nos planos nacionais de recuperação e resiliência dos Estados-Membros ao abrigo do MRR, as competências ocupam um lugar proeminente, muitas vezes associadas a políticas ativas do mercado de trabalho, em especial o apoio ao emprego dos jovens. Nos planos nacionais de recuperação e resiliência aprovados até à data pela Comissão e pelo Conselho, cerca de 20 % das despesas sociais são consagradas ao emprego e às competências.
- (27) A Assistência à Recuperação para a Coesão e os Territórios da Europa (REACT-EU) foi o primeiro instrumento do pacote de recuperação do NextGenerationEU a efetuar pagamentos para ajudar à recuperação dos Estados-Membros. Contribuiu para criar postos de trabalho e investir em competências nas regiões mais necessitadas. Os trabalhadores que perdem os seus postos de trabalho devido a processos de reestruturação em grande escala poderão também beneficiar de apoios para encontrar novos empregos através do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos, por exemplo, mediante ações de formação contínua e orientação e aconselhamento profissionais adaptados.

⁽¹⁶⁾ 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 (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

- (28) O Regulamento (UE) 2021/1056 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁷⁾, que cria o Fundo para uma Transição Justa, reconhece que a requalificação e a melhoria de competências dos trabalhadores e dos candidatos a emprego são um instrumento necessário para assegurar uma transição ecológica justa e inclusiva e atenuar as consequências adversas dessa transição. A Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 sobre assegurar uma transição justa para a neutralidade climática ⁽¹⁸⁾ estabelece orientações específicas para ajudar os Estados-Membros a conceber e aplicar pacotes de políticas sobre aspetos sociais e de emprego pertinentes, incluindo políticas de requalificação e de melhoria de competências. Além disso, a Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 sobre a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável ⁽¹⁹⁾ promove políticas e programas destinados a garantir que os aprendentes de todas as idades adquiram os conhecimentos e as competências necessários para beneficiar de um mercado de trabalho em mutação, viver de forma sustentável e tomar medidas para um futuro sustentável.
- (29) O InvestEU, no âmbito da sua vertente relativa ao investimento social e às competências, apoia a procura e a oferta de competências, melhorando os conjuntos de competências dos beneficiários finais ou a utilização que fazem delas e promovendo mercados de investimento em competências. O InvestEU apoia igualmente investimentos gerais na educação, na formação e em serviços conexos. Além disso, o regime para uma transição justa ao abrigo do InvestEU favorece investimentos, incluindo os que se destinam a apoiar a requalificação e a melhoria de competências dos trabalhadores, em regiões sujeitas a um plano de transição justa aprovado ao abrigo do Regulamento (UE) 2021/1056, e em projetos que beneficiem essas regiões, desde que sejam fundamentais para as transições ecológica e digital desses territórios.
- (30) Conhecimentos especializados e específicos facultados através do Instrumento de Assistência Técnica da Comissão podem ajudar os Estados-Membros a encetar reformas associadas a estratégias regionais ou nacionais em matéria de competências, traduzindo o financiamento temporário da União em melhorias duradouras das oportunidades disponíveis de requalificação e melhoria de competências. A aprendizagem mútua, facilitada pela Comissão, pode também apoiar o processo.
- (31) A Comunicação da Comissão de 3 de março de 2021 intitulada «União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030» visa assegurar a plena participação das pessoas com deficiência na sociedade, em condições de igualdade com as demais pessoas na União e em países terceiros, contribuindo para a aplicação da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. No âmbito da estratégia proposta, a Comissão compromete-se a garantir que as pessoas com deficiência possam participar em ações de formação e adquirir novas competências, como condição fundamental para o emprego e a independência.
- (32) A nível da União, a dotação financeira necessária para a execução da presente decisão será identificada no orçamento dos programas contribuintes, em conformidade com os quadros financeiros plurianuais 2014-2020 e 2021-2027. Sem prejuízo das competências do Parlamento Europeu e do Conselho enquanto autoridade orçamental, o objetivo deverá ser o de garantir um financiamento de, pelo menos, 9,3 milhões de EUR para despesas operacionais com a execução da presente decisão. O apoio financeiro adicional para o Ano Europeu das Competências deverá ser disponibilizado a partir dos programas e instrumentos pertinentes da União, sujeito à disponibilidade de fundos, e em conformidade com as regras aplicáveis. O financiamento do Ano Europeu das Competências não deverá prejudicar o financiamento dos projetos que se inserem nos atuais programas da União e deverá procurar garantir um legado duradouro do Ano Europeu das Competências.
- (33) Atendendo a que os objetivos da presente decisão não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros, mas podem, devido à dimensão e aos efeitos da presente decisão, ser mais bem alcançados ao nível da União, a União pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente decisão não excede o necessário para alcançar esses objetivos.
- (34) A fim de assegurar a rápida execução do Ano Europeu das Competências, a presente decisão deverá entrar em vigor, com caráter de urgência, no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*,

