C/2024/4067

12.7.2024

Parecer do Comité Económico e Social Europeu

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões sobre a mobilidade de competências e talentos

[COM(2023) 715 final]

Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma Reserva de Talentos da UE

[COM(2023) 716 final – 2023/0404 (COD)]

Proposta de recomendação do Conselho «A Europa em Movimento» – oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos

[COM(2023) 719 final]

Recomendação da Comissão relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros

[C(2023) 7700 final]

(C/2024/4067)

Relatora: **Tatjana BABRAUSKIENĖ**

Correlatora: **Mariya MINCHEVA**

Consulta	Conselho da União Europeia, 24.1.2024 Comissão Europeia, 21.12.2023
Base jurídica	Artigos 165.º, 166.º e 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	12.4.2024
Adoção em plenária	25.4.2024
Reunião plenária n.º	587
Resultado da votação (votos a favor/votos contra/abstenções)	187/1/3

1. Conclusões e recomendações

1.1. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) frisa que a escassez de mão de obra e de competências, motivada por diversos fatores como os desafios demográficos e a dupla transição, cria desafios de monta para as atividades e o crescimento das empresas, sobretudo nas regiões desfavorecidas ([1]). É da maior importância que a Reserva de Talentos da UE constitua **um instrumento prático, fiável e de utilização fácil** que seja **atrativo para os trabalhadores e os empregadores** e apoie **a migração legal de mão de obra** para a UE de modo equitativo e ético.

([1]) Aproveitar os talentos nas regiões da UE: https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/harnessing-talents-eu-regions

1.2. O CESE solicita à Comissão Europeia e aos Estados-Membros que adotem medidas eficazes para reduzir a escassez de mão de obra na UE, em cooperação com os parceiros sociais, e para assegurar que as políticas ativas do mercado de trabalho apoiam empregos de elevada qualidade e a criação de emprego na UE e tornam estes empregos atrativos para todos os trabalhadores, tendo simultaneamente em conta o plano de ação da UE para a escassez de mão de obra e de competências. A escassez de mão de obra em determinadas profissões e a identificação de profissões com escassez de mão de obra devem ser debatidas com os parceiros sociais setoriais e nacionais, tendo em conta a correspondência entre competências e ofertas de emprego, salários dignos, as condições de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores, bem como a igualdade de acesso ao desenvolvimento profissional enquanto fatores fundamentais para tornar a profissão em causa mais atrativa.

1.3. O CESE salienta que os nacionais de países terceiros já presentes no território da UE e dispostos a trabalhar na UE (requerentes de asilo, pessoas sem autorização de trabalho, pessoas que entraram na UE por motivos de reagrupamento familiar) constituem uma reserva subutilizada de potenciais trabalhadores que pode ajudar a satisfazer as necessidades do mercado de trabalho. Estas pessoas precisam de apoio para facilitar a sua integração no mercado de trabalho.

1.4. O CESE insta os Estados-Membros a **assegurarem um ambiente acolhedor para os trabalhadores migrantes e refugiados em todos os Estados-Membros** e a agirem em cooperação com os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil para mudar o discurso e a narrativa sobre a migração legal essencialmente produzidos pelos movimentos de extrema-direita, pondo termo às atitudes hostis à migração e reconhecendo o papel que a migração legal pode desempenhar para ajudar a combater a escassez de mão de obra e as disparidades regionais.

1.5. O CESE recomenda que se implemente a iniciativa da Reserva de Talentos em conjunto com a iniciativa da UE para aproveitar os talentos ([2]), a fim de evitar a fuga de cérebros – dentro da UE e para países terceiros – em profissões que sofrem de escassez de mão de obra. A migração circular pode também ser um instrumento útil neste contexto.

Proposta de regulamento que cria uma Reserva de Talentos da UE

1.6. O CESE recomenda que a Reserva de Talentos da UE seja um complemento eficaz e eficiente dos instrumentos e práticas existentes a nível nacional e da UE para ajudar os nacionais de países terceiros a encontrar empregos de qualidade na UE e para apoiar os empregadores no recrutamento desses trabalhadores. A Reserva de Talentos deve assegurar que os trabalhadores migrantes e os empregadores da UE têm acesso a informações sobre a legislação aplicável e sobre os respetivos direitos e responsabilidades, nomeadamente as regras relativas aos efeitos da perda de emprego após um curto período de tempo. A Comissão Europeia, em cooperação com a Autoridade Europeia do Trabalho, deve assegurar a existência de medidas adequadas para a prestação de informações sobre essas questões.

