P9_TA(2023)0271

# Promover e adaptar a formação profissional enquanto instrumento para o sucesso dos trabalhadores e elemento essencial para a economia da UE na nova Indústria 4.0

**Resolução do Parlamento Europeu, de 11 de julho de 2023, sobre promover e adaptar a formação profissional enquanto instrumento para o sucesso dos trabalhadores e elemento essencial para a economia da UE na nova Indústria 4.0 (2022/2207(INI))**

(C/2024/3998)

*O Parlamento Europeu,*

— Tendo em conta os artigos 179.º, 180.º e 181.º, do Tratado da União Europeia,

— Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente os artigos 6.º, 9.º, 41.º, 153.º, 162.º, 165.º, 166.º e 174.º,

— Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente os seus artigos 14.º, 15.º, 23.º, 25.º e 26.º,

— Tendo em conta a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CNUDPD),

— Tendo em conta a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, em particular, os ODS 4, 8 e 9,

— Tendo em conta o acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 28 de outubro de 2021, no processo C-909/ /19, *BX/Unitatea Administrativ Teritorială D.* ([1]),

— Tendo em conta o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nomeadamente os seus princípios n.ºs 1, 3, 4 e 5,

— Tendo em conta a Diretiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais ([2]),

— Tendo em conta 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» (COM(2020)0274),

— Tendo em conta o Regulamento (UE) 2021/694 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de abril de 2021, que cria o Programa Europa Digital e revoga a Decisão (UE) 2015/2240 ([3]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 12 de fevereiro de 2019, sobre uma política industrial europeia completa no domínio da inteligência artificial e da robótica ([4]),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 16 de fevereiro de 2023, sobre uma estratégia da UE para impulsionar a competitividade industrial, o comércio e o emprego de qualidade ([5]),

— Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 9 de outubro de 2020, sobre «Direitos Humanos, Participação e Bem- -estar das Pessoas Idosas na Era da Digitalização»,

— Tendo em conta 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 ([6]),

— Tendo em conta a Declaração de Osnabrück, de 30 de novembro de 2020, obre o ensino e formação profissionais como facilitador da recuperação e da transição justa para a economia digital e a economia verde,

([1]) Acórdão do Tribunal de Justiça de 28 de outubro de 2021, *BX/Unitatea Administrativ Teritorială D.*, C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893.
([2]) JO L 255 de 30.9.2005, p. 22.
([3]) JO L 166 de 11.5.2021, p. 1.
([4]) JO C 449 de 23.12.2020, p. 37.
([5]) Textos Aprovados, P9_TA(2023)0053.
([6]) JO C 417 de 2.12.2020, p. 1.

— Tendo em conta a recomendação do Conselho, de 19 de dezembro de 2016, sobre percursos de melhoria de competências: novas oportunidades para adultos ([7]),

— Tendo em conta a recomendação do Conselho, de 26 de novembro de 2018, relativa à promoção do reconhecimento mútuo automático de qualificações de ensino superior, de ensino e formação secundários, e de resultados obtidos durante períodos de aprendizagem no estrangeiro ([8]),

— Tendo em conta a recomendação do Conselho, de 22 de maio de 2018, sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida ([9]),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 9 de março de 2021, intitulada «Orientações para a Digitalização até 2030: a via europeia para a Década Digital» (COM(2021)0118),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 19 de abril de 2016, intitulada «Digitalização da Indústria Europeia – Usufruir de todos os benefícios do Mercado Único Digital» (COM(2016)0180),

— Tendo em conta 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 (COM(2021)0350),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 10 de março de 2020, intitulada «Uma nova estratégia industrial para a Europa» (COM(2020)0102),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 10 de março de 2020, intitulada «Uma Estratégia para as PME com vista a uma Europa Sustentável e Digital» (COM(2020)0103),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 1 de julho de 2020, intitulada «Apoio ao emprego dos jovens; uma ponte para o emprego da próxima geração» (COM(2020)0276),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 17 de fevereiro de 2022, sobre capacitar os jovens europeus: emprego e relançamento social após a pandemia ([10]),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 13 de setembro de 2017, intitulada «Investir numa indústria inteligente, inovadora e sustentável - Uma Estratégia de Política Industrial renovada da UE» (COM(2017)0479),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 26 de agosto de 2010, intitulada «Uma Agenda Digital para a Europa» (COM(2010)0245),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 6 de outubro de 2010, intitulada «Iniciativa emblemática no quadro da estratégia "Europa 2020" - "União da Inovação"» (COM(2010)0546),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 30 de setembro de 2020, intitulada «Concretizar o Espaço Europeu da Educação até 2025» (COM(2020)0625) e o documento de trabalho dos serviços da Comissão que a acompanha (SWD(2020)0212),

— Tendo em conta a sua Resolução, de 19 de maio de 2022, sobre a criação do Espaço Europeu da Educação até 2025 – microcredenciais, contas individuais de formação e aprendizagem em prol de um ambiente sustentável ([11]),

— Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 30 de setembro de 2020, intitulada «Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027 – Reconfigurar a educação e a formação para a era digital» (COM(2020)0624) e o documento de trabalho dos serviços da Comissão que a acompanha (SWD(2020)0209),

— Tendo em conta o relatório da Comissão intitulado «Índice de digitalidade da economia e da sociedade (IDES) de 2020 - Capital humano»,

— Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 8 de junho de 2020, sobre a requalificação e a melhoria das competências como base para aumentar a sustentabilidade e a empregabilidade, no contexto do apoio à recuperação económica e à coesão social,

([7]) JO C 484 de 24.12.2016, p. 1.
([8]) JO C 444 de 10.12.2018, p. 1.
([9]) JO C 189 de 4.6.2018, p. 1.
([10]) JO C 342 de 6.9.2022, p. 265.
([11]) JO C 479 de 16.12.2022, p. 65.

