III

(Atos preparatórios)

COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU

573.ª REUNIÃO PLENÁRIA DO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU, 26.10.2022-27.10.2022

Parecer do Comité Económico e Social Europeu — Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração

[COM(2022) 650 final]

Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro

[COM(2022) 655 final]

Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões — Atrair competências e talentos para a UE

[COM(2022) 657 final]

(2023/C 75/19)

Relator: **José Antonio MORENO DÍAZ**

Correlatora: **Milena ANGELOVA**

Consulta	Comissão Europeia, 26.7.2022
Base jurídica	Artigo 304.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE)
Competência	Secção do Emprego, Assuntos Sociais e Cidadania
Adoção em secção	29.9.2022
Adoção em plenária	26.10.2022
Reunião plenária n.º	573
Resultado da votação	
(votos a favor/votos contra/abstenções)	179/0/6

1. **Introdução**

1.1. Em abril de 2022, a Comissão Europeia apresentou o pacote de medidas relativas às competências e aos talentos no seguimento da agenda de trabalho do Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo adotado em setembro de 2020. O novo pacote tem por objetivo promover a migração ordenada para a União, incentivando a atração de talentos e competências de forma a beneficiar tanto os países de origem como os de destino. As revisões visam também promover um sistema mais eficiente e coerente de direitos e oportunidades de emprego para os nacionais de países terceiros residentes na União e, simultaneamente, reforçar a atratividade da União enquanto destino para nacionais qualificados de países terceiros.

1.2. O Comité Económico e Social Europeu (CESE) congratula-se com o pacote em análise, que adota uma abordagem construtiva e coerente da migração e responde à necessidade de melhorar os instrumentos da União em matéria de migração regular. Com a aceleração das transições digital e ecológica e numa altura em que é evidente a escassez de mão de obra e de competências em todos os setores da atividade económica, o CESE salienta o papel que a migração legal pode desempenhar para suprir a escassez de mão de obra e de competências em áreas com necessidades comprovadas.

1.3. O CESE já havia manifestado a sua preocupação com o facto de o Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo colocar a ênfase na gestão das fronteiras e no controlo da migração e, como tal, considera como positivo os progressos realizados na governação da imigração organizada e regular.

1.4. O CESE aprecia o reconhecimento, por parte da Comissão, do papel essencial que os migrantes já desempenham na economia e na sociedade europeias, contribuindo para satisfazer as necessidades de um mercado de trabalho em mutação e, sempre que necessário, para fazer face à escassez de mão de obra e de competências: uma mudança de perspetiva é essencial e deve ser acompanhada de um discurso normalizador e positivo.

1.5. O CESE congratula-se, assim, com o facto de a entrada de talentos de países terceiros estar a ser facilitada para ajudar a satisfazer estas necessidades crescentes, sobretudo em setores com carências estruturais.

1.6. Sem pôr em causa a sua importância, o CESE propõe que se examine a narrativa que associa a chegada de trabalhadores de países terceiros às necessidades dos mercados de trabalho dos Estados-Membros, a fim de prevenir situações de subemprego e más condições de trabalho dos trabalhadores recém-chegados à UE oriundos de países terceiros.

1.7. O CESE considera que, para atrair talentos para a União, é necessário progredir no que toca a novas vias, mas também salienta que existem outras necessidades nos mercados de trabalho dos Estados-Membros que requerem a conceção de medidas paralelas às previstas no pacote proposto. Concretamente, é importante intensificar os esforços para apoiar a integração no mercado de trabalho das pessoas desempregadas e inativas através de medidas de apoio específicas.

1.8. O CESE considera que a Comissão deve ser mais ambiciosa na procura de vias de migração laboral legais e organizadas que tenham igualmente em conta as pessoas que necessitam de proteção internacional.

1.9. O CESE congratula-se com a Comunicação — Atrair competências e talentos para a UE, considerando que a mesma constitui um passo em frente no domínio da migração laboral, que requer instrumentos adequados, realistas e eficazes nos novos contextos.