1.7. O CESE salienta que a Reserva de Talentos da UE deve ser uma via para empregos de qualidade que correspondam às aptidões e competências dos migrantes. Os trabalhadores migrantes não devem ser considerados uma solução provisória para as economias da UE e têm de receber o mesmo tratamento que os cidadãos da UE, bem como as mesmas oportunidades de desenvolvimento de carreira e de prosseguimento da sua educação e formação, se assim o desejarem, e a possibilidade de continuarem a viver na UE.

1.8. O CESE assinala que devem ser disponibilizadas informações transparentes e fiáveis sobre o acesso a empregos nos Estados-Membros da UE e sobre os requisitos, incluindo o reconhecimento das qualificações, num único sítio Web da UE para trabalhadores e empregadores. A nova «ferramenta Web» sobre mobilidade laboral, que está a ser desenvolvida pela Autoridade Europeia do Trabalho, será uma ferramenta digital destinada a consolidar as fontes de informação nacionais e a nível da UE, incluindo a Comissão Europeia, as agências da UE, etc. O algoritmo de correspondência não deve ter em conta dados pessoais irrelevantes para um emprego, como o nome, a idade, o género, a nacionalidade ou o país de residência. As empresas devem poder contar com o apoio da Reserva de Talentos da UE no recrutamento de nacionais de países terceiros.

([2]) COM(2023) 32 final.

1.9. O CESE frisa que a criação da Reserva de Talentos da UE deve basear-se no trabalho de revisão da **Diretiva Autorização Única** ([3]) **e da Diretiva Residentes de Longa Duração** ([4]), visando assegurar o acesso eficiente e atempado dos trabalhadores migrantes a autorizações de trabalho e de residência, bem como dar cumprimento às normas laborais na UE. Os Estados-Membros que participam na Reserva de Talentos são igualmente incentivados a seguir as propostas, acordadas a nível nacional e setorial pelos Estados-Membros e pelos parceiros sociais, que constam da recomendação da Comissão sobre o reconhecimento das qualificações obtidas em países terceiros.

1.10. Embora se congratule com as disposições da proposta de regulamento, o CESE salienta que cabe dar especial atenção aos setores propensos a fraude, nos quais os trabalhadores migrantes são particularmente vulneráveis e correm um risco elevado de exploração laboral e de abusos.

1.11. O CESE entende que se deve clarificar o papel dos intermediários e das agências, incluindo em matéria de subcontratação, uma vez que, atualmente, muitos empregadores recorrem a esses serviços a nível nacional.

1.12. A iniciativa não deve resultar num aumento dos encargos administrativos para os empregadores quando estes solicitem ao Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE no Estado-Membro em que estão estabelecidos que transfira as suas ofertas de emprego para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Deve existir uma função adicional simples que permita a transferência de ofertas de emprego dos serviços públicos de emprego nacionais para a Reserva de Talentos da UE. Deve também ponderar-se o eventual papel das agências de emprego privadas.

1.13. A suspensão do acesso dos empregadores em caso de incumprimento das suas obrigações deve ser limitada no tempo e proporcional à infração em causa. Cabe ponderar limitações semelhantes para os nacionais de países terceiros que abusam do direito de residir e trabalhar legalmente na UE.

1.13.1. A governação democrática é fundamental para garantir que as políticas e os instrumentos de migração laboral são concebidos e dinamizados pelos trabalhadores e pelos empregadores. O CESE congratula-se com o facto de o Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, responsável pela implementação, incluir organizações intersetoriais de parceiros sociais a nível europeu. A iniciativa deve motivar os Estados-Membros a incluir os parceiros sociais a nível intersetorial e setorial, as organizações da sociedade civil pertinentes que trabalham com os migrantes e refugiados, bem como as partes interessadas no domínio da educação e formação, em debates e decisões a nível nacional, nomeadamente no que diz respeito à identificação de profissões com escassez de mão de obra e à prestação de informações periódicas sobre a respetiva avaliação do funcionamento da Reserva de Talentos.

