COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 2.10.2025
COM(2025) 583 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES

relativo à execução, aos resultados e à avaliação global do Ano Europeu das Competências

{SWD(2025) 283 final}

1. Introdução

O Ano Europeu das Competências (o «Ano») foi anunciado pela presidente da Comissão Europeia no seu discurso sobre o estado da União de 2022, em resposta à escassez crítica de mão de obra e de competências na Europa: «A escassez de recursos humanos [é um] desafio para as empresas europeias. Temos de investir muito mais [em formação e educação] contínua. **É por esta razão que proponho que 2023 seja o Ano Europeu das Competências**.»

Quase três quartos (74 %) das pequenas e médias empresas (PME) carecem de trabalhadores qualificados ([1]) e a Comissão identificou 42 profissões que se encontram em situação de escassez em vários setores da economia([2]). Estima-se que 90 % dos postos de trabalho exigirão competências digitais([3]). No entanto, mais de um terço da mão de obra carece das competências digitais necessárias para a maioria dos postos de trabalho. A esta escassez junta-se uma crescente disparidade na formação, uma vez que apenas 39,5 % dos adultos participam anualmente em ações de formação ([4]). Apesar destes desafios, existem oportunidades, antevendo-se um crescimento substancial do emprego nos setores ecológico e digital, com a previsão de 3,5 milhões de novos postos de trabalho([5]). Existe também um potencial inexplorado significativo entre os grupos sub-representados, como as mulheres, os jovens que não trabalham, não estudam nem seguem qualquer formação (NEET), os trabalhadores pouco qualificados, os trabalhadores mais velhos e as pessoas com deficiência.

O presente relatório apresenta uma panorâmica da execução e dos resultados do Ano, em conformidade com o artigo 7.º da Decisão (UE) 2023/936 (a «Decisão AEC»). É acompanhado por um documento de trabalho dos serviços da Comissão que descreve pormenorizadamente a execução, os resultados e as ações futuras do Ano.

2. Resultados das políticas e ideias emergentes

O objetivo geral do Ano era **promover uma mentalidade de melhoria de competências e requalificação**. Para o efeito, o Ano visava promover o investimento, aumentar a relevância das competências através da cooperação, adequar as pessoas às oportunidades e atrair talentos.

O Ano incluiu um **debate político abrangente ao longo do ano** com as partes interessadas no âmbito do papel das competências e das políticas de competências. O debate mostrou que **os países europeus enfrentam desafios muito semelhantes** colocados pela rápida evolução tecnológica, pelo envelhecimento demográfico e pela diminuição da mão de obra da UE, conjugados com a necessidade de ecossistemas industriais e cadeias de abastecimento resilientes. Existe um amplo consenso quanto ao facto de estas tendências acentuarem a **necessidade de uma mão de obra mais qualificada na Europa**, capaz de responder às rápidas mudanças em termos de necessidades de competências.

2.1 Competências com vista à competitividade da Europa

O debate mantido ao longo do ano destacou que as competências constituem um **ativo estratégico para a produtividade da Europa e um facilitador transversal essencial que sustenta a competitividade** em

([1]) Eurobarómetro
([2]) Plano de ação
([3]) Literacia digital
([4]) Contexto político - Educação e formação - Eurostat
([5]) COM/2023/652

todos os setores económicos, nomeadamente com vista às transições ecológica e digital, conforme refletido na Bússola para a Competitividade da UE([6]). Esta mensagem foi repetida sistematicamente durante o Ano, gerando uma dinâmica de integração das competências num vasto leque de políticas em **mais de 190 novas iniciativas** ([7]), concretizadas através de uma forte cooperação entre as instituições da UE.

O Ano trouxe as competências para o centro da agenda política da UE. As competências figuraram em todas as iniciativas, com exceção de uma, apresentadas no programa de trabalho da Comissão para 2024 ([8]) e nas orientações políticas para o mandato de 2024-2029 da Comissão.