⁽¹⁷⁾ Regulamento (UE) 2021/1056 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que cria o Fundo para uma Transição Justa (JO L 231 de 30.6.2021, p. 1).

⁽¹⁸⁾ JO C 243 de 27.6.2022, p. 35.

⁽¹⁹⁾ JO C 243 de 27.6.2022, p. 1.

ADOTARAM A PRESENTE DECISÃO:

Artigo 1.º

Objeto

O período compreendido entre 9 de maio de 2023 e 8 de maio de 2024 será designado «Ano Europeu das Competências».

Artigo 2.º

Objetivos

Em consonância com os princípios n.ºs 1, 4 e 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que contribuem para os objetivos estabelecidos na Agenda de Competências para a Europa e para as grandes metas da União estabelecidas no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o objetivo geral do Ano Europeu das Competências é o de continuar a promover uma mentalidade de requalificação e melhoria de competências em conformidade com as competências, o direito e as práticas nacionais. Ao continuar a promover uma mentalidade de requalificação e melhoria de competências, o Ano Europeu das Competências visa reforçar a competitividade das empresas da União, em especial as pequenas e médias empresas (PME), e contribuir para a criação de empregos de qualidade, com vista a realizar o pleno potencial das transições ecológica e digital de uma forma socialmente equitativa, inclusiva e justa, promovendo assim a igualdade de acesso ao desenvolvimento de competências e reduzindo as desigualdades e a segregação na educação e na formação, bem como contribuindo para a aprendizagem contínua e a progressão na carreira, capacitando pessoas para acederem a empregos de qualidade e para participarem plenamente na economia e na sociedade. Mais especificamente, as atividades do Ano Europeu das Competências promovem políticas e investimentos na área das competências para assegurar que ninguém seja deixado para trás nas transições ecológica e digital e na recuperação económica e, em especial, para resolver a escassez de trabalhadores, colmatando as lacunas e as inadequações em termos de competências, com vista a capacitar a mão de obra e a sociedade, de forma a que possam aproveitar as oportunidades das transições ecológica e digital, mediante:

- 1) A promoção de um investimento acrescido, mais eficaz e inclusivo a todos os níveis — nomeadamente por parte dos empregadores públicos e privados, em especial as PME — em todas as formas de requalificação e melhoria de competências, educação e formação, com o intuito de aproveitar o pleno potencial da mão de obra atual e futura da União, nomeadamente ajudar as pessoas a gerirem as transições entre empregos, o envelhecimento ativo, e a beneficiarem das novas oportunidades geradas pela transição económica em curso;
- 2) O reforço da pertinência e da oferta das competências através de uma estreita cooperação com os parceiros sociais intersectoriais e setoriais, os serviços de emprego públicos e privados, as empresas, as entidades da sociedade civil, os prestadores de serviços sociais sem fins lucrativos e os prestadores de ensino e formação, e através do reforço da cooperação entre os mesmos, bem como através do desenvolvimento de abordagens conjuntas com todos os setores da administração pública à escala da União, nacional, regional e local, e ao facilitar o reconhecimento das competências e qualificações;
- 3) A adequação das aspirações, necessidades e competências das pessoas — inclusive das competências adquiridas no âmbito da mobilidade — às necessidades e oportunidades do mercado de trabalho, em especial as oferecidas pelas transições ecológica e digital, pelos novos setores emergentes e pelos setores essenciais que necessitam de recuperar da pandemia de COVID-19, assegurando que é dada especial atenção à integração de mais pessoas no mercado de trabalho, sobretudo das mulheres e dos jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação, das pessoas pouco qualificadas, dos trabalhadores de idade mais avançada, das pessoas com deficiência, das pessoas provenientes de meios desfavorecidos e de contextos diversos, das pessoas que vivem em zonas remotas e nas regiões ultraperiféricas, bem como das pessoas deslocadas provenientes da Ucrânia;
- 4) A atração de pessoas de países terceiros com as competências de que os Estados-Membros necessitam, promovendo oportunidades de aprendizagem, incluindo, sempre que necessário, o ensino e a aprendizagem linguísticos, o desenvolvimento de competências e da mobilidade, bem como facilitando o reconhecimento das qualificações.

Artigo 3.º

Tipos de medidas

1. Entre os tipos de medidas a adotar para a consecução dos objetivos estabelecidos no artigo 2.º incluem-se atividades a nível da União e, com base nas possibilidades existentes, a nível nacional, regional ou local, em cooperação com países parceiros quando pertinente, tais como:

- a) Conferências, fóruns de discussão e outros eventos em linha ou presenciais para promover o debate sobre o papel e o contributo das políticas em matéria de competências para alcançar um crescimento económico competitivo e sustentável à luz da evolução demográfica e das transições ecológica e digital, desta forma contribuindo também para uma cidadania ativa e empenhada e para mobilizar as partes interessadas pertinentes no sentido de garantir que o acesso à educação, à formação e às oportunidades de aprendizagem seja uma realidade no terreno;
- b) Grupos de trabalho, reuniões técnicas e outros eventos para promover o debate e a aprendizagem mútua sobre as ações e as abordagens que as partes interessadas do setor público, privado e do terceiro setor podem adotar, incluindo a preparação, a publicação e a divulgação de boas práticas, orientações e outros documentos de apoio resultantes desses eventos;
- c) Iniciativas que visem, nomeadamente, indivíduos, empregadores, designadamente PME, câmaras de comércio e indústria, parceiros sociais, autoridades públicas, prestadores de educação e formação com o intuito de promover a oferta, o financiamento e o aproveitamento de oportunidades de requalificação e melhoria de competências e maximizar os benefícios e o potencial associados a uma mão de obra qualificada;
- d) Informação, campanhas abrangentes de comunicação e sensibilização sobre as iniciativas da União em matéria de requalificação e melhoria de competências e de aprendizagem contínua, promovendo a aplicação e execução no terreno de tais iniciativas, bem como o seu aproveitamento por potenciais beneficiários;
- e) O reforço do diálogo com os parceiros sociais e os grupos e redes de partes interessadas existentes, nomeadamente através de plataformas em linha já estabelecidas a nível nacional, regional e local, e assegurando às partes interessadas oportunidades de participação em relação ao Ano Europeu das Competências;
- f) O fomento da conceção de estratégias nacionais, setoriais e específicas das empresas que incidam sobre as competências e a formação, nomeadamente através do diálogo social e de uma participação dos parceiros sociais;
- g) A implementação e, se necessário, o desenvolvimento de novos instrumentos de informação sobre competências, simultaneamente promovendo e divulgando a sua aplicação na identificação das necessidades atuais e futuras de competências, em especial as relacionadas com as transições ecológica e digital, com os principais setores que necessitam de recuperar da pandemia de COVID-19, com a crise energética e com o impacto da guerra de agressão da Rússia na Ucrânia;
- h) A promoção e o prosseguimento da implementação de ferramentas e instrumentos para aumentar a transparência das qualificações, incluindo as qualificações adquiridas fora da União, e para validar a aprendizagem não formal e informal;
- i) A promoção de programas, oportunidades de financiamento, projetos, ações e redes relevantes para as partes interessadas públicas, privadas e não governamentais envolvidas na conceção, na divulgação e na implementação de oportunidades de requalificação e melhoria de competências, aprendizagem e EFP.

