COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 12.10.2022
COM(2022) 526 final

2022/0326 (COD)

Proposta de

DECISÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

sobre o Ano Europeu das Competências 2023

(Texto relevante para efeitos do EEE)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

• Razões e objetivos da proposta

No seu discurso sobre o estado da União Europeia, de 14 de setembro de 2022, a presidente Ursula von der Leyen identificou uma *«mão de obra com as competências certas»* como um fator crucial para a competitividade atual e futura da nossa economia social de mercado. As competências significam mais e melhores empregos na medida em que uma mão de obra qualificada é um motor essencial do crescimento, que reforça o poder de inovação e a competitividade de todas as empresas europeias, em especial as pequenas e médias empresas (PME).

Dotar a mão de obra da UE das competências necessárias também garante que as transições ecológica e digital se fazem de uma forma socialmente justa e equitativa. Habilita as pessoas a enfrentar com êxito as mudanças do mercado de trabalho e a participar plenamente na sociedade e na democracia, de modo a que ninguém seja deixado para trás, tal como referido na **Agenda de Competências para a Europa de 2020**[1] e em consonância com o modo de vida europeu[2]. Com base nessa estratégia, a **Declaração do Porto**[3], acordada pelos dirigentes da UE em maio de 2021, é prova de um forte empenho na melhoria das competências e na requalificação, bem como no reforço da empregabilidade. Aí se reconhece o valor das ambiciosas metas da UE estabelecidas no Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais de uma participação de, pelo menos, 60 % dos adultos em ações de formação todos os anos e de uma taxa de emprego de, pelo menos, 78 % até 2030, o que exige esforços significativos para mobilizar mais mulheres e jovens para o mercado de trabalho.

O **Ano Europeu das Competências 2023,** anunciado pela presidente Ursula von der Leyen no seu discurso sobre o estado da União, constitui uma oportunidade única para apoiar as empresas europeias e, em especial, as pequenas e médias empresas (PME) confrontadas com a escassez de pessoal, investindo mais no ensino profissional e na melhoria de competências, assegurando *«estreita colaboração com as empresas»*, adequando as necessidades das empresas *«às aspirações das pessoas»* mais e menos qualificadas, e acelerando e facilitando *«o reconhecimento das*

qualificações de nacionais de países terceiros».

A pandemia da COVID-19 e, atualmente, a guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia assinalaram e acentuaram as dependências estratégicas e as desadequações de mão de obra que reconhecemos na Europa.

Além disso, as transições ecológica e digital e outras evoluções estruturais, como a necessidade de aumentar a resiliência e a globalização, têm repercussões em todas as profissões no mercado de trabalho europeu, alterando as competências necessárias para que a

---

1 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência [COM(2021) 274 final].

2 O Relatório de Prospetiva Estratégica de 2022 [COM(2022) 289 final] apelou, por exemplo, ao aumento das despesas com a educação e a formação, salientando ao mesmo tempo que tal implica competências de aprendizagem que facilitem a adaptação a uma realidade tecnológica e a um mercado de trabalho em rápida transformação, bem como competências verdes e sensibilização para as alterações climáticas.

3 Declaração do Porto — Consilium (europa.eu)

economia europeia cresça de forma sustentável e competitiva. Por exemplo, pôr termo à dependência das importações de energia vinda da Rússia e alcançar os ambiciosos objetivos da UE em matéria de eficiência energética e energias renováveis exige a implantação rápida e maciça de melhorias da eficiência energética, renovações de edifícios e energias renováveis. Tudo isto depende da disponibilidade de mão de obra qualificada em toda a UE.

Ao mesmo tempo, a evolução demográfica está a reduzir a mão de obra disponível. Embora a taxa média de desemprego na UE se tenha mantido estável em 6 % em agosto de 2022[4], 77 % das empresas tiveram dificuldades em encontrar trabalhadores com as competências necessárias já em 2019[5]. Em especial, a disponibilidade de pessoal qualificado e de gestores experientes é o problema mais importante para um quarto das pequenas e médias empresas da UE, que representam 99 % de todo o tecido empresarial da UE[6]. Acresce que, em 2021, foram identificadas 28 profissões onde a mão de obra escasseia, nomeadamente nos setores dos cuidados de saúde, da hotelaria, da construção e dos serviços, para além da carência de especialistas em informática e segurança, sobretudo peritos em cibersegurança, e de trabalhadores das áreas das ciências, tecnologia, engenharia e matemática[7], o que revela uma procura crescente de trabalhadores altamente qualificados e pouco qualificados. Neste contexto, o bom funcionamento do mercado de trabalho europeu depende da disponibilidade de uma mão-de-obra com as competências certas, bem como da garantia de que a participação das pessoas em ações de melhoria de competências e requalificação satisfaz as necessidades das empresas em toda a União.

A UE enfrenta uma escassez sem precedentes de mulheres em estudos e carreiras nas áreas da ciência, tecnologia, engenharia e matemática (CTEM). As mulheres representam 52 % da população europeia e a maioria dos diplomados do ensino superior na UE, mas apenas dois em cada cinco diplomados em ciências e engenharia são mulheres e só 18 % são especialistas em TIC[8]. Ao mesmo tempo, as jovens são atraídas para a área das CTEM na escola e, em alguns países, têm melhores desempenhos do que os rapazes. Este fenómeno de talentos perdidos é designado por «perdas a meio do percurso».

Colmatar as lacunas de competências pode impulsionar o poder de inovação, a produtividade e o crescimento da economia social de mercado europeia. Este aspeto é particularmente relevante no caso das competências digitais. A título ilustrativo, 70 % das empresas referem a falta de pessoal com competências digitais adequadas como um obstáculo ao investimento[9] e quase metade da população da UE não possui competências digitais ou tem um nível muito baixo de literacia digital[10]. Reconhecendo este desafio, a Comunicação intitulada «Orientações para a Digitalização até 2030» fixa o objetivo da UE de, até 2030, dotar 80 % dos adultos de, pelo menos, competências digitais básicas e de contar com 20 milhões de

---

4 Eurostat, taxa de desemprego, (une_rt_m)

5 Eurofound, Inquérito Europeu às Empresas 2019.

6 Eurostat, *Key Figures on European Businesses*, edição de 2022, p. 10.

7 Autoridade Europeia do Trabalho, *Report on labour shortages and surpluses 2021* e ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU*, março de 2020. O estudo da ENISA (Agência da União Europeia para a Cibersegurança) identifica a falta de 291 000 profissionais no domínio da cibersegurança.

8 Instituto Europeu para a Igualdade de Género, Índice de Igualdade de Género:Principais resultados na UE, Serviço das Publicações da União Europeia, 2021.

9 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Orientações para a Digitalização até 2030: a via europeia para a Década Digital» [COM(2021) 118 final].

10 Comissão Europeia, Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES)

especialistas em TIC[11]. A proposta 32 da Conferência sobre o Futuro da Europa destacou ainda mais a necessidade de capacitar todos os cidadãos da UE com as competências digitais necessárias[12].

Uma mão-de-obra com as competências certas é também uma condição prévia para a transição ecológica, que se prevê vir a gerar 2,5 milhões de novos postos de trabalho na UE até 2030[13]. A importância das competências foi também destacada nas constatações decorrentes do Ano Europeu da Juventude de 2022, que realçou a urgência de dotar os jovens europeus de competências para o futuro.

Uma vez que apenas 37 % dos adultos frequentam ações de formação[14], é essencial continuar a investir em oportunidades de melhoria de competências e de requalificação e incentivar todos os adultos em idade ativa a participar nessas ações, a fim de aproveitar as potencialidades das transições ecológica e digital.

A já evidente escassez de pessoal continuará a agravar-se, uma vez que se prevê que a dimensão da população em idade ativa na Europa diminua de 64 % em 2019 para 56 % em 2070[15] e que o índice de dependência dos idosos aumente de 32 em 2020 para 54 em 2070[16]. Por conseguinte, são necessários esforços acrescidos para mobilizar mais pessoas para o mercado de trabalho através da requalificação e da melhoria de competências, em especial mulheres e os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação. É igualmente importante promover as competências digitais da população mais velha e garantir que tem capacidade para participar plenamente na sociedade e aceder a serviços vitais cada vez mais disponíveis apenas em linha.

No entanto, por si só, a mão de obra interna da UE não é e não será suficiente para satisfazer as necessidades atuais e futuras do mercado de trabalho. Neste contexto, os migrantes já desempenham um papel crucial na economia e na sociedade europeias. Na última década, os trabalhadores migrantes[17] ocuparam uma parte significativa de novos empregos na UE, contribuindo para dar resposta às necessidades do mercado de trabalho. A admissão de migrantes faz parte de uma combinação mais vasta de políticas para fazer face tanto à existência como às causas profundas da escassez de mão de obra e de qualificações. A pandemia da COVID-19 demonstrou que 13 % dos trabalhadores que desempenham funções essenciais — de médicos a enfermeiros e condutores — são migrantes[18].

Neste contexto, tornar a UE uma escolha atrativa para os talentos de todo o mundo em profissões onde eles escasseiam é uma condição prévia para que a União se mantenha

---

11 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Orientações para a Digitalização até 2030: a via europeia para a Década Digital» [COM(2021) 118 final].

12 Conferência sobre o Futuro da Europa, Relatório do resultado final, maio de 2022

13 Cedefop, *The green employment and skills transformation*, p. 22.

14 Eurostat, TRNG_AES_100, dados de 2016 referentes à participação em ações de formação nos últimos 12 meses, excluindo formação em contexto de trabalho.

15 Eurostat, «*Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)*».

16 Definido como o rácio entre o número de pessoas com idade igual ou superior a 65 anos e o número de pessoas entre os 15 e os 64 anos, multiplicado por 100. Ver Eurostat, PROJ_19NDBI.