— Tendo em conta as conclusões do Conselho, de 16 de junho de 2020, sobre o combate à crise da COVID-19 na educação e formação,

— Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 13 de julho de 2016, intitulado «Indústria 4.0 e transformação digital: via a seguir»,

— Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 7 de maio de 2020, intitulado «Financiamento sustentável para a aprendizagem ao longo da vida e o desenvolvimento de competências, no contexto da escassez de mão de obra qualificada»,

— Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 15 de março de 2018, intitulado «O futuro do trabalho – a aquisição de conhecimentos e competências adequados para responder às necessidades dos empregos do futuro»,

— Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu, de 27 de abril de 2023, intitulado «Desenvolvimento de competências e aptidões no contexto da dupla transição ecológica e digital»,

— Tendo em conta a proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho, de 21 de abril de 2021, que estabelece regras harmonizadas em matéria de inteligência artificial (Regulamento Inteligência Artificial) e altera determinados atos legislativos da União (COM(2021)0206),

— Tendo em conta a Decisão (UE) 2023/936 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 10 de maio de 2023, sobre o Ano Europeu das Competências ([12]),

— Tendo em conta a Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital proclamada em 15 de dezembro de 2022,

— Tendo em conta a Estratégia Global Gateway da UE,

— Tendo em conta o estudo do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), de fevereiro de 2020, intitulado «Empowering adults through upskilling and reskilling pathways» [Capacitar os adultos através de percursos de melhoria de competências e requalificação],

— Tendo em conta o relatório do Cedefop e da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), de 30 de março de 2023 intitulado «Fostering skills use for sustained business performance: Evidence from the European Company Survey» [Promover a utilização das competências para o desempenho empresarial sustentado: dados extraídos do inquérito sobre as empresas na Europa] ([13]),

— Tendo em conta a resolução do Conselho, de 29 de novembro de 2021, sobre uma nova agenda europeia para a educação de adultos 2021-2030 ([14]),

— Tendo em conta a Estratégia Europeia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030,

— Tendo em conta o artigo 54.º do seu Regimento,

— Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A9-0232/2023),

A. Considerando que as políticas em matéria de educação, formação e competências são da competência dos Estados-Membros; considerando que a UE desempenha um papel cada vez mais importante em termos de apoio, motivação, coordenação e complemento das ações dos Estados-Membros;

B. Considerando que a importância do ensino e da formação (EFP) e, em especial, da melhoria de competências e da requalificação dos trabalhadores e dos candidatos a emprego continuará a aumentar, nomeadamente em razão das transições digital e ecológica; considerando que são essenciais condições de trabalho condignas para atrair e fidelizar os trabalhadores qualificados; considerando que a formação ministrada aos trabalhadores pelos seus empregadores não deve afetar negativamente a remuneração dos trabalhadores;

C. Considerando que um dos principais objetivos do Ano Europeu das Competências consiste em adaptar as competências e aspirações dos trabalhadores à evolução das necessidades do mercado de trabalho UE;

D. Considerando que entre os maiores desafios enfrentados atualmente pelo ensino e formação profissionais contínuos (EFPC) figuram a sua baixa atratividade em comparação com o ensino académico, a falta de interesse entre os estudantes e a escassez de mão de obra qualificada;

([12]) JO L 125 de 11.5.2023, p. 1.
([13]) https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2023-03/ef21010en.pdf
([14]) JO C 504 de 14.12.2021, p. 9.

E. Considerando que as transições ecológica e digital só podem ter sucesso se os trabalhadores dispuserem das competências e das aptidões necessárias;

F. Considerando que a aplicação dos sistemas de EFPC pode constituir um encargo financeiro avultado, sobretudo para as microempresas e as pequenas e médias empresas (PME);

G. Considerando que a igualdade de acesso ao EFP, incluindo a melhoria de competências e a requalificação, bem como as oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos, assumem importância primordial;

H. Considerando que, em 2021, 45 % dos trabalhadores declararam ter seguido uma formação paga pela entidade patronal nos últimos 12 meses; considerando que esta percentagem era inferior entre os jovens trabalhadores, as mulheres e os trabalhadores com contratos de agências temporárias ou a termo certo, o que evidencia as desigualdades no acesso à formação ([15]);

I. Considerando que, em 2021, 9,7 % dos jovens entre os 18 e os 24 anos de idade na UE tinham concluído apenas o ensino secundário e não frequentavam qualquer programa de estudos ou de formação complementares; considerando que, em 2021, 56 % dos ciganos com idades compreendidas entre os 16 e os 24 anos não trabalhavam, não estudavam e não seguiam uma formação (NEET);

J. Considerando que, em 2021, a percentagem de pessoas na UE com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos que frequentavam o ensino ou seguiam uma formação era de 10,8 %, o que representa um aumento de 1,7 pontos percentuais em relação a 2020, regressando assim aos níveis de 2019, ou aos níveis anteriores à COVID-19 ([16]);

K. Considerando que a Europa está a registar uma contração dos mercados de trabalho e que, até 2030, 40 % dos europeus viverão em regiões onde o número de postos de trabalho está a diminuir ([17]); considerando que, em toda a UE, 77 % das empresas da UE indicam que têm dificuldades em encontrar trabalhadores com as competências necessárias; considerando que este desfasamento de competências entre trabalhadores e os empregos no mercado de trabalho da UE comporta custos significativos para as economias, as empresas e as pessoas; considerando que a melhoria das condições de trabalho e dos fatores de qualidade do emprego, como a remuneração, a autonomia dos trabalhadores e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, bem como os investimentos em competências e a aprendizagem a nível das empresas, contribuiriam para reduzir a escassez de mão de obra ([18]);

L. Considerando que um dos objetivos da Agenda de Competências para a Europa consiste em atingir uma taxa de participação na aprendizagem de 50 % de pessoas entre os 25 e os 64 anos até 2025 (em comparação com 38 % em 2016); considerando que o objetivo de participação de pessoas entre os 16 e os 74 anos com, pelo menos, competências digitais básicas é de 70 %, em comparação com 56 % em 2019; considerando que cerca de 42 % dos europeus carecem de competências digitais básicas, incluindo 37 % dos que integram a população ativa; considerando que a União deseja aumentar a percentagem de população com, pelo menos, competências digitais básicas para 80 % até 2030;