1.10. O CESE considera necessário realizar progressos na reserva de talentos da UE ([1]), começando com o projeto-piloto inicial e a versão completa a lançar no próximo ano, e salienta que o êxito e o alcance da reserva de talentos dependerão da mobilização dos recursos adequados para tornar o instrumento acessível e operacional. Além disso, acolhe com agrado as parcerias para atração de talentos, considerando que devem ser desenvolvidas em cooperação com países terceiros. O CESE insta à criação de mecanismos de avaliação adequados, que assegurem a visibilidade e a transparência na execução das parcerias para atração de talentos, não só mediante a avaliação dos instrumentos em si, mas também a identificação dos países com os quais cooperar — o respeito pelo Estado de direito e pelos direitos humanos deve estar sempre presente nas relações externas da política da União em matéria de imigração e asilo.

1.11. Embora as mulheres predominem em alguns setores cruciais, as mulheres móveis e migrantes podem estar sujeitas a empregos precários e à economia informal, sendo muitas vezes particularmente vulneráveis à discriminação, à exclusão social e à falta de oportunidades de emprego e de formação, bem como expostas a abusos, violência e assédio. O CESE considera que a proteção dos direitos da mulher e a perspetiva de género devem ser integradas de forma mais sólida.

1.12. O CESE congratula-se com a proposta de revisão da Diretiva relativa à residência de longa duração na União Europeia. Regista com agrado o facto de a Comissão, na sua proposta, facilitar o processo de consecução deste estatuto através da acumulação de períodos de residência em diferentes Estados-Membros, promover a mobilidade intra-UE e visar alargar a igualdade de acesso à proteção social aos nacionais da UE que sejam residentes de longa duração noutro Estado-Membro.

([1]) A reserva de talentos será uma reserva à escala da UE de candidatos provenientes de países terceiros, que serão selecionados com base em níveis de competências, critérios e requisitos de migração específicos, na sequência de uma análise das suas credenciais. Será a primeira plataforma e instrumento de correspondência para o efeito à escala da UE [COM(2022) 657 final].

1.13. O CESE congratula-se com a revisão da Diretiva Autorização Única, incluindo o objetivo de facilitar e simplificar o procedimento de requerimento e de garantir que a autorização única não é associada a um empregador específico, embora considere que se poderia ter tentado alargar o leque de direitos, em conformidade com o conteúdo da primeira proposta de diretiva apresentada em 2011.

1.14. O CESE considera essencial que a revisão sublinhe a necessidade de reforçar a igualdade de tratamento dos trabalhadores nacionais de países terceiros, em especial no que diz respeito às condições de trabalho, à liberdade de associação e filiação e às prestações de segurança social.

1.15. O CESE sublinha igualmente a importância da participação dos parceiros sociais e de outras entidades pertinentes no debate sobre a melhoria da governação da migração laboral a nível da UE. Para o efeito, congratula-se com a proposta de criação da plataforma de diálogo a nível da UE.

2. **Observações gerais**

2.1. Em abril de 2022, a Comissão Europeia apresentou o pacote de medidas relativas às competências e aos talentos no seguimento da agenda de trabalho do Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo adotado em setembro de 2020. O pacote inclui a revisão da Diretiva 2003/109/CE relativa à residência de longa duração ([2]), da Diretiva 2011/98/UE relativa à autorização única ([3]) e da Comunicação — Atrair competências e talentos para a UE ([4]).

2.2. O novo pacote tem por objetivo promover a migração ordenada para a União, incentivando a atração de talentos e competências de forma a beneficiar tanto os países de origem como os de destino. As revisões visam também promover um sistema mais eficiente e coerente de direitos e oportunidades de emprego para os nacionais de países terceiros residentes na União, contribuindo para reforçar a atratividade da União enquanto destino para nacionais qualificados de países terceiros.