O **caráter transversal das competências** foi reafirmado a nível ministerial, tendo o Conselho (Competitividade) aprovado, em maio de 2024, conclusões sobre «uma indústria europeia competitiva que impulsione o nosso futuro ecológico, digital e resiliente» e «um mercado único em benefício de todos».

Durante o Ano, aspartes interessadas destacaram a necessidade urgente de reforçar as **competências para as transições ecológica e digital**. A Comissão apresentou o **Plano Industrial do Pacto Ecológico** e adotou o Regulamento Indústria Neutra em Carbono, que prevê o lançamento de **academias de indústrias de impacto zero** para melhorar as competências e requalificar os trabalhadores no domínio das tecnologias estratégicas como as baterias, a energia solar, o hidrogénio, as matérias-primas e a energia eólica. Cada academia pretende melhorar as competências e requalificar 100 000 trabalhadores no prazo de três anos após o seu lançamento.

O anúncio do Ano preparou o caminho para a adoção de um pacote sobre educação e competências digitais em abril de 2023. Este pacote incluía propostas de **recomendações do Conselho** relativas aos principais fatores facilitadores do êxito da educação e da formação digitais e à melhoria da oferta de competências digitais na educação e na formação, adotadas pelo Conselho em novembro de 2023. As **academias de competências digitais** foram criadas no âmbito do Ano para melhorar a coordenação da formação ministrada em matéria de cibersegurança, computação de alto desempenho e semicondutores.

Estreitamente ligado à estratégia industrial da UE, o **Pacto para as Competências** contribuiu para a melhoria das competências e a requalificação de trabalhadores em toda a Europa, em resposta às necessidades crescentes das indústrias. O Pacto aumentou para 20 as parcerias de competências em grande escala, em 14 ecossistemas industriais. Desde 2022, ajudou a formar 3,5 milhões de pessoas, com compromissos para a melhoria de competências e a requalificação de 25 milhões de pessoas até 2030.

Várias outras iniciativas **reforçaram competências setoriais específicas.** A revisão das diretivas relativas às energias renováveis e à eficiência energética alargou o apoio às competências certificadas no domínio das **energias limpas**. A iniciativa «BUILD UP Skills» capacitou profissionais a fim de melhorar a **eficiência energética** de edifícios em 15 Estados-Membros. A fim de aumentar o número de **especialistas em TIC,** o Programa Europa Digital está a financiar formação especializada. O **Programa UE pela Saúde** proporciona formação aos profissionais da saúde centrada nas competências digitais. O **ComPAct** apoia o reforço das competências das administrações públicas da UE. As competências constituíram um domínio prioritário para os **44 comités de diálogo social setorial da UE** que executaram ações, emitiram declarações ou

([6]) COM(2025) 30
([7]) Medidas legislativas e não legislativas da UE, convites à apresentação de propostas, eventos, projetos e publicações.
([8]) Em comparação com menos de metade em 2022 e 2023.

debateram as necessidades setoriais mais vastas em termos de desenvolvimento de competências em resposta à evolução do panorama industrial.

Em 2023 e 2024, reforçou-se o **ensino e a formação profissionais (EFP)** através de convites à apresentação de propostas no âmbito do Erasmus+, enquanto fatores essenciais para colmatar a escassez de mão de obra e as lacunas de competências em setores estratégicos, bem como impulsionar as transições ecológica e digital. Estes convites centraram-se na atratividade do EFP, no aumento da mobilidade dos aprendizes, na requalificação dos trabalhadores, na presença das mulheres no domínio das tecnologias ecológicas, nas microcredenciais e nos registos do mercado de trabalho.