Recomendação da Comissão relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros

1.14. O CESE sublinhou a necessidade de avaliar e validar rapidamente as aptidões e competências dos trabalhadores de países terceiros, a fim de assegurar que as suas competências são certificadas e que podem obter as suas qualificações quando necessário (por exemplo, no caso das profissões regulamentadas). Os procedimentos devem ter como objetivo reduzir o ónus administrativo da prova para os requerentes, especialmente quando os documentos possam ter sido deixados para trás ou perdidos durante o percurso de migração.

1.14.1. O CESE congratula-se com o facto de a comunicação recordar aos Estados-Membros que a diretiva relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais também é aplicável ao reconhecimento das qualificações dos nacionais de países terceiros e das qualificações adquiridas na UE em caso de escassez de mão de obra em determinadas profissões («profissões regulamentadas prioritárias») definidas pelos Estados-Membros. O CESE solicita que se apoie o acesso das pessoas que pretendam trabalhar em profissões **regulamentadas** nos Estados-Membros da UE através de processos de validação e reconhecimento rápidos e transparentes, sempre que necessário. Ao mesmo tempo, as condições que garantem a qualidade dos empregos e dos serviços dependem da aplicação dos requisitos de qualificações e competências. Por conseguinte, é importante que os potenciais trabalhadores cumpram os requisitos mínimos de qualificações dos Estados-Membros para poderem aceder a determinadas profissões regulamentadas com escassez de mão de obra.

1.14.2. O CESE destaca a possibilidade de simplificar o acesso às profissões através de quadros de formação comuns acordados por um mínimo de nove países, o que pode contribuir para o reconhecimento automático das qualificações em determinadas profissões regulamentadas a nível da UE. Tal pode ajudar os nacionais de países terceiros a aceder ao reconhecimento de forma mais coerente em todos os Estados-Membros da UE.

([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 650 final.

1.15. O CESE considera importante fornecer informações fiáveis aos nacionais de países terceiros sobre o tipo de agências, parceiros sociais e partes interessadas que os podem ajudar a entrar no mercado de trabalho e a obter empregos de qualidade.

1.16. O CESE assinala que, no tocante ao recrutamento de profissionais de países terceiros cujas qualificações **não estão regulamentadas**, o papel dos empregadores e dos serviços públicos de emprego é essencial para garantir a igualdade de tratamento ao analisar se a experiência de aprendizagem e de trabalho dos nacionais de países terceiros é pertinente para o emprego em causa. A avaliação das suas competências e a abordagem de prioridade às competências podem aplicar-se neste caso.

1.17. O CESE insta os Estados-Membros a assegurarem aos nacionais de países terceiros um acesso equitativo às **profissões regulamentadas** através de um apoio adequado a essas pessoas durante o período de reconhecimento e formação. Os Estados-Membros devem assegurar a disponibilidade de formação para todos os nacionais de países terceiros – e não apenas os que visam profissões regulamentadas prioritárias –, uma vez que se trata de um direito social e de uma via de acesso a emprego de qualidade, progressão na carreira e inclusão social.

Proposta de recomendação do Conselho «A Europa em Movimento» – oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos

1.18. O CESE salienta que a mobilidade para fins de aprendizagem na UE deve ter como objetivo reforçar o sentimento de pertença à UE. O CESE lamenta que apenas 15 % dos cidadãos da UE tenham realizado estudos, formações ou aprendizagens noutro país da UE e sublinha que todos os estudantes e professores devem ter um acesso mais equitativo à mobilidade, em todos os setores da educação e, em particular, no ensino e formação profissionais.

1.19. O CESE insta os Estados-Membros a assegurarem o investimento público nas escolas e nos estabelecimentos de ensino de modo a garantir a sua capacidade de fornecer orientação e aconselhamento fiáveis e de qualidade sobre oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem que apoiem o desenvolvimento de carreira e a aprendizagem ao longo da vida. Esses serviços devem ser gratuitos, a fim de motivar os aprendentes a candidatarem-se à mobilidade para fins de aprendizagem noutro país da UE. O CESE exorta os Estados-Membros a exigirem que os coordenadores da mobilidade para fins de aprendizagem nas instituições de ensino e de formação estabeleçam um diálogo contínuo com os parceiros sociais e outras partes interessadas pertinentes.