2.3. A Comunicação — Atrair competências e talentos para a UE visa ordenar os princípios que regem a migração legal para a União por razões económicas. Reflete a intenção de reforçar o pilar legislativo com as duas propostas de revisão, de estabelecer parcerias para atração de talentos e a reserva de talentos da UE e de promover a política de migração legal nos domínios da prestação de cuidados, da juventude e da inovação.

2.4. O CESE salienta que a proposta carece de um exercício de análise e de avaliação que determine as causas do mau funcionamento das atuais diretivas sobre autorizações únicas ou autorizações de longa duração. A Comissão deve analisar e dar a conhecer as causas destas disfunções de implementação, identificando se se trata de falta de vontade dos Estados-Membros ou de um excesso de burocracia, entre outras causas possíveis, por forma a evitar problemas semelhantes no futuro.

2.5. A proposta de revisão da Diretiva Autorização Única constitui uma oportunidade para alargar o acesso a este instrumento e facilitar a participação de trabalhadores de países terceiros no mercado de trabalho, consolidando simultaneamente os direitos que lhe são inerentes e progredindo na harmonização da sua aplicação entre os Estados-Membros.

2.6. A proposta de revisão da diretiva da UE relativa à residência de longa duração procura também melhorar a sua aplicação nos diferentes Estados-Membros, facilitando ao mesmo tempo a mobilidade intra-UE através da simplificação do procedimento e da redução dos prazos exigidos para obtenção de autorizações de residência de longa duração.

2.7. De modo geral, o CESE congratula-se com o pacote em análise, o qual adota uma abordagem construtiva e coerente da migração, responde à necessidade de melhorar os instrumentos da União em matéria de migração regular e destaca o papel que a migração legal pode desempenhar para suprir a escassez de mão de obra e de competências em setores com necessidades comprovadas. O CESE já havia manifestado a sua preocupação com o facto de o Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo colocar a ênfase na gestão das fronteiras e no controlo da migração e, como tal, congratula-se com os progressos realizados na governação da imigração organizada e regular.

2.8. O CESE reconhece o papel essencial que os migrantes já desempenham na economia e na sociedade europeias, contribuindo para satisfazer as necessidades do mercado de trabalho e fazer face — sempre que necessário — à escassez de mão de obra e de competências. Congratula-se, assim, com a facilitação da entrada de talentos oriundos de países terceiros para ajudar a satisfazer estas necessidades crescentes, sobretudo em setores com carências estruturais. Congratula-se

([2]) COM(2022) 650 final.
([3]) COM(2022) 655 final.
([4]) COM(2022) 657 final.

igualmente com as medidas que visam atrair empresas inovadoras e com capacidade para crescer, que proporcionam à economia e à sociedade da UE um valor acrescentado considerável. Os projetos de investigação internacionais continuam a ser outra forma eficaz de promover, atrair e reter talentos de craveira mundial. Para tal, importa acelerar e simplificar o acesso de profissionais de países terceiros procurados pelo mercado de trabalho da UE, de modo a aumentar a atratividade da Europa face a outras partes do mundo. O CESE também incentiva e acolhe favoravelmente a criação e o lançamento de instrumentos práticos que permitam facilitar a ligação e a correspondência entre talentos de países terceiros e potenciais empregadores nos Estados-Membros.

2.9. Importa refletir sobre a narrativa que associa a entrada de mão de obra estrangeira às necessidades dos mercados de trabalho dos Estados-Membros. Em alguns Estados-Membros da UE, existem determinados setores e profissões afetados pelo desemprego estrutural, o qual pode decorrer de inadequação das competências, de falta de atratividade desses setores/profissões e de preocupações relacionadas com as condições de trabalho. Nesses países, é importante tentar reforçar a atratividade desses setores e profissões para os trabalhadores dos mercados nacionais (trabalhadores nacionais desse país, da UE e de países terceiros portadores de autorizações de trabalho), a fim de prevenir o subemprego e as más condições de trabalho dos trabalhadores recém-chegados à UE oriundos de países terceiros. Paralelamente, a reserva de talentos da UE pode ajudar a facilitar a correspondência específica entre trabalhadores de países terceiros e postos de trabalho na UE, de forma a evitar o subemprego destes trabalhadores.