2. A Comissão pode identificar outras atividades suscetíveis de contribuir para os objetivos estabelecidos no artigo 2.º e permitir a utilização de referências ao Ano Europeu das Competências para promover essas atividades, na medida em que contribuam para a consecução desses objetivos. Outras instituições da União e os Estados-Membros podem igualmente identificar outras atividades deste tipo e sugerir-las à Comissão.

Artigo 4.º

Coordenação a nível nacional

Cabe aos Estados-Membros organizar a participação no Ano Europeu das Competências aos níveis nacional e regional. Para o efeito, cada Estado-Membro designa, em consonância com as circunstâncias e práticas nacionais, um coordenador ou um organismo de coordenação nacional com poderes no domínio das políticas e competências laborais. O coordenador ou organismo de coordenação nacional constitui o ponto de contacto para a cooperação a nível da União e coordena, de forma holística, as atividades desenvolvidas no âmbito do Ano Europeu das Competências no respetivo Estado-Membro, permitindo a participação das partes interessadas relevantes.

*Artigo 5.º***Coordenação a nível da União**

1. A coordenação do Ano Europeu das Competências a nível da União segue uma abordagem transversal que vise criar sinergias entre os vários programas e iniciativas da União no domínio das competências.
2. A Comissão recorre aos conhecimentos especializados e à assistência das agências da União pertinentes na execução do Ano Europeu das Competências, designadamente a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho, o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional, a Autoridade Europeia do Trabalho, a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho, a Fundação Europeia para a Formação e a Agência da União Europeia para a Cibersegurança.
3. A Comissão organiza reuniões com os coordenadores nacionais ou com representantes dos organismos de coordenação, a fim de coordenar as atividades referidas no artigo 3.º. Essas reuniões devem constituir ocasiões para trocar informações sobre a execução do Ano Europeu das Competências a nível da União e nacional. Os representantes do Parlamento Europeu e das agências da União pertinentes podem participar nessas reuniões na qualidade de observadores.
4. A Comissão colabora estreitamente com os parceiros sociais, a sociedade civil, os prestadores de ensino e aprendizagem, as entidades do mercado de trabalho, os aprendentes e os representantes de organizações ou órgãos ativos no domínio das competências, da educação, da formação e da aprendizagem contínua, a fim de apoiar a execução do Ano Europeu das Competências a nível da União.

*Artigo 6.º***Cooperação a nível internacional**

Para efeitos do Ano Europeu das Competências, a Comissão coopera, se necessário, com países terceiros e organizações internacionais competentes, em especial a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura e a Organização Internacional do Trabalho, bem como com outras partes interessadas internacionais, assegurando simultaneamente a visibilidade da participação da União.

*Artigo 7.º***Acompanhamento e avaliação**

Até 31 de maio de 2025, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões um relatório sobre a execução, os resultados e a avaliação global das iniciativas previstas na presente decisão e executadas nos Estados-Membros e em toda a União no seu conjunto. Esse relatório deve incluir ideias para novos esforços comuns no domínio das competências, para que o Ano Europeu das Competências crie um legado duradouro.

*Artigo 8.º***Entrada em vigor**

A presente decisão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Feito em Estrasburgo, em 10 de maio de 2023.

Pelo Parlamento Europeu

A Presidente

R. METSOLA

Pelo Conselho

A Presidente

J. ROSWALL