2.2 Investimento em competências

Surgiu durante o Ano a opinião comum de que **as competências são um fator determinante para o crescimento**, a capacitação das pessoas e o aumento da produtividade das empresas. A UE investe mais de **150 mil milhões de EUR** em educação e competências([9]). **O investimento da UE nas competências deverá impulsionar o emprego e o produto interno bruto** (PIB). Um aumento de 0,1 pontos percentuais do investimento em competências dos jovens trabalhadores poderá fazer crescer o emprego global em 0,25 % e aumentar o PIB em cerca de 0,18 % a longo prazo, superando o investimento inicial([10]).

O Ano desencadeou uma reflexão sobre **a forma como o financiamento está a ser investido nas competências**, tendo-se reconhecido que **as competências devem ser encaradas como um investimento e não como um custo**. Um dos temas centrais nestes debates residiu nas estratégias para maximizar o **impacto dos investimentos nas competências**. A fim de melhor compreender o papel que o investimento em competências desempenha na promoção da produtividade, concordou-se que é necessário **melhorar a mensuração baseada nos custos** do impacto desse investimento([11]). Deu-se igualmente atenção à **melhoria do acesso ao financiamento**, em especial para as PME. Em maio de 2023, um Eurobarómetro Flash revelou que as PME são significativamente afetadas pela escassez de competências, salientando a **necessidade de um apoio específico**. Posteriormente, em setembro de 2023, foi adotado o pacote de medidas de apoio às PME.

Confirmou-se também que o financiamento da UE funciona como **catalisador**, atraindo outras fontes de financiamento e facilitando a experimentação de abordagens novas e inovadoras no financiamento do desenvolvimento de competências, incluindo parcerias público-privadas. Ao longo do Ano, **parcerias público-privadas** como o Pacto para as Competências, as alianças do plano de ação, os centros de excelência profissional e as academias de competências continuaram a promover o **investimento conjunto na melhoria das competências**. Em 2024, foram lançados cerca de 15 novos **centros de excelência profissional** e a **Aliança Europeia para a Aprendizagem** registou um crescimento significativo, com mais de 450 compromissos, 40 dotações nacionais e 2,5 milhões de ofertas de aprendizagem.

2.3 Ação conjunta para as competências

([9]) No âmbito do Fundo Social Europeu+, do Mecanismo de Recuperação e Resiliência, do Erasmus+, do InvestEU, do Fundo para uma Transição Justa, do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, do Programa Europa Digital e de outros fundos – ver documento de trabalho dos serviços da Comissão.
([10]) Análise da Evolução social e do emprego na Europa
([11]) Um guia descreve um quadro para uma conta satélite das despesas de educação e formação.

Ao longo do Ano, o debate expôs a complexidade da governação das competências e a necessidade de uma **coordenação e cooperação eficazes nos domínios da indústria, do mercado de trabalho e da educação, bem como noutros domínios de ação**.

O Ano promoveu a cooperação a diferentes níveis([12]). Os **coordenadores nacionais** tiveram um papel fundamental a nível nacional, promovendo **abordagens integradas de governação** de competências. Foram criados organismos novos ou melhorados de governação e de partes interessadas em diversos países([13]). O Ano facilitou uma colaboração mais estreita entre países, tendo, por exemplo, a Grécia e Chipre([14]), assinado um memorando de entendimento. A declaração conjunta dos coordenadores nacionais do AEC constitui um forte testemunho do empenho dos coordenadores nacionais para continuar a trabalhar em estreita colaboração no domínio das competências, garantindo a continuidade e o reforço da dinâmica gerada pelo Ano no futuro.

O Ano salientou igualmente o papel central do **diálogo social** no desenvolvimento das competências e no apoio aos trabalhadores e às empresas no contexto da dupla transição ecológica e digital ([15]). Lançada pela Presidência espanhola, a declaração conjunta tripartida de Barcelona foi assinada, em 19 de outubro de 2023, pelas Presidências do Conselho da UE ([16]), pela Comissão e pelos parceiros sociais da UE ([17]), promovendo a parceria tripartida na execução do Ano e permitindo um desenvolvimento de competências mais amplo. A **parceria tripartida** esteve também no centro da execução do Ano em muitos países ([18]).