M. Considerando que o EFP e a aprendizagem ao longo da vida de qualidade são essenciais à consecução dos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais; considerando que um dos objetivos estabelecidos no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais consiste em alcançar uma percentagem de 60 % de adultos em formação todos os anos e, pelo menos, 78 % a trabalhar até 2030;

N. Considerando que o objetivo da UE no âmbito do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação (EF 2020) de participação na educação e formação de adultos (15 % em 2020) não foi alcançado no ciclo anterior, em particular no caso das pessoas pertencentes a grupos vulneráveis e marginalizados e/ /ou com menos oportunidades; considerando que as pessoas idosas constituem o grupo etário com menor probabilidade de participar na educação de adultos; considerando que outros fatores de exclusão avaliados pelo Eurostat estão relacionadas com o género e com o nível de educação e o estatuto ativo da pessoa no mercado de trabalho;

O. Considerando que continuam a existir desigualdades no acesso dos trabalhadores e candidatos a emprego à educação de adultos e ao EFP; considerando que o nível de instrução, o grupo profissional, o setor de atividade económica e a dimensão do estabelecimento determinam em conjunto a participação de adultos no EFP; considerando que os obstáculos mais frequentes no acesso à educação de adultos são os custos, a falta de acessibilidade, a falta de infraestruturas de acolhimento de crianças, a baixa literacia ou a baixa autoestima; considerando que uma em cada três empresas que não organizam ações de formação invoca, para o efeito, a elevado carga de trabalho e a falta de tempo, ao passo que 28 % invocam os elevados custos da formação profissional contínua ([19]); considerando que tanto a falta de tempo como os custos constituem importantes obstáculos à educação e formação de adultos de um ponto de vista individual;

([15]) «Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future», Eurofound, 29 de novembro de 2022, disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/working-conditions-in-the-time-of-covid-19-implications-for-the-future

([16]) Eurostat – Estatísticas sobre a educação de adultos, disponível em: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

([17]) McKinsey Global Institute, «The future of work in Europe: Automation, workforce transitions, and the shifting geography of employment», p. iv.

([18]) https://www.eurofound.europa.eu/en/news/2023/skills-alone-will-not-solve-labour-shortages-europe

([19]) Inquérito à Formação Profissional Contínua 2015.

P. Considerando que apenas 45 % dos trabalhadores da União estão em condições de utilizar os seus conhecimentos e as suas competências no seu emprego primário, ao passo que, para os demais, uma parte dos seus conhecimentos e competências é subutilizada ([20]); considerando que, para além da escassez de mão de obra e do desfasamento de competências, as dificuldades em recrutar trabalhadores qualificados também refletem a má qualidade dos empregos disponíveis, a falta de uma política de recursos humanos orientada para as pessoas e as oportunidades não exploradas de conceção do trabalho ([21]);

Q. Considerando que a quarta revolução industrial, que engloba a digitalização total dos processos de produção e de prestação de serviços, está a moldar os atuais mercados do trabalho e da educação, bem como a sociedade, criando simultaneamente desafios e oportunidades para os trabalhadores e as empresas, tais como o desaparecimento de algumas tarefas e profissões e a criação de outras, a reafetação dinâmica de tarefas profissionais e a reformulação da natureza do trabalho; considerando que é necessário um maior investimento por parte das empresas para desenvolver um EFP sólido em toda a União e promover competências para trabalhar com as novas tecnologias, como a produção e as máquinas inteligentes, a robótica avançada, a computação em nuvem, a inteligência artificial, o tratamento de dados e a Internet das coisas; sublinha a importância de atender às necessidades de melhoria de competências e de requalificação, por um lado, e de combater o fosso digital, por outro;

R. Considerando que a percentagem de empregados (11,8 %) e de trabalhadores (11,5 %) em ações de educação e formação de adultos é mais elevada em comparação com a população adulta em geral, mas registou tendências semelhantes nos últimos anos; considerando que, neste domínio, existem diferenças significativas entre Estados-Membros ([22]);

S. Considerando que os dados do Eurostat sobre as empresas da UE com 10 ou mais trabalhadores (excluindo as empresas do setor financeiro) demonstram que 98 % utilizam computadores e 97 % têm acesso à Internet; considerando que cerca de 60 % de todas as pessoas ativas no mercado de trabalho utilizam computadores, computadores portáteis, telemóveis inteligentes, tabletes ou outros dispositivos portáteis no trabalho ([23]);

T. Considerando que pode ser observada uma redução no número de empregos com remuneração e competências médias a favor de um aumento dos empregos com remuneração e competências baixas devido à automação dos empregos;

U. Considerando que 21 % dos trabalhadores na Europa indicam que as suas funções principais mudaram devido à introdução de novo *software* ou equipamento informático ([24]);

V. Considerando que a edição de 2022 do Painel Europeu da Inovação revela melhores resultados em matéria de inovação no período de 2015 a 2022; considerando que persistem graves disparidades entre os Estados-Membros ([25]);

W. Considerando que três em cada quatro empresas da UE têm dificuldade em encontrar pessoal com as competências adequadas ([26]); considerando que está a surgir um défice de competências;

X. Considerando que as competências transversais, como as competências sociais, o multilinguismo, as competências de aprendizagem, a comunicação, a gestão de clientes, a resolução de problemas, o espírito crítico, o empreendedorismo, a criatividade, as competências interculturais, o trabalho em equipa e a literacia digital e mediática são cada vez mais consideradas pelos empregadores como cruciais para o emprego; considerando que as competências transversais têm um impacto que vai além do emprego e que exigem uma mudança de mentalidade de todas as partes interessadas do EFP;