1.19.1. O CESE insta os Estados-Membros a assegurarem a mobilidade dos professores para fins de aprendizagem, superando os problemas da substituição e da escassez de professores. Para assegurar uma educação de qualidade, é necessário tornar a profissão atrativa, com boas condições de trabalho, salários justos, acesso a uma educação inicial de qualidade, desenvolvimento profissional contínuo e progressão na carreira.

1.19.2. O CESE solicita à Comissão que assegure a disponibilização de financiamento adequado que reflita os custos reais da participação de aprendentes, professores e formadores na mobilidade ao abrigo do Programa Erasmus, garantindo a transferibilidade dos salários e de outros benefícios, incluindo pensões, para os aprendentes adultos e os professores que participam na mobilidade internacional no contexto do seu desenvolvimento profissional contínuo. A participação dos parceiros sociais no acompanhamento desta situação e nas decisões sobre a forma de resolver estes problemas é fundamental.

1.20. O CESE solicita à Comissão Europeia que restabeleça o papel dos parceiros sociais europeus e das partes interessadas pertinentes no Comité Erasmus+, que define as prioridades anuais do Programa Erasmus+. O CESE insta os Estados-Membros a elaborarem os seus planos de ação nacionais sobre a iniciativa em cooperação com as partes interessadas pertinentes e os parceiros sociais.

2. **Observações na generalidade**

2.1. O Pacote Mobilidade de Talentos inclui várias iniciativas políticas em matéria de mobilidade e migração para fins de educação e emprego destinadas a nacionais da UE e de países terceiros. Terá impacto nas políticas nacionais em matéria de migração, emprego, qualificações e mobilidade internacional no ensino, propondo possíveis soluções para desenvolver ações no atual contexto de escassez de mão de obra e de competências.

2.2. No âmbito dessas diferentes iniciativas, especialmente as relacionadas com a migração de países terceiros, os direitos humanos devem ser encarados como uma prioridade e apoiados pela igualdade de tratamento dos trabalhadores e por objetivos claros para o mercado de trabalho.

2.3. Muitas profissões, incluindo as regulamentadas, sofrem de escassez de mão de obra nos países da UE. A articulação entre a mobilidade de «talentos» e a mobilidade profissional levanta preocupações sobre o modo como as iniciativas permitirão evitar a fuga de cérebros – dentro da UE e a nível mundial – em profissões com escassez de mão de obra. A este respeito, o pacote deve articular-se com a iniciativa da UE para aproveitar os talentos.

3. **Observações na especialidade**

3.1. *Proposta de regulamento que cria uma Reserva de Talentos da UE*

3.1.1. A Reserva de Talentos da UE será o primeiro **instrumento voluntário de correspondência** a nível da UE para os Estados-Membros interessados e aberto a «candidatos a emprego com qualificações baixas, médias e altas». Apenas os empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes poderão publicar ofertas de emprego no âmbito desse instrumento. Apoiará igualmente a execução das **Parcerias de Talentos** lançadas com **Marrocos, a Tunísia, o Egito, o Paquistão e o Bangladexe**. A função de correspondência deve ser estruturada de forma a propor uma correspondência adequada entre trabalhadores e empregadores na perspetiva das competências e qualificações do trabalhador e das necessidades do empregador.

3.1.2. Embora a Reserva de Talentos não seja uma via específica de entrada na UE para a obtenção de autorizações de trabalho e de residência, os trabalhadores que entram na reserva devem dispor de aconselhamento e apoio no que diz respeito ao acesso aos cuidados de saúde, à habitação e ao prosseguimento da educação e formação no Estado-Membro de acolhimento. É igualmente importante que a Reserva de Talentos assegure que os trabalhadores migrantes e os empregadores recebem informações sobre a legislação a seguir e sobre os seus direitos e responsabilidades. A Comissão Europeia deve impulsionar a adoção de normas comuns para a prestação de informações.