Durante as conversas mantidas com os parceiros sociais e outras partes interessadas, salientou-se a necessidade de medidas para enfrentar os **fatores mais vastos causadores de escassez de mão de obra e de competências**, nomeadamente as más condições de trabalho em determinados setores, a má gestão dos recursos humanos ([19]) ou a falta de serviços de acolhimento na primeira infância a preços acessíveis. Na sequência da Cimeira dos Parceiros Sociais de Val Duchesse, a Comissão apresentou, em março de 2024, **um plano de ação destinado a combater a escassez de mão de obra e de competências**, elaborado em consulta com os parceiros sociais da UE. A Comissão apresentou igualmente uma proposta de diretiva relativa à melhoria e à imposição do cumprimento das condições de trabalho dos estagiários e uma proposta de revisão da recomendação do Conselho de 2014 relativa a um Quadro de Qualidade para os Estágios reforçado, com vista a abordar questões de qualidade e inclusão.

As partes interessadas chamaram a atenção para a necessidade de **melhor antecipar as necessidades de competências** e sublinharam que **as abordagens locais e setoriais**, assim como uma forte cooperação das partes interessadas, são fundamentais para assegurar que as **informações sobre competências** sejam pertinentes e acionáveis. A Comissão lançou a ferramenta sobre tendências de emprego e competências do **Europass** durante o Ano e publicou uma nova versão da Classificação Europeia das Competências/Aptidões, Qualificações e Profissões e o Quadro Europeu de Competências em

([12]) Setenta e seis por cento dos inquiridos que responderam ao inquérito pós-AEC concordaram com a cooperação forjada no âmbito do mesmo.
([13]) Dinamarca, Irlanda, Espanha, França, Chipre, Malta, Áustria, Polónia, Eslováquia e Finlândia.
([14]) Serviço público de emprego da Grécia e Autoridade para o Desenvolvimento dos Recursos Humanos de Chipre.
([15]) Parecer
([16]) Bélgica, Espanha e Suécia.
([17]) CES, Business Europe, SGI Europe e SMEUnited.
([18]) Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslovénia, Espanha, Irlanda, Letónia, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos e Ucrânia.
([19]) Análise da Evolução social e do emprego na Europa

Cibersegurança. O ResearchComp, Quadro Europeu de Competências para os Investigadores, foi lançado em julho de 2023. Durante o Ano, vários países trabalharam nas informações sobre competências ([20]).

A Comissão, em colaboração com o Comité das Regiões, colocou uma forte ênfase nas **abordagens locais** do desenvolvimento de competências([21]). Em janeiro de 2023, foi adotada a **Comunicação intitulada «Aproveitar os talentos nas regiões da Europa»**. A fim de ajudar as regiões a atrair, formar e reter talentos, a Comissão lançou ainda **o Mecanismo para Estimular os Talentos** e a respetiva **Plataforma para Aproveitar os Talentos**.

O Ano suscitou interesse a nível mundial, evidenciando os desafios comuns e a necessidade de cooperação internacional. A Comissão Europeia assumiu um papel preponderante na promoção da educação e das competências nas relações externas da UE. Estes domínios constituem prioridades fundamentais de investimento no âmbito da estratégia Global Gateway da UE. O Ano foi apresentado em eventos de alto nível, como a COP28, e inspirou a Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN) a lançar o seu Ano das Competências em 2025. O grupo de trabalho «Talento para o crescimento» do Conselho de Comércio e Tecnologia UE-EUAincentivou a colaboração entre a UE e os EUA em matéria de competências para o crescimento económico; e apresentou uma declaração final conjunta. O Ano contou com a participação ativa de várias organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE), a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) e a WorldSkills.

2.4 Capacitação das pessoas

No cerne do Ano esteve a capacitação das pessoas através da promoção de uma **mentalidade de melhoria de competências e requalificação**, a fim de permitir que todos realizem plenamente o seu potencial no mercado de trabalho e na sociedade.