2.10. Embora considere que, para atrair talentos para a UE, é necessário progredir no que toca a novas vias, o CESE salienta também que existem outras necessidades nos mercados de trabalho dos Estados-Membros que requerem a conceção de medidas paralelas às previstas no pacote proposto.

2.11. A este respeito, o CESE espera que possam ser realizados progressos (tal como previsto nos relatórios de seguimento) na melhoria da Diretiva Trabalhadores Sazonais e da Diretiva relativa à transferência de trabalhadores dentro de uma mesma empresa, prevista para 2023. Nesse sentido, salienta a necessidade, em conformidade com as resoluções do Parlamento Europeu e as suas próprias resoluções, de envidar esforços para assegurar a proteção dos trabalhadores sazonais e, em especial, para combater a exploração laboral, sempre que identificada, reforçando e aumentando o número de inspeções de trabalho para esse efeito, em consonância com as atividades da Autoridade Europeia do Trabalho.

2.12. À luz da adoção da **Agenda de Competências para a Europa** ([5]) em 1 de julho de 2020, o CESE entende que se deve tratar os migrantes, os refugiados e os requerentes de proteção internacional em pé de igualdade, independentemente das suas competências e qualificações. Por conseguinte, todos os trabalhadores devem poder validar as suas aptidões e competências e participar em programas de aprendizagem, requalificação e melhoria de competências de qualidade e eficazes, de modo a poderem ser integrados no mercado de trabalho com base em percursos de aprendizagem flexíveis que correspondam às suas necessidades específicas e tendo devidamente em conta as suas diferentes faixas etárias.

2.13. O CESE considera que a Comissão deve ser mais ambiciosa na procura de vias de migração laboral legais e organizadas que tenham igualmente em conta as pessoas que necessitam de proteção internacional.

2.14. No que diz respeito aos estudantes de países terceiros que vêm para a UE estudar, cabe dar a devida atenção à sua integração harmoniosa no mercado de trabalho da UE, atenuando ao mesmo tempo a fuga de cérebros: seria positivo integrar medidas preventivas, como cláusulas de recrutamento ético ([6]), mecanismos de regresso assistido e reintegração nos seus países de origem, ou introduzir cláusulas específicas a este respeito nos acordos bilaterais de migração laboral.

3. **Relativamente à Comunicação — Atrair competências e talentos para a UE**

3.1. A comunicação apresentada em abril de 2022 retoma as recomendações do Pacto em matéria de Migração e Asilo de 2020 no que diz respeito à migração legal, com o objetivo de promover iniciativas legislativas e operacionais neste domínio.

3.2. O CESE congratula-se com esta comunicação, considerando que constitui um passo em frente na migração laboral, um domínio que requer instrumentos adequados aos novos contextos. A este respeito, o CESE considera oportuna a inclusão de uma série de medidas específicas para os refugiados ucranianos e lamenta também que tais medidas não tenham sido adotadas mais cedo para as pessoas com necessidade de proteção internacional em geral, sobretudo durante a crise gerada pela guerra na Síria em 2015. O CESE está convicto de que a ação e as iniciativas tomadas relativamente aos refugiados ucranianos constituem um ponto de viragem e devem passar a ser a norma para a ação da UE em casos semelhantes no futuro.

([5]) https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=pt&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9723

([6]) Princípios gerais e diretrizes para o recrutamento justo e definição das comissões de recrutamento e dos custos conexos (em inglês).

3.3. O CESE considera necessário fazer avançar as parcerias para atração de talentos em cooperação com países terceiros. No entanto, insta à criação de mecanismos de avaliação adequados, não só para os instrumentos em si, mas também para a identificação dos países com os quais cooperar. O respeito pelo Estado de direito e pelos direitos humanos é um elemento que deve estar sempre presente nas relações externas da política da UE em matéria de imigração e asilo. O CESE considera ainda necessário examinar e avaliar os procedimentos e os resultados dos projetos-piloto já concluídos, que deverão ser tidos em conta e utilizados aquando do lançamento de novos projetos.