Y. Considerando que as competências identificadas e aprovadas pelos Estados-Membros como sendo essenciais para garantir uma abordagem da educação e da formação ao longo da vida são as seguintes: literacia, multilinguismo, competências no domínio das ciências, das tecnologias, da engenharia e da matemática (STEM), competências digitais, competências pessoais, sociais e de aprendizagem, competências cívicas, competências interculturais e empreendedorismo; considerando que existe uma escassez desproporcional de mulheres a participarem nas STEM;

Z. Considerando que, entre os anos de 2020 e 2021, seis em dez trabalhadores da UE+ realizaram pelo menos uma atividade de aprendizagem e de formação formal ou não formal para adquirirem competências relacionadas com o seu emprego ([27]);

([20]) Inquérito europeu do Cedefop sobre as competências e o emprego.
([21]) https://www.cedefop.europa.eu/files/3092_en.pdf
([22]) Anexos à proposta de relatório conjunto sobre o emprego da Comissão e do Conselho que acompanha a Comunicação da Comissão, de 17 de dezembro de 2019, relativa à Análise Anual do Crescimento Sustentável 2020 (COM(2019)0653), disponível em: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52019DC0653&rid=5
([23]) Eurostat, Bases de dados «Economia e sociedade digitais», 2018.
([24]) Eurostat, Bases de dados «Economia e sociedade digitais», 2018.
([25]) Painel Europeu da Inovação, https://research-and-innovation.ec.europa.eu/statistics/performance-indicators/european-innovation-scoreboard_en
([26]) Nota de orientação do Cedefop, «Challenging digital myths – First findings from Cedefop' s second European skills and jobs survey» [Desafiar mitos digitais – Primeiros resultados do segundo inquérito europeu sobre competências e empregos do Cedefop], https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf.
([27]) Cedefop, Segundo inquérito europeu sobre as competências e o emprego.

AA. Considerando que a pandemia de COVID-19 teve um impacto negativo significativo na aplicação sistemática das políticas de educação e de formação; considerando que a crise conexa transformou a forma de trabalhar e reforçou a necessidade de atualizar o conjunto de competências da mão de obra europeia, sobretudo em matéria de competências digitais;

AB. Considerando que existe uma procura crescente de competências digitais; considerando que as novas tecnologias digitais foram introduzidas em 44 % dos locais de trabalho entre 2020 e 2021; considerando que 4 em cada 10 trabalhadores adultos utilizaram mais frequentemente tecnologias digitais para desempenhar algumas das suas tarefas profissionais e que cerca de um terço (36 %) participou em mais ações de formação em linha do que fora de linha ([28]); considerando que a transição digital para a «Indústria 4.0» exige o reforço de competências digitais básicas para todos os trabalhadores e a promoção da aquisição de competências digitais mais avançadas com a garantia do seu devido reconhecimento em todos os Estados-Membros; considerando que deve ser prestada especial atenção aos riscos e, por conseguinte, à aquisição de competências relacionadas com a cibersegurança e a segurança digital;

AC. Considerando é possível automatizar tarefas em muitos setores e em graus diversos, o que comporta mudanças significativas no emprego, na produtividade do trabalho, nos requisitos de competências e na dimensão da mão de obra na União com diferenças regionais pronunciadas; considerando que 35 % dos trabalhadores receiam que as novas tecnologias digitais possam, no futuro, executar, parcial ou totalmente, o seu trabalho ([29]); considerando que 45 % estão igualmente preocupados com o facto de as competências tecnológicas se tornarem obsoletas e com a necessidade de adquirir novos conhecimentos e competências; considerando que 49 % das atividades remuneradas na economia mundial poderão ser automatizadas através da adaptação de tecnologias já comprovadas ([30]);

AD. Considerando que um em cada cinco trabalhadores adultos da UE+ (e 31 % dos que não utilizam tecnologias digitais) beneficiaria de formação nas competências digitais mais básicas, ou seja, navegar na Internet; considerando que entre 70 % e 90 % poderiam beneficiar de ações de formação em competências mais avançadas em matéria de bases de dados e programação informática ([31]);

AE. Considerando que, de acordo com as metas da UE, 75 % das empresas da UE deverão utilizar a computação em nuvem, a IA e as tecnologias de megadados e que mais de 90 % das PME deverão alcançar, pelo menos, um nível básico de intensidade digital ([32]);

AF. Considerando que a adaptação dos programas de estudos e das aspirações dos cidadãos às competências e aptidões necessárias para alcançar a autonomia pessoal e profissional e responder às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade constitui um dos principais desafios para os sistemas de ensino dos Estados-Membros; considerando que mais de metade das crianças que entram na escola primária terão empregos que ainda não existem;

AG. Considerando que é fundamental que estejam criadas condições ideais e incentivos para permitir aos empregadores terem acesso ao EFP de alta qualidade que lhes proporcione uma experiência de aprendizagem útil e o desenvolvimento de um conjunto de competências úteis para os trabalhadores;

AH. Considerando que a promoção de um processo de aprendizagem baseado nas competências poderia garantir uma adaptação harmoniosa do processo de aprendizagem às necessidades dos aprendentes e às mudanças rápidas a nível social;

AI. Considerando que, ao longo dos anos, a natureza, a qualidade, a perceção e a avaliação social do EFP evoluíram devido, nomeadamente, a campanhas e políticas em matéria de EFP, a melhores perspetivas de carreira, a possibilidades de mobilidade e a soluções digitais na educação; considerando que, apesar da melhoria do estatuto e da imagem do EFP, este percurso ainda não é, muitas vezes, uma primeira escolha dos jovens e é considerada uma segunda opção, menos atrativa, após o ensino geral;