Catorze Estados-Membros([22]) começaram a utilizar o financiamento da UE para desenvolver e estabelecer as **contas individuais de aprendizagem**. As contas individuais de aprendizagem podem contribuir para concretizar o direito à formação na prática.

O **EFP** destacou-se como outro tema central, tendo as partes interessadas salientado sistematicamente a necessidade de aumentar a atratividade, a qualidade e o reconhecimento do mesmo.

Ao longo do Ano, as partes interessadas realçaram o facto de a capacitação aumentar a **motivação** e melhorar o **acesso a formação de qualidade** dentro e fora dos locais de trabalho. Além das competências especializadas, considerou-se importante dotar as pessoas de **competências digitais, transversais e de vida** como a resiliência, o pensamento crítico e as literacias financeira, mediática e democrática. Este aspeto adquire particular importância devido às tendências geopolíticas e climáticas, ao aumento dos conteúdos

([20]) Bulgária, Alemanha, Estónia, Espanha, França, Croácia, Lituânia, Luxemburgo, Áustria, Portugal e Eslovénia.
([21]) Resolução
([22]) França e Lituânia centraram-se no aperfeiçoamento dos regimes das contas individuais de aprendizagem. A Bélgica, a Chéquia, a Alemanha, a Grécia, a Espanha, a Croácia, Chipre, a Letónia, a Hungria, a Polónia, a Roménia e a Eslováquia estão a desenvolvê-las.

gerados pela IA e à manipulação da informação. Em maio de 2024, o Conselho aprovou conclusões sobre a literacia financeira. Foi também salientada a urgência de investir nas **competências básicas**([23]).

Durante o Ano, um ponto recorrentemente referido foi o de **não deixar ninguém para trás**, sendo necessárias **soluções adaptadas** e orientações para apoiar as pessoas. Se por um lado revelaram as lacunas na prestação de serviços de orientação, os debates do Ano destacaram também as boas práticas seguidas em vários países ([24]).

As mulheres, os jovens NEET, as pessoas com deficiência e as pessoas oriundas de meios desfavorecidos foram o alvo específico de várias iniciativas, nomeadamente: i) o convite à apresentação de propostas da Comissão relativo às inovações sociais para melhoria das competências dos jovens vulneráveis; ii) a iniciativa «Aspirar, assimiLar, doMinar, Alcançar» (ALMA), que ajuda mais de 800 jovens NEET vulneráveis a reintegrar-se no mercado de trabalho ou a encontrar oportunidades de ensino e formação; e iii) projetos liderados por jovens ao abrigo do programa «Youth4OutermostRegions».

Num contexto em que o aumento da produtividade é crucial para o futuro da UE, **todas as competências devem ser valorizadas** nos mercados de trabalho. No âmbito do recrutamento e do desenvolvimento do pessoal, o Ano pôs em evidência as **abordagens baseadas nas competências** (também designadas por **«abordagens** «competências acima de tudo») como um facilitador para que os empregadores explorem uma reserva de talentos mais ampla e para que as pessoas realizem o seu potencial. Estas abordagens podem ser complementadas por oportunidades de **validação de competências**, dando visibilidade à aprendizagem não formal e informal.

As partes interessadas reconheceram o valor das **credenciais digitais e microcredenciais** no apoio a estes esforços e na ajuda dada às pessoas nas suas carreiras de uma forma mais geral. As avaliações de março de 2024 da **Recomendação relativa ao Quadro Europeu de Qualificações** e da **Decisão Europass ([25])** confirmaram que as iniciativas aumentam a transparência, a compreensão partilhada e a confiança nas qualificações e competências.