17 Em 1 de janeiro de 2021, os nacionais de países terceiros residentes nos Estados-Membros da UE-27 representavam 5,3 % da população total. No entanto, de acordo com o Eurostat, em 2020 (utilizando os dados do IFT e a classificação CITP-08), representavam 8,7 % dos trabalhadores da limpeza e do pessoal auxiliar, 7,2 % dos assistentes de preparação de alimentos, 6,9 % dos trabalhadores agrícolas, florestais e da pesca, 6,1 % dos trabalhadores da construção e 6,0 % dos trabalhadores das indústrias extrativas, da construção, da indústria transformadora e dos transportes.

18 JRC, *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response*, abril de 23, 2020.

competitiva a nível mundial. Para tal, os nacionais de países terceiros têm de ser capazes de realizar todo o seu potencial e utilizar as suas competências no mercado de trabalho europeu, mas também beneficiar de oportunidades de aprendizagem, mobilidade e reconhecimento de qualificações, de uma forma circular e mutuamente vantajosa. Tal aplica-se tanto aos talentos estrangeiros recém-chegados como aos nacionais de países terceiros que já residem legalmente na UE e cujas taxas de participação no mercado de trabalho tendem a ficar aquém das dos cidadãos da UE[19]. Passa igualmente pelo apoio contínuo à integração no mercado de trabalho das pessoas que fogem da guerra na Ucrânia, desde que decidam permanecer na UE.

A fim de impulsionar a competitividade das empresas europeias, em especial as pequenas e médias empresas, concretizar todo o potencial das transições digital e ecológica de forma socialmente equitativa, inclusiva e justa, o **Ano Europeu das Competências 2023** promoverá ainda mais uma mentalidade de requalificação e melhoria de competências. O objetivo é assegurar que ninguém seja deixado para trás no processo da dupla transição e na recuperação económica e, nomeadamente, resolver a escassez de trabalhadores com vista a uma mão de obra mais qualificada na União, capaz de aproveitar as oportunidades deste processo, mediante:

1. A promoção de um investimento acrescido, mais eficaz e inclusivo na formação e na melhoria de competências, no intuito de aproveitar todas as potencialidades da mão de obra europeia atual e futura e ajudar as pessoas a gerirem as transições entre empregos e a beneficiarem das novas oportunidades geradas pela transformação económica em curso.
2. O reforço da relevância das competências através de uma estreita cooperação com os parceiros sociais, os serviços de emprego públicos e privados, as empresas e os prestadores de ensino e formação, e do desenvolvimento de abordagens conjuntas com todos os setores da administração pública.
3. A adequação das aspirações e competências das pessoas às oportunidades do mercado de trabalho, em especial as oferecidas pelas transições ecológica e digital e pelos setores essenciais que necessitam de recuperar da pandemia. Uma atenção especial será dada a ativação de mais pessoas para o mercado de trabalho, em especial mulheres e os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET).
4. A atração de pessoas de países terceiros com as competências de que a UE necessita, nomeadamente reforçando as oportunidades de aprendizagem e a mobilidade e facilitando o reconhecimento das qualificações.

- **Coerência com as disposições existentes da mesma política setorial**

O princípio 1 do **Pilar Europeu dos Direitos Sociais** consagra o direito de todos à educação, à formação e à aprendizagem ao longo da vida, permitindo às pessoas participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho. O princípio 4 estabelece 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 5, que incide no emprego seguro e adaptável, salienta que, independentemente do tipo e da duração da relação laboral, os trabalhadores têm direito a

[19] Eurostat, *Migration Integration Statistics – labour market indicators* (dados extraídos em abril de 2021). Por exemplo, em 2020, na UE, a taxa de emprego das pessoas nascidas fora da UE com idades compreendidas entre os 20 e os 64 anos era de 61,9 %, em comparação com os 73,5 % registados para a população nascida na UE, quer no país de origem quer noutro Estado-Membro da UE.

um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, acesso à proteção social e formação.

As iniciativas europeias de apoio à concretização destes direitos têm um longo historial. O Ano Europeu das Competências 2023 reforçará uma série de iniciativas existentes, assegurando sinergias entre as ações e colocando a tónica na aceleração dos esforços com vista à concretização das metas da UE para 2030 em matéria de emprego e competências.

A **Agenda de Competências para a Europa de 2020 em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência** é o plano estratégico quinquenal da Comissão para formar mais pessoas, com maior frequência e nas competências necessárias no mercado de trabalho. Define 12 ações concretas, incluindo as recomendações do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais, as contas individuais de aprendizagem, as microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade, a melhoria das competências dos investigadores e o Pacto para as Competências. A concretização destas iniciativas continuará a ser promovida através do Ano Europeu das Competências 2023, assegurando que atingem todo o seu potencial. Contribuirá igualmente para a prioridade da nova **Agenda Europeia para a Educação de Adultos** de reforçar, com financiamento sustentável, a oferta e o aproveitamento de oportunidades de melhoria de competências e requalificação.

A **Nova Estratégia Industrial para a Europa** atualizada em 2020 estabelece um plano para a indústria da UE no sentido de se retirarem ensinamentos da pandemia de COVID-19, reforçar a resiliência económica e acelerar a transição ecológica e digital. Este ensejo passa por uma abordagem política flexível baseada em ecossistemas, centrada numa melhor ligação entre todos os intervenientes numa cadeia de valor ou num ecossistema industrial e que inclua, nomeadamente, percursos de transição com uma forte dimensão de competências. O Ano Europeu das Competências 2023 reforçará a voz das empresas europeias e dos seus trabalhadores nos ecossistemas industriais, com o apoio também das estruturas de diálogo social existentes.

A abordagem global da Comissão Europeia em matéria de migração legal e integração está definida no **Pacto em matéria de Migração e Asilo**. No que diz respeito à migração legal, a Comissão propôs uma série de iniciativas destinadas a contribuir para atrair nacionais de países terceiros com as competências necessárias na UE. Aqui se inclui a constituição de uma **reserva de talentos da UE** e de **parcerias para a atração de talentos** com países parceiros. Em 2023, os Estados-Membros aplicarão igualmente a **Diretiva Cartão Azul UE reformulada** e serão negociadas as **propostas de reformulação da Diretiva Residentes de Longa Duração e da Diretiva Autorização Única**. Além disso, a Comissão Europeia promoverá **vias complementares de acesso à UE** para as pessoas que necessitam de proteção internacional, a fim de tirar partido do talento dos refugiados.

O **Plano de Ação sobre a Integração e a Inclusão 2021-2027** reconhece que as competências e os talentos dos migrantes, bem como dos cidadãos da UE com origem na imigração, são frequentemente subvalorizados ou subutilizados e propõe ações para mais eficazmente explorar o seu potencial no mercado de trabalho da UE. O Ano Europeu das Competências 2023 promoverá estas iniciativas existentes e complementará os seus efeitos, nomeadamente acelerando e facilitando o reconhecimento das qualificações obtidas fora da União e, assim, permitindo aos nacionais de países terceiros realizar as suas potencialidades no mercado de trabalho europeu.

Na sequência do discurso sobre o estado da União em 2021, a Comissão Europeia encetou um diálogo estruturado com os Estados-Membros e as partes interessadas para fazer avançar o investimento e as reformas das políticas de educação e competências digitais, tendo em conta os desafios transversais colocados pela transição digital e a necessidade de acelerar as

políticas e os resultados. O Ano Europeu das Competências 2023 pode aproveitar o processo de diálogo estruturado, alargando o seu foco para dar resposta aos objetivos acima descritos.

Os **fundos e instrumentos da União Europeia** desempenharão também um papel fundamental na implementação do Ano Europeu das Competências 2023. O Fundo Social Europeu Mais (FSE+), com um orçamento superior a 99 mil milhões de EUR para o período de programação de 2021-2027, continua a ser o principal instrumento para investir nas pessoas, trabalhando em sinergia com outros fundos [o programa InvestEU, o Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos trabalhadores despedidos, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo para uma Transição Justa (FTJ), o Corpo Europeu de Solidariedade, o Programa Europa Digital, o Erasmus+, o Horizonte Europa, o Programa para o Ambiente e a Ação Climática (LIFE), o Fundo de Modernização, o Instrumento de Assistência Técnica, o Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional (IVCDCI)] e as reformas e os investimentos relacionados com as competências incluídos nos planos nacionais dos Estados-Membros no âmbito do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR).

O Ano Europeu das Competências 2023 basear-se-á também no trabalho de todas as **agências da União** ativas no domínio das competências e do emprego, reforçando as suas atividades e criando sinergias, em especial com o Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), a Fundação Europeia para a Formação (ETF), a Autoridade Europeia do Trabalho (AET), a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) e a Agência da União Europeia para a Cibersegurança (ENISA).

- **Coerência com as outras políticas da União**

O Ano Europeu das Competências 2023 promoverá igualmente sinergias entre as políticas de competências e as iniciativas da UE em matéria de formação. O **Plano de Ação para a Educação Digital** dá prioridade ao reforço das aptidões e competências digitais, incluindo a resiliência democrática e a literacia mediática. O **Espaço Europeu da Educação** apoia o desenvolvimento acrescido dos sistemas de educação e formação nos Estados-Membros. Criando um espaço de debate e intercâmbio, o Ano Europeu das Competências 2023 irá estabelecer pontes entre estes domínios. A promoção das competências essenciais e transversais dos investigadores é um elemento central do **Espaço Europeu da Investigação**, respondendo assim à procura no mercado de trabalho de talentos altamente qualificados.

A **Garantia para a Juventude** reforçada foca-se na integração dos NEET no mercado de trabalho. Um dos principais motores deste processo é o acesso a uma educação e formação de qualidade, a fim de melhorar a empregabilidade das pessoas em consonância com as necessidades do mercado de trabalho.

O aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho tem um forte impacto positivo na economia, nomeadamente no contexto de uma diminuição da mão de obra e de escassez de competências, bem como do ambicioso objetivo assumido no Porto de alcançar 78 % da taxa de emprego até 2030. A **Estratégia para a Igualdade de Género** visa colmatar as disparidades salariais e de pensões entre homens e mulheres; e combater os estereótipos de género, por exemplo, em profissões tradicionalmente dominadas por homens ou mulheres, como as ciências, a tecnologia, a engenharia e a matemática, ou no setor da prestação de cuidados.