3.4. Ao apresentar a proposta para a reserva de talentos da UE, é importante que a Comissão Europeia coopere com os Estados-Membros e os parceiros sociais na criação da reserva de forma a minimizar a burocracia e evitar complexidades desnecessárias, de modo a torná-la operacional o mais rapidamente possível. A reserva deve contribuir para satisfazer as necessidades atuais e futuras em matéria de competências e tirar partido das oportunidades proporcionadas pela inteligência artificial e por outras tecnologias avançadas, utilizando plenamente as competências e os talentos dos nacionais de países terceiros, enquanto complemento do papel desempenhado pelos nacionais dos Estados-Membros e pela mobilidade laboral no interior da União.

3.5. Tendo em conta a grave escassez de mão de obra e de competências sentida pelos empregadores, que, em muitos casos, são de natureza estrutural, um ponto de partida importante para o lançamento da versão completa da reserva seria adotar uma abordagem direcionada para a correspondência entre as competências disponíveis e as necessidades, com base em listas de profissões em situação de escassez. Dada a importância de assegurar que as listas nacionais de profissões em situação de escassez estão atualizadas, a Comissão deve identificar oportunidades de aprendizagem mútua e de avaliação entre pares sobre este tema.

3.6. A par da elaboração do conceito de reserva de talentos, é necessário continuar a desenvolver, com a participação dos empregadores e sindicatos, informações em tempo real sobre o mercado de trabalho e as competências, o que permitirá assegurar a eficácia da reserva. Paralelamente, importa reforçar a capacidade da União de recolher e interpretar dados comparáveis e credíveis sobre a necessidade de migração oriunda de países terceiros.

3.7. O CESE congratula-se com a introdução de ferramentas que facilitem a correspondência entre a oferta e a procura. Está convicto de que essas medidas são necessárias para o recrutamento de talentos, mas reitera a necessidade real de, paralelamente, abordar também outros setores dos mercados de trabalho dos Estados-Membros.

3.8. O CESE corrobora a afirmação da Comissão de que o êxito destas iniciativas requer a cooperação e a participação dos agentes sociais e económicos, e considera essencial que se avance na criação de oportunidades de diálogo entre estes a nível europeu. O CESE, enquanto instância privilegiada para debater questões operacionais e práticas relacionadas com a migração laboral, espera participar na conferência de alto nível que a Comissão planeou para o final de 2022 sobre a nova plataforma de migração laboral. O CESE sublinha igualmente a importância da participação dos parceiros sociais e de outras entidades pertinentes no debate sobre a melhoria da governação da migração laboral a nível da UE. Para o efeito, congratula-se com a proposta de criação da plataforma de diálogo a nível da UE.

3.9. O CESE considera que a exploração de vias futuras para a migração laboral num setor como o da prestação de cuidados constitui um avanço, embora lamente que os progressos realizados se estruturem em torno de procedimentos específicos que fragmentam a integridade da política europeia comum em matéria de imigração e asilo, o que impede uma visão completa. Em todo o caso, o CESE concorda que é necessário realizar progressos nestes domínios, abordando questões como o recrutamento ético ou as normas de proteção dos direitos laborais.

3.10. Embora as mulheres predominem na maioria dos setores cruciais, as mulheres móveis e migrantes podem estar sujeitas a empregos precários e à economia informal, sendo muitas vezes particularmente vulneráveis à discriminação, à exclusão social e à falta de oportunidades de emprego e de formação, bem como expostas a abusos, violência e assédio. O CESE considera que a proteção dos direitos da mulher e a perspetiva de género devem ser integradas de forma mais sólida.