2.5 Atração de talentos

O debate mantido ao longo do Ano recordou também que a competitividade da UE será influenciada pela sua capacidade de **atrair talentos a nível mundial** e suscitou debates sobre a forma de: i) facilitar o reconhecimento das qualificações e a validação das competências adquiridas no estrangeiro; ii) reduzir o excesso de regulamentação das profissões a nível nacional e os encargos administrativos; iii)criar condições adequadas para permitir o recrutamento e a retenção de talentos de países terceiros em profissões com escassez de mão de obra; e iv) reforçar as parcerias com países terceiros para criar oportunidades de mobilidade laboral mutuamente benéficas e estabelecer vias legais.

A fim de tornar a UE mais atrativa para os talentos estrangeiros e de simplificar a mobilidade no seu espaço, a Comissão adotou, em novembro de 2023, o pacote Mobilidade de Competências e Talentos, que inclui uma abrangente Comunicação sobre a mobilidade de competências e talentos com uma proposta de Regulamento que cria uma reserva de talentos da UE e uma Recomendação da Comissão relativa ao

([23]) O estudo PISA de 2022 alertou para o declínio das competências básicas.
([24]) Bélgica (Flandres), Croácia, Espanha, Eslovénia, França, Lituânia, Luxemburgo, Malta e Ucrânia.
([25]) Decisão (UE) 2018/646 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de abril de 2018, relativa a um regime comum de prestação de melhores serviços em matéria de competências e qualificações (Europass).

reconhecimento de qualificações dos cidadãos de países terceiros. Estas abriram caminho à adoção, em 13 de maio de 2024, de uma Recomendação do Conselho intitulada «A Europa em Movimento» — oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos. De igual modo, as parcerias para atração de talentos estabelecidas com Marrocos, a Tunísia, o Egito, o Paquistão e o Bangladexe foram reforçadas para promover a mobilidade internacional e o desenvolvimento de competências mutuamente benéficos entre a UE e os países parceiros.

3. Execução

O Ano suscitou um debate que assumiu muitas formas: uma campanha de comunicação, milhares de eventos e múltiplas oportunidades de participação de amplo alcance para partes interessadas e cidadãos de toda a Europa([26]).

3.1 Governação

O Ano representou um esforço interinstitucional ao nível da UE por parte da Comissão e das suas agências, do Parlamento Europeu, do Conselho da UE, do Comité das Regiões e do Comité Económico e Social Europeu (CESE).

A Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão (DG EMPL) liderou a sua execução em estreita cooperação com outros serviços da Comissão.

O Ano foi executado de forma descentralizada e colaborativa. Num total de 38 países, incluindo todos os Estados-Membros da UE, cada país nomeou um coordenador nacional. Os coordenadores nacionais desempenharam um papel fundamental.

3.2 Recursos

Os recursos afetados foram utilizados na campanha de comunicação (6,75 milhões de EUR), na organização de eventos emblemáticos, nas reuniões com coordenadores e peritos nacionais (0,935 milhões de EUR) e em estudos pertinentes (0,106 milhões de EUR).

3.3 Campanha de comunicação

A Comissão organizou uma campanha de comunicação ao nível da UE, dirigida a empregadores (principalmente PME), profissionais, candidatos a emprego, jovens NEET, decisores políticos, partes interessadas e prestadores de formação.

O abrangente material de comunicação disponibilizado a todos os Estados-Membros da UE, nas respetivas línguas, incluía uma identidade visual, um **sítio Web** interinstitucional e um conjunto de ferramentas de comunicação, com material promocional pronto a utilizar, apresentações e recursos para as redes sociais. O **marcador #EuropeanYearOfSkills** foi promovido e utilizado mais de 14 000 vezes ([27]).

As partes interessadas foram multiplicadores essenciais. As suas quase 7 000 publicações receberam 61 milhões de visualizações, o que indica que o Ano desencadeou um debate público.

([26]) A proposta de Decisão sobre o Ano Europeu das Competências definiu o número de eventos como um indicador-chave de desempenho (ICD). Foram definidos outros ICD na estratégia de comunicação do Ano.
([27]) Catorze mil e duzentas menções entre 9 de maio de 2023 e 8 de maio de 2024.