Apesar de um ligeiro aumento contínuo da taxa de emprego das pessoas com deficiência durante a última década, a disparidade no emprego destas pessoas continua a ser cerca de 24 pontos percentuais na UE. O **pacote para o emprego das pessoas com deficiência** apresenta

ações para melhorar a sua taxa de emprego, permitindo-lhes requalificar-se profissionalmente ou adquirir ou melhorar as competências para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho, e salienta a necessidade de aumentar a taxa de emprego das pessoas com deficiência.

Além disso, uma vez que as competências são fundamentais e pertinentes para todos os setores económicos, a maioria das iniciativas da UE prevê medidas específicas nesta área. O desenvolvimento de competências desempenha um papel proeminente na aplicação bem sucedida de uma série de outras políticas da União, nas quais se baseará o Ano Europeu das Competências 2023. Aqui se incluem o **Pacto Ecológico Europeu**, com iniciativas como o **pacote Objetivo 55**, a **Vaga de Renovação na Europa**, o **plano REPowerEU**, a proposta de **reformulação da Diretiva Eficiência Energética**, o **novo Plano de Ação para a Economia Circular**, o **Plano de Ação para a Poluição Zero**, a **Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030**, a **Estratégia do Prado ao Prato** e a **Comunicação relativa a uma nova abordagem para uma economia azul sustentável na UE**.

O Ano Europeu das Competências 2023 aproveitará ainda iniciativas como o **Novo Bauhaus Europeu**, o programa **Horizonte Europa** e respetivas missões, a **nova Agenda Europeia de Inovação**, a **Estratégia Europeia para as Universidades**, a estratégia sobre a **Construção do futuro digital da Europa,** a **Estratégia Europeia para os Dados**, a **Década Digital**, a proposta da Comissão para a **Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital**, o **quadro comum UE/OCDE-INFE de competências financeiras para adultos**, a **Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência**, o **plano de ação contra o racismo**, o **Quadro Estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos**, o **plano de ação sobre integração e inclusão 2021-2017**, o **Plano de Ação para a Democracia Europeia**, a **visão a longo prazo para as zonas rurais da UE,** a **Comunicação relativa a uma nova abordagem para uma economia azul sustentável na UE**, a **Estratégia Europeia de Prestação de Cuidados**, o **plano de ação para a economia social** e a **via de transição rumo a um ecossistema industrial da proximidade e da economia social**, o **ato legislativo europeu sobre as matérias-primas essenciais** e a **Comunicação sobre a resiliência em matérias-primas essenciais**, a **comunicação conjunta sobre défice de investimento na defesa e ações futuras**, e o **Regulamento Programa Espacial**. Cada uma destas iniciativas e políticas inclui medidas que podem estar relacionadas com o desenvolvimento de competências em geral ou destinadas a determinados grupos, ou que dizem respeito a conjuntos de competências específicas.

Além disso, a UE está a defender políticas e investimentos em matéria de competências a nível mundial. A **estratégia Global Gateway** e o **Plano de Ação para a Juventude** dão prioridade a investimentos em sistemas educativos de qualidade em países parceiros. A Equipa Europa está a contribuir para o desenvolvimento de competências, por exemplo através do apoio à formação de professores e de iniciativas relacionadas com o ensino e a formação profissionais. Estes esforços na dimensão externa complementam diretamente os objetivos estabelecidos na presente proposta.

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

• Base jurídica

Nos termos do artigo 149.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, no domínio do emprego, a União tem competência para apoiar as ações dos Estados-Membros, incentivar a cooperação e facultar análises comparativas e consultadoria, bem como promover abordagens inovadoras. O artigo 149.º prevê que a ação da UE pode adotar *«ações de incentivo destinadas a fomentar a cooperação entre os Estados-Membros e apoiar a sua ação no domínio do emprego, por meio de iniciativas que tenham por objetivo desenvolver o*

intercâmbio de informações e de boas práticas, facultar análises comparativas e consultadoria, promover abordagens inovadoras e avaliar a experiência adquirida, em especial mediante o recurso a projetos-piloto».

A decisão contribuirá para os objetivos definidos no artigo 145.º do Tratado, que estabelece os procedimentos pelos quais os Estados-Membros e a União se empenharão em *«desenvolver uma estratégia coordenada em matéria de emprego e, em especial, em promover uma mão-de-obra qualificada, formada e suscetível de adaptação, bem como mercados de trabalho que reajam rapidamente às mudanças económicas»*.

- **Subsidiariedade (no caso de competência não exclusiva)**

A presente proposta está em conformidade com o princípio da subsidiariedade, tal como previsto no artigo 5.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia (TUE). Os objetivos da proposta não podem ser alcançados de forma suficiente exclusivamente através da ação empreendida pelos Estados-Membros. Isto porque uma ação unicamente nacional não beneficiaria da dimensão europeia que resulta do intercâmbio de experiências e boas práticas entre os Estados-Membros. A União prosseguirá os seus objetivos pelos meios adequados, em função das competências que lhe são atribuídas pelos Tratados. Além disso, a ação dos Estados-Membros beneficiaria de uma maior sensibilização e visibilidade criadas dentro e fora da UE.

- **Proporcionalidade**

A presente proposta está em conformidade com o princípio da proporcionalidade, tal como previsto no artigo 5.º, n.º 4, do TUE. A linha de ação proposta é simples. Baseia-se em programas existentes e redireciona as atividades de comunicação para os temas do Ano Europeu das Competências 2023. Não impõe restrições desproporcionadas em matéria de gestão às administrações que dão execução à proposta.

A ação da União irá apoiar e complementar os esforços dos Estados-Membros. Esta ação permitirá, em primeiro lugar, reforçar a eficácia dos próprios instrumentos da União. Em segundo lugar, funcionará como um instrumento facilitador, encorajando as sinergias e a cooperação entre os Estados-Membros, as organizações e fundações e as empresas privadas e públicas.

A ação da União não excederá o necessário para resolver os problemas identificados e alcançar os objetivos da iniciativa.

- **Escolha do instrumento**

Uma decisão do Parlamento Europeu e do Conselho constitui o instrumento mais adequado para assegurar a plena participação da autoridade legislativa na designação de 2023 como Ano Europeu das Competências.

3. RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES *EX POST*, DAS CONSULTAS DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO

- **•Avaliações *ex post*/balanços de qualidade da legislação vigente**

N/A

- **Consulta das partes interessadas**

N/A

- **Recolha e utilização de conhecimentos especializados**

N/A

- **Avaliação de impacto**

Não foi realizada qualquer avaliação de impacto, uma vez que não é necessária. Os objetivos da iniciativa proposta enquadram-se no âmbito dos objetivos de programas da União atualmente em vigor. O Ano Europeu das Competências 2023 pode ser implementado no âmbito dos limites orçamentais atuais, recorrendo aos programas que preveem uma definição das prioridades de financiamento numa base anual ou plurianual. A iniciativa proposta também não tem qualquer impacto social, económico ou ambiental significativo para além do dos instrumentos existentes.

- **Adequação e simplificação da legislação**

N/A

- **Direitos fundamentais**

N/A

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL

A proposta não exige recursos orçamentais adicionais em termos de dotações. Todas as necessidades podem ser satisfeitas através de reafetações a partir da assistência técnica do FSE+, incluindo a contratação de pessoal temporário para ajudar a realizar campanhas de comunicação e eventos no terreno, já a partir de 2022 e até 2024. O pessoal permanente assegurará a supervisão do pessoal temporário, a fim de assegurar uma aplicação harmoniosa ao longo de todo o ano.

5. OUTROS ELEMENTOS

- **Planos de execução e modalidades de acompanhamento, avaliação e prestação de informações**

A proposta prevê a obrigação de a Comissão apresentar, até 31 de dezembro de 2024, um relatório sobre a execução, os resultados e a avaliação global das iniciativas abrangidas pelo Ano Europeu das Competências.

- **Documentos explicativos (para as diretivas)**

N/A

- **Explicação pormenorizada das disposições específicas da proposta**

2022/0326 (COD)

Proposta de

DECISÃO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

sobre o Ano Europeu das Competências 2023

(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[20],

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões[21],

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

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. Mais e melhores competências 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, as empresas referem dificuldades em encontrar trabalhadores com as competências necessárias. Em 2021, foram identificadas 28 profissões onde a mão de obra escasseia, incluindo nos setores dos cuidados de saúde, da hotelaria, da construção e dos serviços, para além da carência de especialistas em informática e segurança, sobretudo peritos em cibersegurança, e de trabalhadores das áreas das ciências, tecnologia, engenharia e matemática[22]. Cada vez mais, o maior obstáculo a uma transição digital e ecológica bem sucedida é a falta de trabalhadores com as competências certas. 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 todo o potencial de

[20] JO C […] de […], p. […].

[21] JO C […] de […], p. […].

[22] Autoridade Europeia do Trabalho, *Report on labour shortages and surpluses 2021* e ENISA, *Cybersecurity skills development in the EU*, março de 2020. O estudo da ENISA (Agência da União Europeia para a Cibersegurança) identifica a falta de 291 000 profissionais no domínio da cibersegurança.

todos os adultos em idade ativa mediante investimentos contínuos nas suas competências, bem como da ativação de mais pessoas, em especial mulheres e os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET).

(3) A disponibilidade de pessoal qualificado e de gestores experientes é o problema mais importante para um quarto dos 25 milhões de pequenas e médias empresas da UE (PME), que constituem a espinha dorsal da economia da União, representam 99 % de todo o tecido empresarial e empregam 83 milhões de pessoas[23]. A Comunicação da Comissão intitulada «Uma estratégia para uma Europa sustentável»[24] reconhece o papel essencial das PME para a competitividade e a prosperidade da Europa.