AJ. Considerando que a evolução demográfica nos Estados-Membros tem vindo a registar uma aceleração e que esta tendência deverá persistir nas próximas décadas, reforçando a urgência de tirar pleno partido do potencial de todos os adultos em idade ativa através de um investimento contínuo nas suas competências, conhecimentos e qualificações, bem como de aumentar o número de pessoas ativas no mercado de trabalho; considerando que as empresas podem deparar-se com problemas relacionados com a perda de conhecimentos na sequência da partida para a reforma dos trabalhadores experientes; considerando que os locais e as condições de trabalho têm de ser adaptados às necessidades de uma mão de obra em envelhecimento; considerando que é fundamental promover a aprendizagem entre trabalhadores mais e menos experientes nas empresas e garantir a transferência de conhecimentos, também entre gerações, através de programas de tutoria, orientação e mentoria;

([28]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p.9.
([29]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p.16.
([30]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p.16.
([31]) https://www.cedefop.europa.eu/files/9173_en.pdf, p. 14.
([32]) Comissão Europeia, Década Digital da Europa: metas digitais para 2030, disponível em: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/europe-fit-digital-age/europes-digital-decade-digital-targets-2030_en

AK. Considerando que a existência de condições de trabalho condignas e a possibilidade de acesso a sistemas de segurança social, serviços sociais de qualidade e condições de vida atrativas desempenharão um papel importante na fidelização e atração de trabalhadores qualificados; considerando que o reforço do desenvolvimento pessoal e da orientação em matéria de aprendizagem desde tenra idade, a par da promoção da igualdade de acesso à informação, pode ajudar as pessoas a optar por percursos de aprendizagem adequados, que propiciem oportunidades de emprego de qualidade;

AL. Considerando que estão em curso alterações demográficas; considerando que se estima que a população em idade ativa da Europa (com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos) diminuirá até 0,4 % por ano até 2040; considerando que o declínio demográfico também provoca alterações na estrutura do mercado de trabalho e um aumento da procura de mão de obra em alguns setores, como os cuidados de saúde ou o setor da prestação de cuidados;

AM. Considerando que foram identificados 28 setores em que a mão de obra qualificada escasseia, designadamente nos setores dos cuidados de saúde, da hotelaria, da construção, da segurança e dos serviços informáticos; considerando que há uma escassez geral de trabalhadores, em especial mulheres, nas áreas das CTEM; considerando que a profissão de professor é uma das cinco profissões com maior escassez de mão de obra na Europa, caraterizada por diferenças segundo as regiões e as disciplinas, com um impacto na capacidade de proporcionar uma oferta de ensino e formação de que todos os aprendentes necessitam para se adaptarem à dupla transição e à quarta revolução industrial;

AN. Considerando que a procura cada vez maior de competências específicas pelos empregadores exige uma maior participação das empresas no domínio do EFP;

AO. Considerando que o Parlamento Europeu condenou repetidamente a prática de estágios não remunerados como uma forma de exploração dos jovens trabalhadores e uma violação dos seus direitos;

AP. Considerando que, no âmbito da Estratégia Europeia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, a Comissão se comprometeu a proporcionar, às pessoas com deficiência, oportunidades de viverem de modo independente e de participarem plenamente em todos os aspetos da vida; considerando que é crucial proporcionar, às pessoas com deficiência, oportunidades de participarem no EFP e de adquirirem novas competências, o que constitui uma condição prévia para o emprego e a independência;

1. Salienta a importância da aprendizagem ao longo da vida e do ensino e formação profissionais, incluindo a melhoria de competências e a requalificação, para permitir a cada pessoa explorar plenamente o seu potencial no interesse do desenvolvimento sustentável da União, prestando simultaneamente atenção às necessidades específicas dos grupos mais vulneráveis ou desfavorecidos; reitera o seu apelo à Comissão e aos Estados-Membros para que criem um espaço europeu do ensino e da formação profissionais ([33]);

2. Destaca que os trabalhadores devem ter acesso a ações de formação profissional durante o horário de trabalho;

3. Destaca a necessidade de assegurar a dupla transição sustentável e justa dos locais de trabalho e de manter a mão de obra existente; salienta que os empregadores devem propor ações de formação interna aos trabalhadores e criar medidas de apoio para as pessoas que se deparem com dificuldades em matéria de formação;

4. Realça que cada pessoa deve ter a oportunidade de desenvolver, atualizar e melhorar as suas competências, de modo a poder acompanhar a rápida evolução das realidades do mundo laboral e ter êxito na sua vida pessoal e profissional; salienta que tal exige uma abordagem sistémica da aprendizagem ao longo da vida e do desenvolvimento de competências, alicerçada num ensino e formação profissionais iniciais (EFPI) acessível, de qualidade e inclusivo, bem como em sistemas de EFPC modernos e funcionais que permitam que todos os adultos beneficiem de oportunidades de aprendizagem e formação, e ajudem os empregadores a garantirem essa formação; lamenta o facto de as mulheres estarem sub-representadas nas áreas CTEM e EFP; sublinha a importância de favorecer a participação das mulheres neste domínio e de combater os estereótipos;

5. Sublinha a necessidade de uma inclusão ativa dos jovens e das pessoas idosas no processo de ensino profissional, a fim de evitar a discriminação em razão da idade relacionada com as competências e a formação profissional;

([33]) Como mencionado no n.º 32 da Resolução do Parlamento, de 11 de novembro de 2021, sobre o Espaço Europeu da Educação: uma abordagem holística conjunta (JO C 205 de 20.5.2022, p. 17).