3.1.3. Os progressos relativos à Reserva de Talentos da UE devem basear-se no trabalho de revisão da **Diretiva Autorização Única e da Diretiva Residentes de Longa Duração**, com vista a melhorar o acesso dos trabalhadores migrantes a autorizações de trabalho e de residência, bem como a dar cumprimento às normas laborais na UE. Os nacionais de países terceiros já presentes no território da UE e dispostos a trabalhar na UE (requerentes de asilo, pessoas sem autorização de trabalho, pessoas que entraram na UE por motivos de reagrupamento familiar) constituem uma reserva subutilizada de potenciais trabalhadores que pode ajudar a satisfazer as necessidades do mercado de trabalho.

3.1.4. A Reserva de Talentos deve tornar-se um instrumento fiável e de confiança, com perfis atualizados e acessíveis em, pelo menos, inglês para empregadores e trabalhadores, apoiando a correspondência entre os trabalhadores migrantes e as oportunidades de emprego na UE. Tal inclui propor correspondências adequadas entre as competências e qualificações que um candidato a emprego possui e a oferta de emprego publicada. Por conseguinte, nesse processo, também é necessário envidar mais esforços no que diz respeito ao reconhecimento das qualificações e competências obtidas no estrangeiro e/ou em ambientes de aprendizagem não formal e informal.

3.1.5. Cabe dar especial atenção aos setores propensos a fraude, nos quais os trabalhadores migrantes são particularmente vulneráveis e correm um elevado risco de exploração laboral e de abusos. A Reserva de Talentos tem de ser concebida para assegurar normas de recrutamento equitativas e éticas, incluindo a proibição de práticas abusivas, de comissões de recrutamento e de deduções. Deve clarificar-se o papel dos intermediários e das agências, incluindo em matéria de subcontratação, uma vez que, atualmente, muitos empregadores recorrem a esses serviços a nível nacional.

3.1.6. A governação democrática é fundamental para garantir que as políticas e os instrumentos de migração laboral são concebidos e dinamizados pelos trabalhadores e pelos empregadores. O Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, responsável pela implementação, incluirá organizações intersetoriais de parceiros sociais a nível europeu. Os Estados-Membros devem incluir os parceiros sociais e as partes interessadas pertinentes nos debates e decisões a nível nacional, nomeadamente no que diz respeito à identificação de profissões com escassez de mão de obra e à prestação de informações periódicas sobre a respetiva avaliação do funcionamento da Reserva de Talentos.

3.1.7. A implantação da Reserva de Talentos e das Parcerias de Talentos depende igualmente de acordos bilaterais sobre migração laboral e de parcerias com países terceiros enquanto meio de governação da migração laboral. O CESE sublinha que estas parcerias devem garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores migrantes que chegam à UE, bem como definir o papel dos empregadores, em conformidade com as diretivas da UE relativas à migração laboral.

3.1.8. A iniciativa não deve resultar num aumento dos encargos administrativos para os empregadores quando estes solicitem ao Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE no Estado-Membro em que estão estabelecidos que transfira as suas ofertas de emprego para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

3.1.9. Tanto a Reserva de Talentos como as Parcerias de Talentos devem satisfazer a necessidade de transparência, fornecendo informações sobre a legislação da UE em vigor, nomeadamente em matéria de responsabilidades pela prestação de direitos sociais e de cobertura das despesas de viagem e alojamento de qualidade, direitos laborais e sindicais, bem como mecanismos de queixa e de recurso, se possível incorporando ferramentas de tradução para fornecer informações aos trabalhadores na sua língua sobre o emprego em causa e sobre o apoio disponível dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil.

3.1.10. . A suspensão do acesso de um empregador à Reserva de Talentos da UE em caso de incumprimento das suas obrigações decorrentes do direito laboral ou social deve ser proporcional à infração e limitada no tempo. A fim de evitar práticas ilegais, cabe prever sanções semelhantes para os nacionais de países terceiros cujas autorizações tenham sido revogadas devido a uma violação dos requisitos de entrada.

3.1.11. De acordo com a proposta da Comissão, a lista de profissões com escassez de mão de obra constante do anexo 1 pode ser alterada se um número significativo de Estados-Membros o solicitar. A fim de evitar a insegurança jurídica quanto à escassez de mão de obra, a Comissão poderia alterar a lista se, por exemplo, dois Estados-Membros o solicitassem.