(4) As baixas competências dos adultos em idade ativa continuam a ser um desafio significativo para a União, o que aponta para um considerável potencial inexplorado de melhoria de competências e requalificação 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[25]. No entanto, a participação na educação de adultos na UE estagnou ao longo da última década e 21 Estados-Membros ficaram aquém da meta a nível da UE para 2020. Para muitos adultos, como os que se encontram em formas atípicas de trabalho, os trabalhadores de pequenas e médias empresas, os desempregados, as pessoas inativas e as pessoas pouco qualificadas, as oportunidades de desenvolvimento de competências estão muitas vezes fora do seu alcance. O aumento das oportunidades de melhoria de competências e requalificação para estes grupos e para todos os adultos em idade ativa também contribui para atingir os 78 % da meta da UE em matéria de emprego, com a taxa de emprego na UE a registar 73,1 % em 2021[26].

(5) O primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais[27] 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 4 incide no 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 5, que incide no emprego seguro e adaptável, salienta 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 UE (a Carta)[28] estabelece que todas as pessoas têm direito à educação, bem como ao acesso à formação profissional e contínua.

---

23 Eurostat, *Key Figures on European Businesses*, edição de 2022, p. 10.

24 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões – Uma Estratégia para as PME com vista a uma Europa Sustentável e Digital [COM(2020) 103 final].

25 Comissão Europeia (2021), *Labour Market and Wage Developments in Europe*, p. 26.

26 Eurostat, *Employment (as % of the population aged 20 to 64)*, (LFSI_EMP_A)

27 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais [COM(2017) 0250 final].

28 Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (2000/C 364/01)

(6) O princípio 3 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais sublinha que, independentemente do género, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual, todos têm o direito a tratamento e oportunidades iguais, o que inclui o emprego e a educação. O Ano Europeu das Competências deve ser levado a cabo de uma forma inclusiva e que promova ativamente a igualdade para todos. O plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais[29] salienta que, ao aumentar a participação de grupos atualmente sub representados no mercado de trabalho, podemos alcançar um crescimento mais inclusivo do emprego.

(7) A Agenda de Competências para a Europa[30], adotada em julho de 2020, apela a uma revolução das competências para assegurar a recuperação da nossa economia, reforçar a competitividade global da Europa e transformar as transições ecológica e digital em oportunidades para todos. 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 e adequar melhor as oportunidades de formação às aspirações das pessoas para incentivar toda a população em idade ativa a delas tirar proveito. 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[31].

(8) Em 25 de junho de 2021, o Conselho Europeu congratulou-se com as grandes metas da UE definidas no plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, em consonância com a Declaração do Porto[32], apoiando assim a ambição de assegurar que, até 2030, pelo menos 60 % de todos os adultos participem anualmente em ações de formação.

(9) Em 14 de setembro de 2022, a Presidente von der Leyen anunciou, no seu discurso sobre o Estado da União[33], que a Comissão Europeia 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 Europa tem de fazer parte da solução, apoiada pela aceleração e facilitação do reconhecimento das qualificações também dos nacionais de países terceiros. Ao criar o 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 UE, a fim de dar resposta à escassez de mão de obra e apoiar o crescimento sustentável da economia social de mercado da UE.

Em 15 de setembro de 2021, a Presidente von der Leyen 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 este processo. O Ano

---

29 Plano de Ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais (europa.eu).

30 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência [COM(2021) 274 final].

31 Resolução do Parlamento Europeu de 11 de fevereiro de 2021 sobre a Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Agenda de Competências para a Europa para uma competitividade sustentável, justiça social e resiliência [2020/2818(RSP)]

32 Conclusões do Conselho Europeu, 24-25 de junho de 2021. Na sequência da Declaração do Porto de 8 de maio de 2021.

33 Discurso sobre o estado da União de 2022, em linha em: Estado da União (europe.eu).|

Europeu das Competências 2023 assentará no processo de diálogo estruturado, alargando o seu foco em linha com o objetivos da presente decisão.

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 e com vista a produzir um impacto positivo nos jovens a longo prazo. O Ano Europeu da Juventude já salientava a importância das competências para encontrar empregos de boa qualidade para os jovens.

(10) Uma vez que as empresas 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 Pacto para as Competências reúne empresas, 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 e foram estabelecidas 12 parcerias em larga escala em setores estratégicos, com compromissos de promover 6 milhões de oportunidades de formação. A dimensão regional é igualmente importante, nomeadamente nas regiões fronteiriças, onde encontrar trabalhadores com as competências adequadas requer a tomada de medidas específicas para favorecer mercados de trabalho transfronteiriços eficazes. Do mesmo modo, as regiões desfavorecidas e remotas, incluindo as regiões ultraperiféricas, enfrentam desafios específicos, uma vez que o acesso ao mercado de trabalho e as oportunidades de melhoria de competências e requalificação são limitadas.

(11) As Recomendações do Conselho relativas às contas individuais de aprendizagem[34] e às microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade[35] ajudam as pessoas a atualizar ou completar as suas competências, também em resposta às necessidades emergentes de competências no mercado de trabalho, de uma forma mais flexível e direcionada. A Resolução do Conselho, de dezembro de 2021, sobre uma nova Agenda Europeia para a Educação de Adultos 2021-2030[36] promove a melhoria de competências e a requalificação, o que, por sua vez, pode reduzir a inadequação das competências e a escassez de mão de obra. A orientação e as oportunidades de autoavaliação em matéria de competências estão entre as medidas que apoiam as pessoas no seu processo de melhoria de competências e requalificação.

(12) O reforço das políticas ativas do mercado de trabalho preconizadas na Recomendação da Comissão sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego[37] 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.

---

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

35 Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022, relativa a uma abordagem europeia das microcredenciais para a aprendizagem ao longo da vida e a empregabilidade (JO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

36 Resolução do Conselho sobre uma nova agenda europeia para a educação de adultos 2021—2030 (JO C 504 de 14.12.2021, p. 9).

37 Recomendação da Comissão sobre um apoio ativo e eficaz ao emprego na sequência da crise da COVID-19 (EASE) (JO C 80 de 8.3.2021, p. 1).

(13) A Recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais (EFP)[38] 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 motor de inovação e crescimento, ágil na adaptação às mudanças do mercado de trabalho e na disponibilização de competências para profissões com elevada procura.

(14) As competências para a transição ecológica e a melhoria de competências e requalificação da mão de obra serão necessárias no contexto da transição para uma economia moderna, eficiente em termos de recursos e competitiva, tal como estabelecido no Pacto Ecológico Europeu[39] que traça a via para a neutralidade climática da UE até 2050. A Comunicação da Comissão «Objetivo 55»[40] 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 dotar as pessoas das competências necessárias para as transições ecológica e digital.

(15) O Guião para a Década Digital 2030[41] reitera o objetivo de assegurar que, pelo menos, 80 % da população da UE possua, pelo menos, competências digitais básicas até 2030, e fixa a meta de 20 milhões de especialistas em TIC empregados, no intuito de alcançar a convergência de género até 2030, também através da criação de um quadro de cooperação entre os Estados-Membros e a Comissão. A Década Digital[42] salienta a falta de capacidade dos programas de ensino e formação especializados para formar mais peritos em TIC. O Plano de Ação para a Educação Digital 2021-2027[43] salienta que devem ser utilizados meios tecnológicos para facilitar a acessibilidade e reforçar a flexibilidade das oportunidades de aprendizagem, incluindo a melhoria de competências e a requalificação.

(16) A Comunicação da Comissão sobre uma estratégia industrial atualizada para a Europa[44] 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

---

38 Recomendação 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 (JO C 417 de 2.12.2020, p. 1).

39 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Pacto Ecológico Europeu [COM(2019) 640 final).

40 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões - Objetivo 55: alcançar a meta climática da UE para 2030 rumo à neutralidade climática [COM(2021) 550 final].

41 Proposta de Decisão do Parlamento Europeu e do Conselho que estabelece o programa para 2030 intitulado «Guião para a Década Digital» [COM(2021) 574 final].

42 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Orientações para a Digitalização até 2030: a via europeia para a Década Digital» [COM(2021) 118 final].

43 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa ao Plano de Ação para a Educação Digital [COM(2018) 22 final].

44 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões: Atualização da Nova Estratégia Industrial de 2020: construir um mercado único mais forte para a recuperação da Europa [COM(2021) 350 final].

qualificada é fundamental para assegurar transições bem-sucedidas, apoiar a competitividade da indústria europeia, a sua transição digital e ecológica e a criação de emprego de qualidade. Reconhece igualmente a importância de parcerias sólidas entre a UE, os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas pertinentes, bem como de cooperação entre e no interior dos ecossistemas industriais. A economia social pode desempenhar um papel decisivo, uma vez que é um importante promotor de transições digital e ecológica socialmente justas e inclusivas e um motor fundamental da inovação social, nomeadamente no domínio da requalificação e da melhoria de competências.

(17) Atrair nacionais de países terceiros qualificados pode contribuir para colmatar a escassez de competências e de mão de obra na UE. Em outubro de 2021, entrou em vigor a Diretiva Cartão Azul UE[45] revista, uma ação fundamental para atrair talentos altamente qualificados para o mercado de trabalho. O Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo[46] coloca também uma forte tónica na migração laboral e na integração de nacionais de países terceiros. Neste contexto, a Comissão adotou, em abril de 2022, um Pacote de Competências e Talentos[47] para reforçar o quadro jurídico e a ação da UE neste domínio. As propostas de reformulação da Diretiva Residentes de Longa Duração e da Diretiva Autorização Única permitirão simplificar os procedimentos de admissão de trabalhadores de todos os níveis de competências na UE. 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. A Comissão está também 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 ensino e formação profissionais. Este trabalho, no âmbito da estratégia Global Gateway[48], complementa os objetivos da presente proposta.