6. Salienta que alguns dos fatores que dificultam o EFP a nível das empresas são:

— a falta de reconhecimento do EFP como uma oportunidade de carreira e uma forma de melhorar a resiliência e a excelência;

— a convicção dos empregadores de que as competências e qualificações do seu pessoal são suficientes e adequadas;

— a preferência das empresas em recrutar pessoal novo em vez de requalificar e melhorar as competências da sua mão de obra;

— obstáculos à oferta de formação, incluindo o seu custo, as modalidades de acesso à formação viabilizada pelo empregador (tanto em termos de localização como de calendário) e a elevada carga de trabalho das empresas;

— as tentativas de transferir a responsabilidade pela formação dos empregadores para os trabalhadores;

— discriminação em razão da idade, como, por exemplo, impedir que os trabalhadores mais velhos participem em ações de formação;

— a falta de reconhecimento das competências adquiridas para além das exigências do mercado de trabalho e para efeitos de desenvolvimento individual do trabalhador;

7. Destaca o papel fundamental dos parceiros sociais no que se refere ao EFP; destaca a importância de um diálogo social que funcione adequadamente e o papel dos acordos coletivos para garantir uma oferta de EFP a todos os trabalhadores;

8. Relembra que a escassez de competências e mão de obra é, em alguns casos, resultado de empregos pouco atrativos e de más condições de trabalho; salienta, por conseguinte, que a resolução destes problemas, mediante a oferta de condições de trabalho dignas e políticas de fidelização, é importante para o bom funcionamento do mercado de trabalho no futuro; realça que a melhoria da qualidade dos postos de trabalho em setores e empresas com más condições de trabalho é um elemento importante para resolver a questão da fuga de cérebros, que resulta no aumento das desigualdades entre regiões, no desenvolvimento desigual, bem como numa capacidade desigual para fomentar a inovação e a criação de postos de trabalho;

9. Assinala que todos os empregadores devem proporcionar e pagar a aquisição de várias competências relacionadas com a utilização de *software* de base ou de equipamentos informáticos simples, uma vez que estas medidas são fundamentais para a dupla transição;

10. Salienta que as políticas do EFP continuam fragmentadas a nível nacional e da União; convida a Comissão e os Estados-Membros a trabalharem no sentido de uma maior convergência entre os sistemas nacionais com base nas melhores práticas; salienta que, para que os sistemas de EFP sejam eficazes, cumpre desenvolver estratégias sistemáticas e recursos adequados, em consonância com as estratégias em matéria de competências, desenvolvidos através do diálogo social, a fim de capacitar as pessoas, ajudá-las a tirar máximo partido do seu potencial e garantir uma competitividade económica sustentável;

11. Insta a Comissão e os Estados-Membros a proibirem a prática de estágios não remunerados e a proporem um quadro jurídico comum que garanta uma remuneração justa dos programas de estágio e de aprendizagem, a fim de evitar práticas de exploração;

12. Salienta a importância do EFP para as pessoas com deficiência e dificuldades de aprendizagem; salienta a necessidade de elaborar estratégias e de criar oportunidades de ensino e formação profissionais para todos, em particular para os NEET e os jovens que abandonam precocemente a escola, os trabalhadores idosos, os adultos com baixo nível de competências e os candidatos a emprego, bem como as pessoas de zonas remotas e rurais e as pessoas pertencentes a grupos marginalizados que enfrentam obstáculos institucionais, ambientais e comportamentais, a fim de combater a inadequação de competências e a escassez de mão de obra; sublinha que essas oportunidades de formação devem dotar os aprendentes de competências para empregos orientados para o futuro, nomeadamente nas transições ecológica e digital; insta a os Estados-Membros a darem prioridade à requalificação e à melhoria das competências das pessoas em situação de vulnerabilidade, a fim de facilitar a sua participação e integração ativa no mercado de trabalho, por exemplo, adaptando a requalificação ou a melhoria de competências às suas capacidades e aspirações e garantindo um apoio personalizado; salienta a necessidade de garantir o apoio às organizações da sociedade civil, uma vez que estas desempenham um papel fundamental para chegar a pessoas de diferentes origens;

13. Chama a atenção para a necessidade de individualizar o EFP para adultos, nomeadamente para as pessoas pouco qualificadas e com escassas competências, as pessoas que têm menos acesso a formação em matéria de aptidões e competências básicas, bem como para os idosos, as mulheres, as pessoas com deficiência e as pessoas que tentam reintegrar-se no mercado de trabalho após longas ausências causadas, nomeadamente, por problemas de saúde crónicos ou graves, ou pela necessidade de prestar cuidados informais; insiste na necessidade de prestar apoio e incentivos adequados e salienta que os percursos de aprendizagem do EFP devem ser flexíveis, centrados no aprendente e orientados para os resultados; sublinha a importância do apoio financeiro e não financeiro, do desenvolvimento de campanhas de orientação profissional e de informação sobre o EFP, tendo em vista obter uma participação mais elevada e inclusiva nas oportunidades de aprendizagem e formação; salienta, neste contexto, a importância de licenças para formação pagas;

14. Reitera o seu apelo aos empregadores para que invistam no desenvolvimento das aptidões e competências dos seus trabalhadores, especialmente no que diz respeito às aptidões e competências necessárias para as transições digital e ecológica, bem como às competências sociais transversais;

15. Observa que as empresas, em particular as PME, a economia social e as organizações sem fins lucrativos têm de ser amplamente envolvidos, incentivados e apoiados para oferecerem oportunidades de aprendizagem e de formação; exorta os Estados-Membros a velarem por que a requalificação e a melhoria de competências sejam acessíveis e inclusivas para todos, sem deixar ninguém para trás;

16. Observa que a inclusão no mercado de trabalho dos jovens NEET e de outros grupos vulneráveis se deve tornar um dos principais objetivos e a pedra angular do EFP de elevada qualidade, exigindo competências transversais específicas dos professores e formadores; recorda que as aptidões e competências transversais são cada vez mais incluídas nos programas escolares do EFP dos Estados-Membros; salienta a necessidade de melhorar a validação e o reconhecimento formal das aptidões e competências em cooperação com os parceiros sociais, em particular as aptidões e competências adquiridas através da educação e da experiência não formais e informais, como os cuidados de longa duração ou o voluntariado, bem como as aptidões e competências adquiridas em países terceiros; salienta a necessidade de melhorar os instrumentos atuais e de explorar outros instrumentos para facilitar o reconhecimento das competências e qualificações dos nacionais de países terceiros; preconiza a criação de um quadro comum de reconhecimento de competências transversais;