3.11. O CESE congratula-se igualmente com a promoção de programas de mobilidade para os jovens, embora saliente, mais uma vez, a necessidade de assegurar uma mobilidade e integração no mercado de trabalho capaz de proteger os direitos laborais dos trabalhadores mais jovens, que por vezes enfrentam condições de trabalho mais precárias (emprego temporário, salários baixos, etc.). Na mesma ordem de ideias, cumpre estabelecer medidas específicas para os trabalhadores com deficiência, a fim de facilitar a sua integração adequada.

3.12. O CESE congratula-se com a iniciativa de explorar programas de admissão para o empreendedorismo inovador de países terceiros. A este respeito, o CESE considera que o facto de estes programas de admissão estarem a ser explorados no contexto da economia digital e sustentável constitui um aspeto positivo, mas está em crer que, se forem devidamente estruturados, também podem facilitar a entrada de muitos outros perfis profissionais nos países da UE.

4. **Relativamente à revisão da Diretiva Residentes de Longa Duração da UE**

4.1. O CESE congratula-se com a proposta de diretiva que procura reforçar o estatuto de residente de longa duração na União, melhorando o modo como o mesmo é adquirido, em especial no caso da residência num segundo Estado-Membro. Congratula-se igualmente com o facto de a proposta procurar alargar a igualdade de acesso à proteção social aos cidadãos da UE que são residentes de longa duração noutro Estado-Membro. O CESE acolhe igualmente com agrado o facto de a diretiva procurar assegurar a igualdade de tratamento e de facilitar o acesso à informação no que diz respeito ao reagrupamento familiar.

4.2. A residência de longa duração na União constitui um dos principais instrumentos da política europeia em matéria de imigração e asilo. Os procedimentos de aquisição do estatuto de residência de longa duração na União, adotados em 2003, não se desenvolveram de igual modo em toda a União, e a revisão proposta pela Comissão procura criar um sistema mais coerente.

4.3. Os nacionais da União podem apresentar um pedido de autorização de residência de longa duração após cinco anos de residência num segundo Estado-Membro, uma disposição que se mantém na proposta de diretiva revista. A proposta visa facilitar a mobilidade, no interior da União, de pessoas com este tipo de residência, reduzindo o período de residência exigido para três anos e prevendo, além disso, a possibilidade de acumular períodos de residência em diferentes Estados-Membros.

4.4. O CESE considera que o facto de se permitir aos requerentes acumular períodos de residência em diferentes Estados-Membros para cumprir os requisitos de residência de longa duração da União constitui um avanço, mas entende que importa melhorar os mecanismos de acompanhamento e coordenação desta disposição nos diferentes Estados-Membros.

4.5. O CESE congratula-se com a inclusão de vários modelos de residência, tais como a residência para efeitos de formação, proteção internacional e residência temporária. Os vistos de curta duração não são contabilizados, embora possam ser considerados ao abrigo da disposição, se o requerente puder demonstrar uma relação laboral regular ou similar.

4.6. O CESE congratula-se igualmente com o reforço dos direitos dos residentes de longa duração na União e dos seus familiares, incluindo o direito de se deslocar e de trabalhar noutros Estados-Membros, ou de mudar de emprego e se deslocar para outro Estado-Membro. O CESE considera particularmente interessante que, nos termos do novo artigo proposto, não seja necessário considerar a situação do mercado de trabalho nacional para pedidos de autorização de residência de longa duração num segundo Estado-Membro (ou seja, nos casos em que a residência de longa duração na União já tenha sido obtida), tanto para trabalho assalariado como para trabalho independente.

4.7. O CESE congratula-se com a simplificação da possibilidade de trabalhar e estudar no prazo de 30 dias após a apresentação de um pedido de autorização de residência de longa duração num segundo Estado-Membro. Congratula-se igualmente com o reconhecimento do direito ao exercício de uma profissão regular (de um residente de longa duração num segundo Estado-Membro) nas mesmas condições que os cidadãos da UE.