3.2. *Recomendação da Comissão relativa ao reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros*

3.2.1. O CESE congratula-se com o facto de a recomendação propor possíveis soluções para ajudar os nacionais de países terceiros a aceder ao emprego através da validação de aptidões e competências e do reconhecimento das qualificações dos nacionais de países terceiros, que constituem obstáculos práticos enfrentados pelos trabalhadores migrantes. Os procedimentos devem ter como objetivo reduzir o ónus administrativo da prova para os requerentes, especialmente num contexto em que os documentos possam ter sido deixados para trás ou perdidos durante o percurso de migração.

3.2.2. O tratamento equitativo durante o processo de recrutamento é fundamental. No que diz respeito ao recrutamento de profissionais de países terceiros cujas qualificações **não estão regulamentadas**, o papel dos empregadores e dos serviços públicos de emprego é essencial para garantir a igualdade de tratamento ao analisar se a experiência de aprendizagem e de trabalho dos nacionais de países terceiros é pertinente para o emprego em causa. A avaliação das suas competências e a abordagem de prioridade às competências podem aplicar-se neste caso. Ao mesmo tempo, o CESE congratula-se com o facto de a recomendação exortar os Estados-Membros a verificarem se os exames do mercado de trabalho estão a ser realizados e de que forma estão a ser realizados, a fim de os tornar tão eficientes quanto possível, nomeadamente através de mecanismos de diálogo social.

3.2.3. Para as **profissões regulamentadas prioritárias**, uma avaliação e um reconhecimento equitativos e céleres das suas qualificações são fundamentais para as necessidades do mercado de trabalho. Os Estados-Membros devem assegurar que os nacionais de países terceiros que pretendam aceder a uma profissão regulamentada prioritária dispõem de apoio adequado durante o período de reconhecimento e formação, a fim de evitar contratos temporários, estatuto inferior e salários mais baixos. A formação deve estar disponível para todos os nacionais de países terceiros e não apenas para os que visam profissões regulamentadas prioritárias.

3.2.4. É essencial melhorar o intercâmbio de informações sobre qualificações em profissões regulamentadas entre países da UE e países terceiros, nomeadamente através da comunicação entre os ministérios e os parceiros sociais. O CESE acolhe favoravelmente o incentivo para motivar os Estados-Membros a estabelecerem uma cooperação com países terceiros a fim de compreender as qualificações e os requisitos dos países terceiros e desenvolver bases de dados de comparabilidade. O CESE salienta que tal é essencial, em especial no que diz respeito às profissões regulamentadas, e que os trabalhos sobre a base de dados devem pautar-se pela cooperação entre grupos de ministérios, parceiros sociais e partes interessadas no âmbito do Grupo Consultivo do Quadro Europeu de Qualificações, em consulta com o Comité para o Reconhecimento das Qualificações Profissionais.

3.2.5. O reconhecimento das qualificações exige simplificação e transparência e é fundamental para reduzir atritos no mercado de trabalho da UE. O processo de candidatura ao abrigo da Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ([5]) pode não só ser moroso e desgastante para os requerentes, mas também implicar custos na apresentação dos pedidos e no cumprimento dos requisitos de competências através da formação, não sendo garantida qualquer compensação salarial nem prestações de desemprego durante esse período. O CESE congratula-se com as medidas destinadas a garantir a igualdade de tratamento dos trabalhadores, solicitando aos Estados-Membros que assegurem que o custo dos pedidos de reconhecimento de qualificações para os nacionais de países terceiros ([6]) seja igual ao dos cidadãos da UE. Ao mesmo tempo, os requerentes nacionais de países terceiros devem ser informados sobre a forma de se candidatarem a apoio financeiro e administrativo no país de acolhimento. Se um candidato tiver um nível de qualificações e competências superior ao exigido para aceder à profissão regulamentada no seu país de origem, deve prestar-se apoio ao trabalhador com vista a um emprego justo, em consonância com o seu nível de competências e qualificações.