17. Sublinha a necessidade de uma nova cultura de aprendizagem orientada para o desenvolvimento de competências transversais em ambientes de aprendizagem formal, informal e não formal, velando por que todos os adultos, jovens adultos e jovens disponham dos meios para ocuparem um emprego, participem plenamente na sociedade e para se desenvolverem do ponto de vista pessoal, em particular através da aquisição de competências como o serviço ao cliente, competências interpessoais, incluindo o trabalho em equipa e a comunicação, a resolução de problemas, a gestão, incluindo a gestão do tempo, o espírito crítico, a capacidade de «aprender a aprender», as competências no domínio da sustentabilidade e as competências digitais, incluindo competências em matéria de cibersegurança;

18. Sublinha a importância da aprendizagem no local de trabalho e da aquisição de experiência prática; salienta, neste contexto, exemplos de boas práticas relacionadas com os sistemas de ensino dual, que combinam aprendizagens de qualidade em empresas com o ensino profissional, aproximando assim o mundo do trabalho do mundo da educação e dando aos jovens acesso ao mercado de trabalho; incentiva os Estados-Membros a continuarem a desenvolver sistemas de ensino dual; recomenda, por isso, que as empresas dediquem mais atenção ao papel do EFP e da aprendizagem ao longo da vida; salienta que os empregadores devem dedicar uma parte substancial dos seus recursos a garantir que os seus trabalhadores disponham das aptidões e competências necessárias para estarem habilitados a trabalhar com as tecnologias mais recentes e em novos ambientes empresariais, bem como a evitar a exclusão digital; exorta ainda as empresas a velarem por que os trabalhadores disponham de uma maior margem discricionária em relação às tarefas e participem de forma mais acentuada na organização, dado que estas formas de organização do trabalho estão associadas a um melhor acesso à formação e ao desenvolvimento de aptidões; sublinha que os empregadores devem esforçar-se por proporcionar condições adequadas e espaços seguros aos trabalhadores que frequentam ou desejem frequentar a educação formal ou informal e desenvolver as suas competências; exorta os Estados-Membros a prestarem especial atenção às SME, para as quais se afigura particularmente difícil responder a essas necessidades; salienta que as empresas, incluindo as PME, beneficiariam de cooperação estruturada com peritos do EFP;

19. Relembra a função fundamental de professores e formadores que trabalham em paralelo nos estabelecimentos do EFP e numa empresa e que podem contribuir para adaptar de forma mais adequada a oferta do EFP às necessidades dos empregadores ao trazer inovação para as escolas e ao fazendo face à falta de docentes do EFP; relembra que uma melhor cooperação entre os estabelecimento do EFP e as empresas poderia responder eficazmente à falta de professores do EFP e adaptar o respetivo currículo às necessidades dos empregadores; destaca a necessidade de os professores e os formadores adquirirem novas competências graças ao acesso a oportunidades de melhoria de competências e requalificação; sublinha que a abertura aos formadores de cursos de desenvolvimento profissional contínuo lecionados nas escolas do EFP e, inversamente, a abertura aos docentes dos estabelecimentos do EFP de formações nas empresas constituiria uma abordagem mutuamente benéfica, na medida em que permitiria responder às suas necessidades associando-os à conceção dos programas curriculares; exorta os Estados-Membros e os estabelecimentos de ensino a investirem urgentemente nas suas estratégias em matéria de desenvolvimento profissional contínuo para os docentes e formadores do EFP, a desenvolverem estas estratégias e a proporcionar-lhes melhor reconhecimento;

20. Salienta que, de modo a responder adequadamente às necessidades dos setores em transformação e aos desafios colocados pela dupla transição, bem como para preservar a competitividade da indústria europeia nos mercados mundiais, será necessário um investimento contínuo em infraestruturas do EFPC, na formação de professores e em sistemas de certificação de qualidade;

21. Exorta os Estados-Membros, bem como as autoridades regionais e locais pertinentes, a reforçarem as medidas de combate ao desemprego, à pobreza e à exclusão social, incluindo através do reforço dos serviços públicos do emprego, a promoção da aprendizagem ao longo da vida e de medidas específicas centradas no desenvolvimento profissional;

22. Realça que a educação e a formação, bem como a integração no mercado de trabalho, constituem instrumentos importantes para combater a pobreza e as desigualdades; apela à Comissão e aos Estados-Membros para que apoiem medidas destinadas aos grupos desfavorecidos e pouco qualificados, com ênfase na educação e na formação que permitam o desenvolvimento de aptidões sociais, cientificas e profissionais, em particular as competências digitais básicas; exorta os Estados-Membros, bem como as autoridades regionais e locais pertinentes, a garantirem a diversificação das ofertas de educação e de formação;

23. Salienta que os empregadores devem promover a aprendizagem entre trabalhadores mais e menos experientes, a fim de reduzir as diferenças de competências; recomenda, por conseguinte, também à luz da evolução demográfica, a criação de incentivos à tutoria, a fim de permitir a partilha de competências e experiências, inclusive entre gerações, incentivar a atualização das competências de todos os trabalhadores e combater a escassez e a inadequação da mão de obra; sublinha a importância do voluntariado, que pode contribuir para combater a exclusão social;

24. Insta as empresas a utilizarem métodos de previsão do impacto da inteligência artificial nos postos de trabalho, como a aprendizagem automática supervisionada, a fim de, nomeadamente, identificar as profissões em que as mudanças são mais prováveis e de prever uma adaptação em tempo útil;

25. Incentiva as empresas a ajudarem os trabalhadores a assumirem uma maior responsabilidade pelo desenrolar das suas carreiras, apresentando-lhes percursos profissionais alternativos e ajudando-os a estabelecer o seu objetivo, a sugerir as competências necessárias para o efeito e a organizar uma formação adequada a este respeito; recomenda que esta oferta seja igualmente prevista para as pessoas em formação profissional e/ou industrial (estudantes e estagiários) através da cooperação entre empresas e estabelecimentos de ensino;