4.8. O CESE reconhece a importância de os Estados-Membros garantirem que os residentes de longa duração na União (e os seus familiares) beneficiam das mesmas liberdades e dos mesmos direitos que as pessoas com residência permanente nacional. Além disso, o CESE saúda o facto de os Estados-Membros também assegurarem que os requerentes de uma autorização de residência de longa duração na União não têm de pagar, pelo tratamento do seu pedido, taxas mais elevadas do que as impostas aos requerentes de autorizações de residência nacionais.

4.9. O CESE considera que o direito de viver em família é fundamental para facilitar a integração social. Por conseguinte, congratula-se com a eliminação dos obstáculos administrativos e burocráticos, nomeadamente as condições de integração no caso dos residentes de longa duração. Congratula-se igualmente com a aquisição automática de residência de longa duração para os filhos nascidos (ou adotados) na UE de residentes de longa duração.

5. **Relativamente à revisão da Diretiva Autorização Única**

5.1. O CESE congratula-se com a revisão da Diretiva Autorização Única, que introduz várias melhorias na diretiva atual:

— a redução do período do procedimento de autorização para quatro meses;

— a possibilidade de lançar o procedimento a partir do país de origem ou de um Estado-Membro de destino;

— o alargamento da diretiva de modo a incluir os nacionais estrangeiros que trabalhem através de agências de trabalho temporário;

— a possibilidade de se mudar de empregador durante o período de validade da autorização, embora o governo continue a reservar-se o direito de recusa;

— o facto de a autorização única não poder ser retirada, pelo menos durante um período de três meses após a cessação do emprego do titular da autorização, o que confere estabilidade e melhora a qualidade das condições de emprego e de trabalho dos trabalhadores migrantes;

— o alargamento da Diretiva Autorização Única de modo a incluir as pessoas abrangidas pelo regime de proteção temporária;

— a procura de formas de prestar informações sobre os direitos ligados à autorização única.

5.2. Não obstante, o CESE considera que o facto de a revisão da diretiva não alargar o leque de direitos, em conformidade com o conteúdo da primeira proposta de diretiva, apresentada em 2011, constitui uma oportunidade perdida. Esta observação aplica-se a questões como o acesso a prestações de desemprego, embora o CESE sublinhe a importância de proporcionar aos Estados-Membros alguma flexibilidade a este respeito, tal como previsto na atual diretiva. Além disso, o CESE lamenta que não tenha sido explorada a possibilidade de alargar a diretiva aos migrantes em situações de trabalho temporário.

5.3. O CESE considera essencial que a revisão sublinhe a necessidade de reforçar a igualdade de tratamento dos trabalhadores nacionais de países terceiros, em especial no que diz respeito ao aconselhamento em matéria de direitos sociais e condições de trabalho, à liberdade de associação e filiação e às prestações de segurança social, a fim de facilitar a integração no mercado de trabalho em condições de igualdade.

5.4. O CESE faz seu o apelo lançado aos Estados-Membros para que estabeleçam mecanismos adequados de avaliação dos riscos, inspeções e sanções, bem como de fiscalização dos empregadores. No entanto, assinala que, sendo as inspeções do trabalho uma competência nacional, as mensagens e os instrumentos de acompanhamento que podem ser desenvolvidos a nível da UE devem ser reforçados em conformidade com o mandato da Autoridade Europeia do Trabalho ([7]).

5.5. O CESE considera que são necessários mais progressos no sentido de proteger os trabalhadores migrantes que recorrem a mecanismos de reclamação no âmbito da inspeção do trabalho. Na ausência de mecanismos para impedir que as reclamações relativas ao trabalho sejam utilizadas para fins de controlo da migração, existe o risco de os empregadores punirem as pessoas que denunciam condições de trabalho exploratórias, com repercussões negativas para o seu estatuto de residência. Neste contexto, é necessário reforçar as medidas destinadas a combater a exploração laboral, bem como a sua aplicação.

Bruxelas, 26 de outubro de 2022.

A Presidente
do Comité Económico e Social Europeu
Christa SCHWENG

([7]) https://www.ela.europa.eu/en/what-we-do