(18) A confiança e a transparência das qualificações, sejam estas adquiridas na Europa ou fora dela, são fundamentais para facilitar o seu reconhecimento. Os instrumentos de transparência da UE (Quadro Europeu de Qualificações, Europass, ESCO, ferramenta de definição de perfis de competências da UE para nacionais de países terceiros, credenciais digitais europeias para a aprendizagem) são um ponto de partida para ajudar a aumentar a transparência e a comparabilidade das 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. A identificação e a documentação de competências, bem como orientações para as tornar visíveis, são passos cruciais neste contexto.

---

45 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).

46 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões sobre um novo Pacto em matéria de Migração e Asilo [COM(2020) 609 final].

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

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

(19) De um modo geral, os investimentos públicos e privados na melhoria de competências e na requalificação são insuficientes. A maior parte da formação em contexto de trabalho na UE é patrocinada pelos empregadores. No entanto, muitas empresas, em especial as PME, não oferecem nem financiam formação para o seu pessoal e os trabalhadores atípicos têm menos ou nenhum acesso a formação patrocinada pelos empregadores. Estas desigualdades comprometem 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 na transição para atividades económicas mais sustentáveis. É necessário um quadro facilitador que desbloqueie e incentive os empregadores a investir financeiramente em competências e dê visibilidade ao valor económico da melhoria de competências e da requalificação.

(20) No passado, a UE registou um aumento significativo dos investimentos públicos na educação e formação iniciais. No entanto, até à data, esta situação não foi acompanhada de um aumento correspondente de investimentos para favorecer o desenvolvimento contínuo de competências ao longo de toda a vida profissional[49]. As conclusões do Conselho de 8 de junho de 2020[50] 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 nestes esforços.

(21) A UE disponibiliza um apoio financeiro significativo à requalificação e à melhoria de competências, por exemplo através do Fundo Social Europeu Mais (FSE+), do Mecanismo de Recuperação e Resiliência (MRR)[51], do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), do Fundo para uma Transição Justa (FTJ), do programa 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 (IVCDCI). O FSE+ continua a ser o principal instrumento de financiamento da UE 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. Nas reformas e nos investimentos incluídos nos planos nacionais de recuperação e resiliência dos Estados-Membros, as competências ocupam 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»[52]. A REACT-EU foi o primeiro instrumento 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

---

49 Ver, por exemplo, o aumento da taxa de conclusão do ensino superior no Monitor da Educação e da Formação de 2021.

50 Conclusões do Conselho, de 8 de junho de 2020, sobre a requalificação e a melhoria de competências como base para aumentar a sustentabilidade e a empregabilidade, no contexto do apoio à recuperação económica e à coesão social.

51 Criado pelo Regulamento (UE) 2021/241 de 12 de fevereiro de 2021.

52 As categorias sociais são definidas e aplicadas com base na metodologia adotada pela Comissão em consulta com o Parlamento Europeu e os Estados-Membros no Regulamento Delegado 2021/2105. Até 3 de outubro de 2022, a Comissão e o Conselho aprovaram 25 planos de recuperação e resiliência.

trabalhadores que perdem os seus postos de trabalho devido a processos de reestruturação em grande escala podem também beneficiar de apoios para encontrar novos empregos através do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização a favor dos Trabalhadores Despedidos (FEG), por exemplo, mediante ações de formação contínua e orientação e aconselhamento profissionais adaptados.

(22) O Regulamento (UE) 2021/1056 do Parlamento Europeu e do Conselho que cria o Fundo para uma Transição Justa[53] reconhece que a melhoria de competências e a requalificação dos trabalhadores e dos candidatos a emprego são um instrumento necessário para assegurar uma transição ecológica justa e inclusiva e atenuar as consequências adversas. A Recomendação do Conselho relativa à garantia de uma transição justa para a neutralidade climática[54] 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 melhoria de competências e requalificação. Além disso, a Recomendação do Conselho sobre a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável[55] 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.

(23) O programa InvestEU, no âmbito da sua vertente «Investimento Social e 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 melhoria de competências e a requalificação dos trabalhadores, em regiões com um plano de transição justa aprovado ao abrigo do Regulamento (UE) 2021/1056 ou em projetos que beneficiem essas regiões, desde que sejam fundamentais para a transição desses territórios.

(24) 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 UE em melhorias duradouras das oportunidades disponíveis de requalificação e melhoria de competências. A aprendizagem mútua, facilitada pela Comissão, pode também apoiar o processo.

(25) A Estratégia Europeia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030[56] visa assegurar a sua plena participação na sociedade, em condições de igualdade com as demais pessoas dentro e fora da UE. No âmbito da estratégia, a Comissão Europeia compromete-se a garantir que as pessoas com deficiência possam participar em ações

---

53 Regulamento (UE) 2021/1056 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 24 de junho de 2021, que cria o Fundo para uma Transição Justa PE/5/2021/REV/1 (JO L 231 de 30.6.2021, p. 1).

54 Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 que visa assegurar uma transição justa para a neutralidade climática (JO C 243 de 27.6.2022, p. 35).

55 Recomendação do Conselho de 16 de junho de 2022 sobre a aprendizagem em prol da transição ecológica e do desenvolvimento sustentável (JO C 243 de 27.6.2022. p. 1).

56 Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, União da Igualdade: Estratégia sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030 [COM(2021) 101 final]

de formação e adquirir novas competências, como condição fundamental para o emprego e a independência.

(26) 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 da autoridade orçamental, o objetivo deverá ser garantir um financiamento de, pelo menos, 9, 3 milhões de EUR para despesas operacionais com a execução da presente decisão.

(27) 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 ação proposta, ser mais bem alcançados a nível da União, esta pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do TUE. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, a presente decisão não excede o necessário para alcançar esses objetivos.

(28) A fim de assegurar a rápida implementação 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,

ADOTARAM A PRESENTE DECISÃO:

Artigo 1.º
Objeto

O ano de 2023 será designado Ano Europeu das Competências 2023 (a seguir designado «o Ano Europeu»).

Artigo 2.º
Objetivos

Em conformidade com os princípios 1, 4 e 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que contribuem para os objetivos estabelecidos na Agenda de Competências para a Europa de 2020 e para as grandes metas da UE estabelecidas no plano de ação sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, o objetivo geral do Ano Europeu é continuar a promover uma mentalidade de requalificação e melhoria de competências, reforçando assim a competitividade das empresas europeias, em especial as pequenas e médias empresas, realizando todo o potencial das transições digital e ecológica de uma forma socialmente equitativa, inclusiva e justa. Mais especificamente, as atividades do Ano Europeu promoverão políticas e investimentos na área das competências para assegurar que ninguém seja deixado para trás na dupla transição e na recuperação económica e, nomeadamente, resolver a escassez de trabalhadores com vista a uma mão de obra mais qualificada na União, capaz de aproveitar as oportunidades deste processo, mediante:

1. A promoção de um investimento acrescido, mais eficaz e inclusivo na formação e na melhoria de competências, no intuito de aproveitar todas as potencialidades da mão de obra europeia atual e futura e ajudar as pessoas a gerirem as transições entre empregos e a beneficiarem das novas oportunidades geradas pela transformação económica em curso.

2. O reforço da relevância das competências através de uma estreita cooperação com os parceiros sociais, os serviços de emprego públicos e privados, as empresas e os

prestadores de ensino e formação, e do desenvolvimento de abordagens conjuntas com todos os setores da administração pública.

3. A adequação das aspirações e competências das pessoas às oportunidades do mercado de trabalho, em especial as oferecidas pelas transições ecológica e digital e pelos setores essenciais que necessitam de recuperar da pandemia. Uma atenção especial será dada a ativação de mais pessoas para o mercado de trabalho, em especial mulheres e os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET).

4. A atração de pessoas de países terceiros com as competências de que a UE necessita, nomeadamente reforçando as oportunidades de aprendizagem e a mobilidade e facilitando o reconhecimento das qualificações.

Artigo 3.º
Tipo de medidas

1. Entre as medidas a adotar para a consecução dos objetivos estabelecidos no artigo 2.º contam-se as seguintes atividades aos níveis europeu, nacional, regional ou local e, se for caso disso, em cooperação com países parceiros, associadas aos objetivos do Ano Europeu:

(a) conferências, fóruns de discussão e outros eventos para promover o debate sobre o papel e o contributo das políticas em matéria de competências para alcançar um crescimento económico competitivo, sustentável e justo à luz da evolução demográfica e para mobilizar as partes interessadas pertinentes no sentido de garantir que o acesso à formação seja uma realidade no terreno;

(b) grupos de trabalho, reuniões técnicas e 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 exemplos de boas práticas, orientações e outros documentos de apoio resultantes dos eventos;

(c) iniciativas destinadas, nomeadamente, a indivíduos, empresas, câmaras de comércio e indústria, parceiros sociais, autoridades públicas, prestadores de educação e formação para promover a oferta, o financiamento e o aproveitamento de oportunidades de melhoria de competências e requalificação;

(d) campanhas de informação, comunicação e sensibilização sobre as iniciativas da UE em matéria de melhoria de competências e requalificação, promovendo a sua aplicação e execução no terreno, bem como o seu aproveitamento por potenciais beneficiários;

(e) reforçar o diálogo nos grupos e redes de partes interessadas existentes, designadamente, através de plataformas em linha já estabelecidas;

(f) implementar e, se necessário, desenvolver novos instrumentos de informação sobre competências, promovendo e divulgando simultaneamente a sua aplicação na identificação das necessidades atuais e futuras de competências, particularmente as relacionadas com as transições ecológica e digital, e dos principais setores que necessitam de recuperar da pandemia, da crise energética e do impacto da guerra de agressão da Rússia na Ucrânia;

(g) promover ferramentas e instrumentos para aumentar a transparência das qualificações, incluindo as qualificações adquiridas fora da União;

(h) promover 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 melhoria de competências e requalificação e formação profissional;

2. A Comissão pode identificar outras atividades suscetíveis de contribuir para os objetivos do Ano Europeu e autorizar a utilização de referências ao Ano Europeu 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 propô-las à Comissão.