26. Chama a atenção para as oportunidades e os desafios decorrentes do número crescente de nacionais de países terceiros na UE, nomeadamente devido à guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia; salienta que é importante apoiar a requalificação e a melhoria de competências de migrantes, requerentes de asilo e refugiados, bem como facilitar o seu acesso a empregos de qualidade e a informações sobre condições de trabalho e proteção social; salienta que as principais medidas para tirar melhor partido do seu potencial incluem o financiamento da aprendizagem de línguas como base para a comunicação e o trabalho, bem como a facilitação do reconhecimento e validação das suas aptidões e competências; sublinha o papel crucial dos sistemas e percursos do EFP, incluindo a requalificação e a melhoria das competências, enquanto instrumentos fundamentais para a integração social e económica de nacionais de países terceiros, requerentes de asilo, migrantes e refugiados;

27. Salienta a necessidade da aprendizagem ao longo da vida para todos os membros da sociedade, especialmente para as pessoas idosas, a fim de lhes permitir aprender e adquirir novas competências e se manterem física e mentalmente ativos;

28. Salienta a importância do ensino profissional e da aquisição de novas aptidões e competências, especialmente as aptidões e competências necessárias para as transições ecológica e digital; insta os Estados-Membros a elaborarem, em cooperação com as partes interessadas do EFP, incluindo os parceiros sociais e as autoridades regionais e locais pertinentes, programas de ensino centrados nas profissões que são necessárias para dar resposta aos desafios das transições ecológica e digital;

29. Insta a Comissão, tendo em conta que a promoção do Pacto para as Competências é uma forma de alcançar este objetivo, a adotar, em relação ao Ano Europeu das Competências 2023, uma perspetiva holística e integral, que evite retratar a educação, a formação e a requalificação ou melhoria das competências unicamente como um meio para aumentar a competitividade e a empregabilidade;

30. Insta a Comissão e os Estados-Membros a, em cooperação com os órgãos consultivos tripartidos e a Aliança Europeia para a Aprendizagem, a realizarem campanhas e atividades educativas, designadamente durante o Ano Europeu das Competências e através de eventos como o EuroSkills, a fim de promover a atratividade e as oportunidades oferecidas pelo EFP de qualidade e pela educação de adultos, bem como o intercâmbio de boas práticas neste domínio;

31. Exorta os Estados-Membros a simplificarem os procedimentos administrativos relacionados com o EFP e a prestarem assistência a determinadas empresas, como as PME, e às organizações da economia social, designadamente serviços de consultoria, de modo a identificar as suas necessidades de formação e a ajudá-las a candidatarem-se a apoios financeiros; salienta que, nos casos em que as PME não estejam em condições capazes de propor cursos de formação, as organizações como câmaras de artesãos ou câmaras de comércio poderiam ministrar essa formação; exorta a Comissão e os Estados-Membros a aumentarem os investimentos a favor de medidas destinadas a integrar os jovens desfavorecidos e os jovens NEET no mercado de trabalho, bem como a reduzir o abandono escolar, que é particularmente elevado no seio da comunidade cigana; insta os Estados-Membros a investirem na saúde de alunos e estudantes, de modo a evitar o abandono escolar precoce e a apoiar a orientação escolar e profissional; insta os Estados-Membros a utilizarem melhor, neste contexto, o Fundo Social Europeu Mais (FSE+), o Fundo de Recuperação e Resiliência e o Fundo para uma Transição Justa;

32. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a aumentarem o investimento através do FSE+ para apoiar medidas destinadas a integrar os jovens desfavorecidos e os jovens NEET no mercado de trabalho, bem como a reduzir a taxa de abandono escolar;

33. Incentiva os Estados-Membros, em cooperação com os parceiros sociais, a criarem um mecanismo de certificação das empresas que ofereçam aprendizagens e formações de qualidade, em conformidade com as normas de qualidade do Quadro Europeu para a Qualidade e a Eficácia da Aprendizagem, para que possam ser identificadas e apoiadas;

34. Destaca os benefícios da mobilidade internacional tanto para os aprendentes como para os formadores do EFP e insiste na necessidade de facilitar regimes de mobilidade permanente, reduzindo os obstáculos existentes à mobilidade; recorda que os participantes no EFP são elegíveis para o Erasmus+ e sublinha que o apoio no quadro deste programa deve ser adaptado em função do contexto socioeconómico e das necessidades dos participantes, tendo igualmente em conta o custo de vida nos Estados-Membros de acolhimento; insta, por conseguinte, a Comissão e os Estados-Membros a aproveitarem o ensejo propiciado pelo Ano Europeu das Competências para criar uma dinâmica a favor da consolidação do quadro de mobilidade profissional;

35. Salienta que a evolução tecnológica cria desafios e oportunidades, em particular nos domínios da inteligência artificial e da realidade virtual, que modificarão a área do EFP, nomeadamente tornando a oferta de formação mais acessível e a preços comportáveis para um maior número de empresas e trabalhadores; sublinha que cabe aos estabelecimentos de ensino e aos empregadores prepararem os estudantes, os aprendizes e os trabalhadores para a presença de inteligência artificial no local de trabalho e desenvolverem, em particular, capacidades de pensamento crítico neste domínio; sublinha a importância da cooperação entre os estabelecimentos de ensino e os empregadores, a fim de reforçar as competências e os conhecimentos digitais sobre as ferramentas que utilizam a inteligência artificial e a gestão algorítmica;

36. Congratula-se com as iniciativas que visam aumentar a participação na educação e na aprendizagem, como a recomendação do Conselho sobre as contas individuais de aprendizagem ([34]) e as valiosas políticas dos Estados-Membros, como a licença de formação remunerada;

37. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.

([34]) Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 relativa às contas individuais de aprendizagem (JO C 243 de 27.6.2022, p. 26).