A fim de promover trajetos de melhoria de competências e requalificação, o projeto «Real People, Real Skills» incluiu 200 histórias individuais de 30 países, juntamente com um vídeo.



Vídeo do projeto «Real People, Real Skills»

Os esforços de comunicação, realizados a diferentes níveis, produziram os seguintes resultados:

		em milhões
	Telespetadores alcançados com anúncios televisivos em cinco países([28])	**41**
	Alcance combinado de publicidade paga nas redes sociais, incluindo Facebook (58 milhões), Instagram (10,2 milhões) e LinkedIn (860 000)	**69**
	Visualizações de páginas no sítio Web da campanha	**3,6**
	Visualizações do vídeo da campanha no YouTube	**69**
	Visualizações do vídeo na plataforma de jogos Twitch	**21,4**
	Leitores alcançados através de 64 parcerias para os meios de comunicação social nacionais	**10,1**

([28]) Bulgária, Grécia, Espanha, Itália e Roménia, identificadas como tendo as maiores necessidades de comunicação.

	Pessoas alcançadas por 32 influenciadores pagos nas redes sociais	**3,01**
	Pessoas expostas a publicidade exterior em Bruxelas, incluindo no aeroporto	**4**



Resultados do inquérito aos cidadãos

3.4 Eventos

Ao longo do Ano, realizaram-se **mais de 2 100 eventos em 42 países**, incluindo todos os Estados-Membros da UE. Estes eventos demonstraram o nível de empenho colocado na promoção das competências numa variedade de contextos. Foram organizados por instituições da UE, agências, redes, autoridades nacionais, partes interessadas e cidadãos.

As atividades do Ano centraram-se em **seis eventos emblemáticos**, cada um com ênfase nos públicos-chave e nos objetivos fundamentais, nomeadamente:

- o Festival do Ano Europeu das Competências, realizado em 9 de maio de 2023, com 7 300 visualizações,
- a conferência «Making Skills Count», realizada em 8 e 9 de junho de 2023, com 1 300 participantes;
- a Semana da Formação Profissional, de 23 a 27 de outubro de 2023, com 500 eventos nacionais e regionais;
- o Fórum Europeu do Emprego e dos Direitos Sociais, realizado em 16 e 17 de novembro de 2023, com 2 200 participantes,
- o evento «Meet the Champions of Excellence» («Vem conhecer os campeões da excelência»), coorganizado com o CESE em 23 de fevereiro de 2024, com 800 participantes; e
- o evento «The European Year of Skills – What Comes Next?» («Ano Europeu das Competências - Próximas etapas»), realizado em 30 de abril de 2024, com 1 400 participantes.

Realizaram-se uma série de **cinco reuniões de peritos** dedicadas a debates estratégicos sobre o financiamento das competências, informações sobre competências, abordagens «competências acima de tudo» e as competências a nível regional (coorganizado com o Comité das Regiões), bem como à exploração do futuro de uma Europa qualificada através de um exercício de prospetiva([29]).

A importância das competências em todos os setores económicos foi destacada, nomeadamente, nas edições de 2023-2024 da Semana Verde da UE, da Semana Europeia da Energia Sustentável, da Semana Europeia da Programação, do Fórum Europeu sobre Migração, da Semana Europeia das Regiões e dos Municípios, do Encontro Europeu da Juventudee da Semana Europeia da Juventude, bem como numa conferência sobre o desenvolvimento das competências através das reformas.

Estes esforços foram ampliados por outras instituições e agências da UE. O **Parlamento Europeu** colaborou com cinco **agências da UE** na organização do evento «Skills, skills, skills!» («Competências, competências, competências!»), realizado em 20 de setembro de 2023. O **Cedefop** organizou 14 eventos e participou em mais de 270 eventos relacionados com as competências, enquanto a **Fundação Europeia para a Formação** organizou 144 eventos. **As representações e delegações da Comissão** organizaram mais de 270 eventos, reuniões com partes interessadas e atividades de comunicação sob a égide do Ano Europeu das Competências.