Artigo 4.º
Coordenação a nível nacional

Cabe aos Estados-Membros organizar a participação no Ano Europeu aos níveis nacional e regional. Para o efeito, cada Estado-Membro nomeia um coordenador nacional que possa representar os diferentes ramos da administração pública de forma holística. Os coordenadores nacionais assegurarão a coordenação das atividades pertinentes a nível nacional e regional.

Artigo 5.º
Coordenação a nível da União

1. A coordenação do Ano Europeu a nível da União deve fazer-se com base numa abordagem transversal que vise criar sinergias entre os vários programas e iniciativas da União no domínio das competências.

2. A Comissão deve recorrer aos conhecimentos especializados e à assistência das agências da União pertinentes na execução do Ano Europeu.

3. A Comissão deve organizar reuniões com os coordenadores nacionais para coordenar as atividades referidas no artigo 3.º. Estas reuniões devem igualmente constituir ocasiões para trocar informações sobre a execução do Ano Europeu aos níveis nacional e da União. Os representantes do Parlamento Europeu e das agências da União pertinentes podem participar nessas reuniões na qualidade de observadores.

4. A Comissão deverá colaborar com os parceiros sociais, as entidades do mercado de trabalho e os representantes de organizações ou órgãos ativos no domínio das competências, a fim de apoiar a execução do Ano Europeu a nível da União.

Artigo 6.º
Cooperação a nível internacional

Para efeitos do Ano Europeu, se necessário, a Comissão cooperará com países terceiros e as organizações internacionais competentes, em especial a OCDE, a Unesco e a OIT, assegurando simultaneamente a visibilidade da participação da União.

Artigo 7.º
Acompanhamento e avaliação

Até 31 de dezembro de 2024, a Comissão apresentará 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.

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 Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu	*Pelo Conselho*
A Presidente	*O Presidente*

FICHA FINANCEIRA LEGISLATIVA

1. CONTEXTO DA PROPOSTA/INICIATIVA

1,.1. Denominação da proposta/ iniciativa

1.2. Domínio(s) de intervenção abrangido(s)

1.3. A proposta/ iniciativa refere-se:

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo(s) geral(ais)

1.4.2. Objetivos específicos

1.4.3. Resultado(s) e impacto esperados

1.4.4. Indicadores de resultados

1.5. Justificação da proposta/ iniciativa

1.5.1. 1.5.1.Necessidade(s) a satisfazer a curto ou a longo prazo, incluindo um calendário pormenorizado de aplicação da iniciativa

1.5.2. Valor acrescentado da intervenção da União (que pode resultar de diferentes fatores, por exemplo, ganhos decorrentes da coordenação, segurança jurídica, maior eficácia ou complementaridades). Para efeitos do presente ponto, entende-se por «valor acrescentado da intervenção da União» o valor resultante da intervenção da União que se acrescenta ao valor que teria sido criado pela ação isolada dos Estados-Membros.

1.5.3. Ensinamentos retirados de experiências anteriores semelhantes

1.5.4. Compatibilidade com o quadro financeiro plurianual e eventuais sinergias com outros instrumentos adequados

1.5.5. Avaliação das diferentes opções de financiamento disponíveis, incluindo possibilidades de reafetação

1.6. Duração e impacto financeiro da proposta/ iniciativa

1.7. Modalidade(s) de gestão prevista(s)

2. MEDIDAS DE GESTÃO

2.1. Disposições em matéria de acompanhamento e prestação de informações

2.2. Sistemas de gestão e de controlo

2.2.1. Justificação das modalidades de gestão, dos mecanismos de execução do financiamento, das modalidades de pagamento e da estratégia de controlo propostos

2.2.2. Informações sobre os riscos identificados e o(s) sistema(s) de controlo interno criado(s) para os atenuar

2.2.3. Estimativa e justificação da relação custo-eficácia dos controlos (rácio «custos de controlo/valor dos respetivos fundos geridos») e avaliação dos níveis previstos de risco de erro (no pagamento e no encerramento)

2.3. Medidas de prevenção de fraudes e irregularidades

3. IMPACTO FINANCEIRO ESTIMADO DA PROPOSTA/ INICIATIVA

3.1. Rubricas do quadro financeiro plurianual e rubricas orçamentais de despesas envolvidas

3.2. Impacto financeiro estimado nas dotações

3.2.1. Síntese do impacto estimado nas dotações operacionais

3.2.2. Estimativa das realizações financiadas com dotações operacionais

3.2.3. Síntese do impacto estimado nas dotações administrativas

3.2.4. Compatibilidade com o atual quadro financeiro plurianual

3.2.5. Participação de terceiros no financiamento

3.3. Impacto estimado nas receitas

FICHA FINANCEIRA LEGISLATIVA

1. CONTEXTO DA PROPOSTA/ INICIATIVA

1.1. Denominação da proposta/ iniciativa

Ano Europeu das Competências 2023

1.2. Domínio(s) de intervenção abrangido(s)

Domínio de intervenção: Emprego e competências

1.3. A proposta/ iniciativa refere-se:

X **uma nova ação**

☐ **a uma nova ação na sequência de um projeto-piloto/ ação preparatória**[57]

☐ **à prorrogação de uma ação existente**

☐ **à fusão ou reorientação de uma ou mais ações para outra/ uma nova ação**

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo(s) geral(ais)

O objetivo geral do Ano Europeu das Competências 2023 é continuar a promover uma mentalidade de requalificação e melhoria de competências, garantindo que ninguém é deixado para trás no processo das transições ecológica e digital e, nomeadamente, colmatando a escassez de trabalhadores na perspetiva de uma mão de obra mais bem qualificada na UE capaz de aproveitar as oportunidades deste processo, reforçando assim a competitividade das empresas europeias, em especial as pequenas e médias empresas, realizando todo o potencial das transições digital e ecológica de uma forma socialmente equitativa, inclusiva e justa.

1.4.2. Objetivos específicos

O Ano Europeu das Competências 2023 visa quatro objetivos específicos:

1. A promoção de um investimento acrescido, mais eficaz e inclusivo na formação e na melhoria de competências, no intuito de aproveitar todas as potencialidades da mão de obra europeia atual e futura e ajudar as pessoas a gerirem as transições entre empregos e a beneficiarem das novas oportunidades geradas pela transformação económica em curso.

2. O reforço da relevância das competências através de uma estreita cooperação com os parceiros sociais, os serviços de emprego públicos e privados, as empresas e os prestadores de ensino e formação, e do desenvolvimento de abordagens conjuntas com todos os setores da administração pública.

3. A adequação das aspirações e competências das pessoas às oportunidades do mercado de trabalho, em especial as oferecidas pelas transições ecológica e digital e pelos setores essenciais que necessitam de recuperar da pandemia. Uma atenção especial será dada a ativação de mais pessoas para o mercado de trabalho, em especial mulheres e os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET).

[57] Tal como referido no artigo 58. º, n.º 2, alínea a) ou b), do Regulamento Financeiro.

4. A atração de pessoas de países terceiros com as competências de que a UE necessita, nomeadamente reforçando as oportunidades de aprendizagem e a mobilidade e facilitando o reconhecimento das qualificações.

1.4.3. Resultado(s) e impacto esperados

Especificar os efeitos que a proposta / iniciativa poderá ter nos beneficiários / grupos visados.

Espera-se que o Ano Europeu das Competências 2023 tenha efeitos positivos aos níveis individual, governamental e societal. Os tipos de medidas previstas (eventos, campanhas de informação, comunicação e sensibilização, reforço do diálogo, promoção e desenvolvimento de instrumentos) conduzirão a: mais e melhor orientação do investimento em oportunidades de requalificação e melhoria de competências relevantes para o mercado de trabalho, em benefício dos trabalhadores e dos empregadores, dando resposta à escassez de mão de obra existente e promovendo o emprego e a inclusão social.

– maior intercâmbio de informações, aprendizagem mútua e colaboração reforçada, beneficiando o trabalho das organizações públicas e privadas, bem como dos parceiros sociais, a nível internacional, europeu, nacional, regional e local.

1.4.4. Indicadores de resultados

Especificar os indicadores que permitem acompanhar os progressos e os resultados.

Indicadores de resultados:

– Número de eventos organizados

– Número de resultados a fixar no âmbito da campanha de informação.

Até 31 de dezembro de 2024, a Comissão apresentará 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.

1.5. Justificação da proposta/ iniciativa

1.5.1. 1.5.1.Necessidade(s) a satisfazer a curto ou a longo prazo, incluindo um calendário pormenorizado de aplicação da iniciativa

Curto prazo: reforço da cooperação e maior sensibilização dos intervenientes públicos e privados para as políticas e os instrumentos em matéria de competências. As necessidades a curto prazo serão satisfeitas durante o Ano Europeu das Competências 2023, com a aplicação dos tipos de medidas previstas. Longo prazo: promover mais oportunidades de melhoria de competências e requalificação, contribuindo assim para resolver o problema da escassez de mão de obra na UE.

1.5.2. Valor acrescentado da intervenção da União (que pode resultar de diferentes fatores, por exemplo, ganhos decorrentes da coordenação, segurança jurídica, maior eficácia ou complementaridades). Para efeitos do presente ponto, entende-se por «valor acrescentado da intervenção da União» o valor resultante da intervenção da União que se acrescenta ao valor que teria sido criado pela ação isolada dos Estados-Membros.

O valor acrescentado da intervenção da União resulta de:

- um aumento da eficácia dos próprios instrumentos da União, ao reforçar a sensibilização e a visibilidade das políticas em matéria de competências.

- um complemento às ações a nível nacional com uma dimensão europeia, permitindo o intercâmbio de experiências e boas práticas entre os Estados-Membros, os parceiros sociais e outras partes interessadas, empresas privadas e públicas, dentro e fora da UE. Além disso, a ação dos Estados-Membros beneficiaria de uma maior sensibilização e visibilidade criadas dentro e fora da UE.