3.3. *Proposta de recomendação do Conselho «A Europa em Movimento» – oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos*

3.3.1. O CESE congratula-se com a possibilidade mais ampla de participação na experiência de mobilidade para fins de aprendizagem apoiada pelo Programa Erasmus. O CESE remete para a posição formulada no seu Parecer – Educação sobre a União Europeia ([7]), segundo o qual a vitalidade da UE depende, em grande medida, de uma identidade europeia forte e da identificação dos cidadãos com a UE, recomendando o reforço do orçamento do Programa Erasmus+ para promover um sentimento de pertença à UE, nomeadamente assegurando a todos a mobilidade para fins de aprendizagem, especialmente para pessoas com origens socioeconómicas diversas. Apelou para que todos os futuros projetos do Erasmus destaquem a educação sobre a UE, a construção de uma identidade da UE e o apoio à educação intergeracional sobre a UE, bem como a aprendizagem de línguas e o diálogo cívico para todas as faixas etárias, incluindo os adultos.

3.3.2. O CESE congratula-se com os novos parâmetros de referência setoriais sobre a participação na mobilidade para fins de aprendizagem. No entanto, falta financiamento associado para o cumprimento dos novos objetivos. Alguns dos objetivos mais ambiciosos também foram diluídos no tocante à forma como são definidos (por exemplo, o objetivo para o ensino superior foi reforçado, mas a mobilidade pode ser reconhecida mesmo que apenas corresponda a três ECTS [Sistema Europeu de Transferência de Créditos], em vez de 15, como acontecia anteriormente). Ao mesmo tempo, poder-se-ia também estabelecer parâmetros de referência sobre a mobilidade para fins de aprendizagem de pessoas adultas, de modo que possam participar, noutro país da UE, em oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo reconhecido. O CESE congratula-se com as medidas destinadas a criar promotores da mobilidade para fins de aprendizagem, tais como coordenadores, pontos de contacto, embaixadores e centros específicos de informação sobre mobilidade para fins de aprendizagem.

3.3.3. O CESE observa que a governação democrática em matéria de mobilidade para fins de aprendizagem na UE se afigura fundamental para alcançar os objetivos da iniciativa. O CESE congratula-se com a proposta de «cooperação estrutural com as partes interessadas no domínio da mobilidade para fins de aprendizagem, tendo em vista a aplicação da [...] recomendação» e salienta que, para concretizar essa mobilidade, as instituições de ensino teriam de colaborar com redes que possuam conhecimentos especializados e experiência em matéria de mobilidade para fins de aprendizagem.

3.3.4. O CESE congratula-se com o facto de a iniciativa tentar alargar a mobilidade dos professores e formadores para fins de aprendizagem. Há muitos obstáculos ao apoio à mobilidade dos professores para fins de aprendizagem, nomeadamente a escassez de períodos de mobilidade integrados nos programas curriculares, as diferentes estruturas do ano letivo entre Estados-Membros, a falta de competências linguísticas, as responsabilidades familiares dos professores e as dificuldades em assegurar professores e formadores substitutos adequados. Além disso, a inadequação dos meios financeiros e a insuficiência das subvenções no âmbito do Programa Erasmus foram os principais obstáculos à participação em programas de intercâmbio Erasmus anteriores. Mais importante ainda, muitos países da UE sofrem de escassez de professores. A igualdade de acesso à mobilidade para fins de aprendizagem pode ser alcançada garantindo a existência de professores suficientes para substituir aqueles que participam em programas de mobilidade, o que é fundamental para garantir uma educação de qualidade.

([5]) Directiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de Setembro de 2005, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais (Texto relevante para efeitos do EEE) (JO L 255 de 30.9.2005, p. 22).

([6]) Na sequência da Recomendação de abril de 2022 sobre o reconhecimento das qualificações dos refugiados da Ucrânia, os Estados-Membros introduziram uma série de práticas inovadoras para facilitar o acesso ao reconhecimento de competências dos beneficiários de proteção temporária. Algumas dessas práticas são enumeradas na avaliação da Comissão sobre a aplicação da recomendação. Por exemplo, a Bélgica, Portugal e a Roménia concederam aos beneficiários de proteção temporária uma isenção de pagamento de taxas pelo processo de reconhecimento. A maioria das autoridades dos Estados-Membros também aceitou meios de prova alternativos. Essas práticas podem ser reproduzidas e ampliadas.

([7]) Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre «Educação sobre a União Europeia»(parecer exploratório a pedido da Presidência romena) (JO C 228 de 5.7.2019, ponto 68).

Bruxelas, 25 de abril de 2024.

O Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Oliver RÖPKE