4. Ações futuras em matéria de competências

Tal como refere Mario Draghi no seu relatório sobre o Futuro da Competitividade Europeia, é fundamental continuar a investir nas competências das pessoas na Europa, tanto para as ajudar a prosperar como para assegurar a competitividade da economia europeia à escala mundial.

Estas questões essenciais foram evocadas nos debates do Ano, que contribuirão para as ações futuras em matéria de competências:



([29]) Pormenores no documento de trabalho dos serviços da Comissão.

Em 18 de julho de 2024, a presidente da Comissão, Ursula von der Leyen, apresentou ao Parlamento Europeu as Orientações Políticas para o mandato da Comissão de 2024-2029, tendo salientado que:



A Europa precisa de uma mudança radical em termos de ambição e ação - a todos os níveis de competências e em todos os tipos de formação e educação.

Ursula Von der Leyen

Em 5 de março de 2025, a Comissão adotou a **União das Competências**, uma nova visão global que combina as políticas em matéria de educação, formação e emprego, colocando-as no centro da competitividade europeia. Visa capacitar os nossos cidadãos para construir bases sólidas de competências e participar em ações de melhoria de competências e requalificação ao longo da vida em prol da realização pessoal. Tal reforçará a competitividade das empresas, ajudando-as a encontrar os talentos de que necessitam para criar crescimento sustentável e empregos de qualidade. Outro objetivo passa por tornar as competências e qualificações transparentes, fiáveis e reconhecidas em toda a UE, independentemente de onde forem adquiridas.

5. Conclusão

O Ano Europeu das Competências logrou promover uma mentalidade de melhoria de competências e requalificação em toda a Europa([30]) e a nível nacional e regional([31]). Mais europeus estão cientes das políticas em matéria de competências([32]) e dispostos a frequentar formação([33]).

O debate sobre competências ao longo do Ano confirmou abertamente a importância de adotar uma cultura de aprendizagem ao longo da vida e transformar os sistemas de competências. Assim, é necessária uma visão estratégica, assente num compromisso político a longo prazo, em abordagens sólidas de governação integrada, numa forte participação das partes interessadas e num financiamento adequado.

Embora reconheçam que o Ano constitui um ponto de partida importante, as partes interessadas lançam um forte apelo a uma dinâmica sustentada, reconhecendo a necessidade de uma mudança permanente de mentalidades.

Numa perspetiva de futuro, a Comissão basear-se-á nos resultados do Ano para fazer avançar a execução de iniciativas destinadas a colmatar as lacunas de competências e a encetar uma nova era de melhoria de competências e requalificação contínuas, com vista a criar uma União de Competências que apoie a competitividade e a preparação da UE. A Comissão trabalhará em estreita colaboração com os Estados-Membros, os países parceiros, os parceiros sociais, a sociedade civil e outras partes interessadas. Embora o

([30]) Inquérito às partes interessadas de junho de 2024 (747 inquiridos): 84 % concordaram.
([31]) Inquérito aos coordenadores nacionais de junho de 2024 (33 inquiridos): 31 concordaram.
([32]) Inquérito às partes interessadas de junho de 2024: «91 % dos inquiridos consideravam que o Ano sensibilizou para o desenvolvimento de competências». Inquérito aos cidadãos de dezembro de 2023: «53 % conhecem as políticas da UE em matéria de competências, contra 26 % antes do Ano».
([33]) Inquérito aos cidadãos de dezembro de 2023: «64 % das pessoas expostas à campanha estavam mais dispostas a frequentar um curso de formação».

Ano tenha terminado, prosseguirá o trabalho no sentido de continuar a promover o desenvolvimento de competências, reforçar a resiliência do mercado de trabalho da Europa e ajudar as pessoas a levar vidas prósperas e satisfatórias.