1.5.3. Ensinamentos retirados de experiências anteriores semelhantes

Os Anos Europeus organizados ao longo dos últimos 10 anos demonstraram o seu valor enquanto instrumentos eficazes de sensibilização, que tiveram impacto tanto no público geral como nos agentes multiplicadores e criaram sinergias entre os diversos domínios de intervenção aos níveis da UE e dos Estados-Membros.

1.5.4. Compatibilidade com o quadro financeiro plurianual e eventuais sinergias com outros instrumentos adequados

O Ano Europeu das Competências 2023 promoverá sinergias entre as políticas de competências e outras políticas pertinentes da UE. O Ano Europeu das Competências 2023 assentará nas iniciativas da UE já existentes e pertinentes neste domínio, uma vez que o desenvolvimento de competências é fundamental e importante para todos os setores económicos.

Mais especificamente, o Ano Europeu das Competências 2023 basear-se-á na Agenda de Competências para a Europa, no Plano de Ação para a Educação Digital, no Espaço Europeu da Educação, no Espaço Europeu da Investigação, no Pacto Ecológico Europeu, incluindo o pacote Objetivo 55, na Vaga de Renovação na Europa, no Plano de Ação REPowerEU, no Novo Plano de Ação para a Economia Circular, no Plano de Ação para a Poluição Zero e na Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030, na Estratégia do Prado ao Prato e na Comunicação sobre uma nova abordagem para uma economia azul sustentável na UE. Além disso, basear-se-á no Novo Bauhaus Europeu, no Horizonte Europa e nas suas missões, na nova Agenda Europeia de Inovação, na Estratégia Europeia para as Universidades, na proposta da Comissão de uma Declaração Europeia sobre os Direitos e Princípios Digitais para a Década Digital, numa estratégia para construir o futuro digital da Europa, numa estratégia europeia para os dados, na Década Digital, na Garantia para a Juventude reforçada, na Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência, no quadro conjunto de competências financeiras da UE/OCDE para adultos, o plano de ação da UE contra o racismo, o quadro estratégico da UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos, o Plano de Ação para a Integração e a Inclusão 2021-2027, a Estratégia para a Igualdade de Género, o Plano de Ação para a Democracia Europeia, a visão a longo prazo para as zonas rurais da UE, a Comunicação sobre uma nova abordagem para uma economia azul sustentável na UE, a estratégia

europeia de prestação de cuidados, o plano de ação para a economia social e a via de transição para o ecossistema industrial de proximidade e da economia social, a comunicação conjunta sobre défice de investimento na defesa e ações futuras e o Regulamento Programa Espacial, a estratégia Global Gateway e o Plano de Ação para a Juventude. Cada uma destas iniciativas e políticas inclui medidas que podem estar relacionadas com o desenvolvimento de competências em geral ou destinadas a grupos específicos, ou que dizem respeito a conjuntos de competências específicas.

1.5.5. Avaliação das diferentes opções de financiamento disponíveis, incluindo possibilidades de reafetação

Foram consideradas duas opções: solicitar dotações adicionais ou tentar financiar o Ano Europeu das Competências através de reafetações.

Dado que as necessidades em dotações são repartidas por três anos (2022-2024), foi possível satisfazer todas as necessidades através de reafetações internas, com base na assistência técnica do FSE+, tanto operacional como administrativa.

No entanto, em termos de pessoal, considerou-se que a mera reafetação não era possível. Por conseguinte, o pessoal permanente será reforçado por pessoal temporário durante as atividades. Os custos relacionados com o pessoal temporário podem também ser financiados através de reafetações de dotações.

1.6. Duração e impacto financeiro da proposta/ iniciativa

X **duração limitada**

– X com efeitos a partir da adoção da decisão até 31/12/2024

– X impacto financeiro no período compreendido entre 2022 e 2024 para as dotações de autorização e entre 2021 e 2026 para as dotações de pagamento.

☐ **duração ilimitada**

– Aplicação com um período de arranque progressivo entre 0000 e 0000,

– Seguido de um período de aplicação a um ritmo de cruzeiro.

1.7. Modalidade(s) de gestão prevista(s)[58]

X **Gestão direta** por parte da Comissão

– X pelos seus serviços, incluindo o pessoal nas delegações da União;

– ☐ pelas agências de execução.

☐ **Gestão partilhada** com os Estados-Membros

☐ **Gestão indireta** por delegação de tarefas de execução orçamental:

– ☐ em países terceiros ou nos organismos por estes designados;

– ☐ em organizações internacionais e respetivas agências (a especificar);

– ☐ no BEI e no Fundo Europeu de Investimento;

– ☐ nos organismos referidos nos artigos 70.º e 71.º do Regulamento Financeiro;

– ☐ em organismos de direito público;

– ☐ em organismos regidos pelo direito privado com uma missão de serviço público desde que prestem garantias financeiras adequadas;

– ☐ em organismos regidos pelo direito privado de um Estado-Membro com a responsabilidade pela execução de uma parceria público-privada e que prestem garantias financeiras adequadas;

– ☐ em pessoas encarregadas da execução de ações específicas no quadro da PESC por força do título V do Tratado da União Europeia, identificadas no ato de base pertinente.

– *Se assinalar mais de uma modalidade de gestão, queira especificar na secção «Observações».*

Observações

[58] As explicações sobre as modalidades de gestão e as referências ao Regulamento Financeiro estão disponíveis no sítio BudgWeb: https://myintracomm.ec.europa.eu/budgweb/PT/man/budgmanag/Pages/budgmanag.aspx

2. MEDIDAS DE GESTÃO

2.1. Disposições em matéria de acompanhamento e prestação de informações

Especificar a periodicidade e as condições

Programa de Trabalho do Ano Europeu

2.2. Sistemas de gestão e de controlo

2.2.1. Justificação das modalidades de gestão, dos mecanismos de execução do financiamento, das modalidades de pagamento e da estratégia de controlo propostos

A gestão direta, em conformidade com o artigo 62.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento Financeiro, é a modalidade preferível dado que as ações serão executadas pela Comissão Europeia, nomeadamente a DG EMPL, que assegurará a coordenação com os Estados-Membros e as várias partes interessadas.

2.2.2. Informações sobre os riscos identificados e o(s) sistema(s) de controlo interno criado(s) para os atenuar

Os controlos fazem parte do sistema de controlo interno da DG EMPL. Estas novas atividades serão abrangidas pela mesma abordagem para identificar e atenuar os riscos.

2.2.3. Estimativa e justificação da relação custo-eficácia dos controlos (rácio «custos de controlo/valor dos respetivos fundos geridos») e avaliação dos níveis previstos de risco de erro (no pagamento e no encerramento)

Os controlos fazem parte do sistema de controlo interno da DG EMPL. Estas novas atividades irão gerar custos de controlo adicionais não significativos a nível da DG.

2.3. Medidas de prevenção de fraudes e irregularidades

Especificar as medidas de prevenção e de proteção existentes ou previstas, como, por exemplo, da estratégia antifraude.

A Comissão velará por que, na execução das ações financiadas ao abrigo da presente decisão, os interesses financeiros da União sejam protegidos mediante a aplicação de medidas preventivas contra a fraude, a corrupção e quaisquer outras atividades ilícitas, por meio de controlos eficazes e pela recuperação dos montantes indevidamente pagos e, caso sejam detetadas irregularidades, mediante a imposição de sanções efetivas, proporcionais e dissuasivas. A Comissão está autorizada a proceder a inspeções e verificações no local ao abrigo da presente decisão, em conformidade com o Regulamento (Euratom, CE) n.º 2185/96 do Conselho, de 11 de novembro de 1996, relativo às inspeções e verificações no local efetuadas pela Comissão, para proteger os interesses financeiros das Comunidades Europeias contra a fraude e outras irregularidades. As investigações, se as houver, deverão ser realizadas pelo Organismo Europeu de Luta Antifraude e regidas pelo Regulamento (CE) N.º 1073/1999 do Parlamento Europeu e do Conselho de 25 de maio de 1999, relativamente aos inquéritos efetuados pelo Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF).

3. IMPACTO FINANCEIRO ESTIMADO DA PROPOSTA/ INICIATIVA

3.1. Rubricas do quadro financeiro plurianual e rubricas orçamentais de despesas envolvidas

- Atuais rubricas orçamentais

Segundo a ordem das rubricas do quadro financeiro plurianual e das respetivas rubricas orçamentais.

Rubrica do quadro financeiro plurianual	Rubrica orçamental	Natureza das despesas	Contribuição			
	Número	DD / DND[59]	dos países da EFTA[60]	dos países candidatos [61]	de países terceiros	na aceção do artigo 21.º, n.º 2, alínea b), do Regulamento Financeiro
		DD / DND	SIM/NÃO	SIM/NÃO	SIM/NÃO	SIM/NÃO
2.a	07.020502 – FSE — Assistência técnica operacional — Financiamento no quadro da REACT-EU	Dif.	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2.a	07.010101 – Despesas de apoio ao «FSE+ — gestão partilhada»	DND	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
2.a	07.010101 – Despesas de apoio ao FSE+ — gestão partilhada – Financiamento no quadro da REACT-EU	DND	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO

[59] DD = dotações diferenciadas / DND = dotações não diferenciadas.
[60] EFTA: Associação Europeia de Comércio Livre.
[61] Países candidatos e, se for caso disso, países candidatos potenciais dos Balcãs Ocidentais.

3.2. Impacto financeiro estimado nas dotações

Os programas e as rubricas orçamentais abaixo mencionados são indicativos. Será identificado um financiamento adequado no âmbito das dotações dos programas contribuintes, em conformidade com as regras financeiras aplicáveis.

3.2.1. Síntese do impacto estimado nas dotações operacionais

– ☐ A proposta / iniciativa não acarreta a utilização de dotações operacionais.

– X A proposta / iniciativa acarreta a utilização de dotações operacionais, tal como explicitado seguidamente:

Em milhões de EUR (três casas decimais)

Rubrica do quadro financeiro plurianual	Número	TOTAL das dotações da rubrica 2a: Coesão, Resiliência e Valores

DG do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão			2022	2023	2024	2025	2026	**TOTAL**
○ Dotações operacionais								
Rubrica orçamental 07 02 05 02	Autorizações	(1a)	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Pagamentos	(2a)	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**
	Autorizações	(1b)						
	Pagamentos	(2b)						
	Autorizações	(1c)						
	Pagamentos	(2c)						

○ **TOTAL das dotações operacionais**	Autorizações	1a +1b +1c	8,500	0,500	0,300	0	**0**	**9,300**
	Pagamentos	= 2a+2b +2	0	3,600	1,920	3,660	0,120	**9,300**

• Dotações de natureza administrativa financiadas a partir da dotação de programas específicos	2022	2023	2024	2025	2026	**TOTAL**

Rubrica orçamental 07 01 01 01	Autorizações / Pagamentos	(3)	0,108	0,443	0,158			**0,710**
Rubrica orçamental 07 01 01 01 – REACT-EU	Autorizações / Pagamentos	(3)	0,000	0,506	0,000			**0,506**
○ TOTAL das dotações para a DG EMPL	Autorizações		**8,608**	**1,449**	**0,458**			**10,516**
	Pagamentos	= 2a+2b +2	**0,108**	**4,549**	**2,078**	**3,660**	**0,120**	**10,516**

Rubrica do quadro financeiro plurianual	**7**	«Despesas administrativas»

Em milhões de EUR (três casas decimais)

		2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**TOTAL**
DG do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão							
○ Recursos humanos		0,125	0,502	0,084			**0,711**
○ Outras despesas de administrativas			0,017				**0,017**
TOTAL DG EMPL	Dotações	0,125	0,519	0,084			**0,728**

TOTAL das dotações no âmbito da RUBRICA 7 do quadro financeiro plurianual	(Total das autorizações = total dos pagamentos)	0,125	0,519	0,084			**0,728**

Em milhões de EUR (três casas decimais)

	2022	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**TOTAL**

TOTAL das dotações das RUBRICAS 1 a 7 do quadro financeiro plurianual	Autorizações	8,734	1,968	0,542			**11,243**
	Pagamentos	0,234	5,068	2,162	3,660	**0,120**	**11,243**

3.2.2. Estimativa das realizações financiadas com dotações operacionais

Dotações de autorização em milhões de EUR (três casas decimais)

Indicar os objetivos e as realizações ⇩			2022		2023		2024		2025		Inserir os anos necessários para refletir a duração do impacto (ver ponto 1.6)						**TOTAL**	
	REALIZAÇÕES																	
	Tipo[62]	Custo médio	NÃO	Custo	NÃO	Custo	NÃO	Custo	NÃO	Custo	NÃO	Custo	NÃO	Custo	NÃO	Custo	N.º total	Custo total
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 1[63]...																		
- Realização	Campanha de comunicação	7,000	1	7,000													1	7,000
- Realização	Eventos da Comissão	1,500			5	0,300											5	1,500

[62] As realizações dizem respeito aos produtos fornecidos e aos serviços prestados (exemplo: número de intercâmbios de estudantes financiados, número de quilómetros de estradas construídas, etc.).

[63] Tal como descrito no ponto 1.4.2. «Objetivo(s) específico(s)…».

- Realização	Iniciativas da Presidência	0,500			3	0,167												3	0,500
- Realização	Avaliação	0,300					1	0,300										1	0,300
Subtotal objetivo específico n.º 1																			
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2…																			
- Realização																			
Subtotal objetivo específico n.º 2																			
TOTAIS			1	7,000	8	2,000	1	0,300										10	9,300

3.2.3. Síntese do impacto estimado nas dotações administrativas

– ☐A proposta / iniciativa não acarreta a utilização de dotações de natureza administrativa

– X A proposta / iniciativa acarreta a utilização de dotações de natureza administrativa, tal como explicitado seguidamente:

– Em milhões de EUR (três casas decimais)

	2022	**2023**	**2024**	**2025**	Inserir os anos necessários para refletir a duração do impacto (ver ponto 1.6)			**TOTAL**
RUBRICA 7 do quadro financeiro plurianual								
Recursos humanos	0,125	0,519	0,084					**0,711**
Outras despesas de administrativas		0,017						**0,017**
Subtotal RUBRICA 7 do quadro financeiro plurianual	0,125	0,519	0,084					**0,728**

–

Com exclusão da RUBRICA 7[64] **do quadro financeiro plurianual**								
Recursos humanos	0,108	0,949	0,158					**1,216**
Outras despesas de natureza administrativa								
Subtotal — Com exclusão da RUBRICA 7 do quadro financeiro plurianual	0,108	0,949	0,158					**1,216**

–

TOTAL	0,234	1,468	0,242					**1,948**

– As dotações relativas aos recursos humanos e outras despesas administrativas necessárias serão cobertas pelas dotações da DG já afetadas à gestão da ação e / ou reafetadas na DG e, se necessário, pelas eventuais dotações adicionais que sejam atribuídas à DG gestora no âmbito do processo de afetação anual e atendendo às disponibilidades orçamentais.

64 Assistência técnica e / ou administrativa e despesas de apoio à execução de programas e / ou ações da UE (antigas rubricas «BA»), bem como investigação direta e indireta.

3.2.3.1. Necessidades estimadas de recursos humanos

– ☐ A proposta / iniciativa não acarreta a utilização de recursos humanos.

– X A proposta / iniciativa acarreta a utilização de recursos humanos, tal como explicitado seguidamente:

– As estimativas devem ser expressas em termos de equivalente a tempo completo.

		2022	**2023**	**2024**	Ano **N+3**	Inserir os anos necessários para refletir a duração do impacto (ver ponto 1.6)		
o Lugares do quadro do pessoal (funcionários e agentes temporários)								
20 01 02 01 (na sede e nas representações da Comissão)		3	3	0,50				
20 01 02 03 (delegações)								
01 01 01 01 (investigação indireta)								
01 01 01 11 (investigação direta)								
Outra rubrica orçamental (especificar)								
o Pessoal externo (em equivalente a tempo completo: ETC)[65]								
20 02 01 (AC, PND e TT da dotação global)								
20 02 03 (AC, AL, PND, TT e JPD nas delegações)								
07 01 01 01 [66]	- na sede	7	7	5				
	- nas delegações							
01 01 01 02 (AC, PND e TT - Investigação indireta)								
01 01 01 12 (AC, PND e TT - investigação direta)								
Outras rubricas orçamentais (especificar) 07 01 01 01 NGEU		0	8	0				
TOTAL		**10**	**18**	**5,50**				

– **XX** corresponde ao domínio de intervenção ou título em causa.

– As necessidades de recursos humanos serão cobertas pelos efetivos da DG já afetados à gestão da ação e / ou reafetados internamente a nível da DG, completados, caso necessário, por eventuais dotações adicionais que sejam atribuídas à DG gestora no âmbito do processo de afetação anual e atendendo às disponibilidades orçamentais.

– Descrição das tarefas a executar:

Funcionários e agentes temporários	Definir e coordenar com outros serviços, o plano de trabalho do Ano; redigir os cadernos de encargos para contratos de serviços e de aquisição e acompanhar o processo de seleção; assegurar a coordenação interinstitucional; preparar notas de informação e discursos dos Comissários e da DG; fornecer dados para contactos com a imprensa; acompanhar a avaliação ex post
Pessoal externo	

65 AC = agente contratual; AL = agente local; PND = perito nacional destacado; TT = trabalhador temporário; JPD = jovem perito nas delegações.

66 Sublimite máximo para o pessoal externo coberto pelas dotações operacionais (antigas rubricas «BA»).

3.2.4. Compatibilidade com o atual quadro financeiro plurianual

A proposta / iniciativa:

– X A proposta é compatível com o atual quadro financeiro plurianual

– ☐ pode ser integralmente financiada por meio da reafetação de fundos no quadro da rubrica pertinente do quadro financeiro plurianual (QFP).

– ☐ requer o recurso à margem não afetada na rubrica em causa do QFP e / ou o recurso a instrumentos especiais tais como definidos no Regulamento QFP.

– ☐ requer uma revisão do QFP.

3.2.5. Participação de terceiros no financiamento

A proposta / iniciativa:

– X não prevê o cofinanciamento por terceiros

– ☐ prevê o seguinte cofinanciamento por terceiros, a seguir estimado:

Dotações em milhões de EUR (três casas decimais)

	Ano **N**[67]	Ano **N+1**	Ano **N+2**	Ano **N+3**	Inserir os anos necessários para refletir a duração do impacto (ver ponto 1.6)			Total
Especificar o organismo de cofinanciamento								
TOTAL das dotações cofinanciadas								

[67] O ano N é o do início da aplicação da proposta / iniciativa. Substituir «N» pelo primeiro ano de aplicação previsto (por exemplo: 2021). Proceder do mesmo modo relativamente aos anos seguintes.

3.3. Impacto estimado nas receitas

– X A proposta / iniciativa não tem impacto financeiro nas receitas.

– ☐ A proposta / iniciativa tem o impacto financeiro a seguir descrito:

  – ☐ nos recursos próprios

  – ☐ noutras receitas

  – indicar, se as receitas forem afetadas a rubricas de despesas☐

Em milhões de EUR (três casas decimais)

Rubrica orçamental das receitas:	Dotações disponíveis para o exercício em curso	Impacto da proposta / iniciativa[68]						
		Ano **N**	Ano **N+1**	Ano **N+2**	Ano **N+3**	Inserir os anos necessários para refletir a duração do impacto (ver ponto 1.6)		
Artigo ….								

Relativamente às receitas que serão «afetadas», especificar a(s) rubrica(s) orçamental(is) de despesas envolvida(s).

Outras observações (p. ex., método / fórmula de cálculo do impacto nas receitas ou quaisquer outras informações).

[68] No que diz respeito aos recursos próprios tradicionais (direitos aduaneiros e quotizações sobre o açúcar), as quantias indicadas devem ser apresentadas em termos líquidos, isto é, quantias brutas após dedução de 20 % a título de despesas de cobrança.