



Bruxelas, 1.7.2020  
COM(2020) 274 final

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

**Agenda de Competências para a Europa em prol da competitividade sustentável, da  
justiça social e da resiliência**

{SWD(2020) 121 final} - {SWD(2020) 122 final}

*«O melhor investimento que podemos fazer no nosso futuro é o investimento nas pessoas. A educação e as competências são os motores da competitividade e da inovação da Europa. Contudo, a Europa não ainda está totalmente preparada. Assegurarei a utilização de todos os instrumentos e fundos à nossa disposição para colmatarmos as lacunas existentes.»*

*Presidente Von der Leyen*

*«Todas as pessoas têm direito a educação, formação e aprendizagem ao longo da vida inclusivas e de qualidade, a fim de manter e adquirir competências que lhes permitam participar plenamente na sociedade e gerir com êxito as transições no mercado de trabalho.»*

*Princípio 1 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais*

**Vivemos em tempo de transições.** As transições ecológica e digital estão a transformar a forma como vivemos, trabalhamos e interagimos. Espera-se que a transição da UE para uma economia eficiente em termos de recursos, circular, digital e neutra em termos de clima e a ampla disseminação da inteligência artificial e da robótica venham a criar novos empregos<sup>1</sup>, tendência esta que será acompanhada de mudanças, ou mesmo do desaparecimento, de outros postos de trabalho. As alterações demográficas imporão à Europa a necessidade de tirar partido de todos os talentos e diversidade à sua disposição. Ao mesmo tempo, gerará novas oportunidades de emprego na chamada economia grisalha e no setor dos cuidados. Estas transições tornam imperativas **mudanças sem precedentes nos conjuntos de competências** existentes para aproveitar todas as suas potencialidades.

**A pandemia de COVID-19 acelerou a transição digital.** Embora o teletrabalho e a aprendizagem à distância se tenham tornado uma realidade para milhões de pessoas na UE, foram igualmente postas em evidência as limitações da atual situação em termos de preparação digital. A pandemia veio acentuar o défice de competências digitais já existente, fazendo emergir novas desigualdades, uma vez que muitas pessoas não possuem o nível de competências digitais necessário ou estão em locais de trabalho ou escolas com atrasos na digitalização.

**A pandemia também afetou significativamente as oportunidades de carreira de muitas pessoas na UE.** Estima-se que o PIB da UE caia mais de 7 % em 2020 e o desemprego atinja 9 %, contra 6,6 % no final de 2019 — sendo que alguns países são ainda mais afetados. As estimativas da Comissão<sup>2</sup> mostram que alguns setores deverão sofrer as maiores perdas de valor acrescentado bruto real em 2020, oscilando entre 20 % e 40 % em comparação com os níveis de 2019. Além disso, certos setores específicos poderão registar uma queda de mais de 70 % do volume de negócios no segundo trimestre de 2020. Os países e as regiões onde a economia assenta fortemente nestes setores terão maiores dificuldades para recuperar.

---

<sup>1</sup>Antes da eclosão da pandemia de COVID-19, previa-se a criação de 1 milhão de postos de trabalho até 2030. Evolução do emprego e da situação social na Europa, 2019. As estimativas apontavam também para que as tecnologias criassem perto de 60 milhões de novos postos de trabalho em todo o mundo nos próximos cinco anos.

<sup>2</sup> *Identifying the recovery needs*; SWD(2020) 98 final

Para fazer face a estes desafios e avançar com a dupla transição ecológica e digital, a Comissão propôs um ambicioso pacote de recuperação para construir uma Europa mais sustentável, resiliente e justa para as gerações vindouras<sup>3</sup>. À medida que a Europa se lança na via da recuperação, é imperativo melhorar e adaptar as competências, também para permitir que a UE, enquanto ator geopolítico, assuma o seu papel de liderança da recuperação a nível mundial.

**Mais do que nunca, a UE precisa de uma mudança de paradigma em matéria de competências. Uma mudança que se traduza numa agenda ambiciosa de competências para o emprego** capazes de fazer avançar as transições ecológica e digital e garantir a recuperação do impacto socioeconómico da pandemia de COVID-19, a fim de:

- **Reforçar a competitividade sustentável:** As competências e a aprendizagem ao longo da vida são cruciais para o crescimento sustentável a longo prazo, a produtividade e a inovação e, por conseguinte, são determinantes para a competitividade das empresas de todas as dimensões, em especial das pequenas e médias empresas (PME)<sup>4</sup>. As competências certas permitem às pessoas trabalhar mais eficazmente e tirar partido de tecnologias avançadas<sup>5</sup>, eliminam o principal obstáculo identificado ao investimento das empresas<sup>6</sup>, previnem as desadequações entre procura e oferta de competências no mercado de trabalho<sup>7</sup> e servem de base à investigação e ao desenvolvimento (I&D) e à inovação originária nas empresas. Só com as competências adequadas é que a Europa pode reforçar a sua posição a nível mundial e encetar um relançamento económico sustentado e orientado para as transições ecológica e digital. Significa isto, em especial, concretizar os objetivos do Pacto Ecológico Europeu, que preconiza a estratégia de crescimento da UE, e produzir resultados nos setores e ecossistemas estratégicos identificados na nova estratégia industrial da UE.
- **Garantir a justiça social:** O acesso a oportunidades de melhoria de competências e requalificação profissional é vital para as dezenas de milhões de trabalhadores que foram obrigados a aceitar reduções do tempo de trabalho ou ficaram desempregados, independentemente do seu nível atual de competências ou do domínio onde adquiriram qualificações. A recuperação da Europa só será um êxito se for coerente e não deixar ninguém pelo caminho. Dispor das competências adequadas significa ser capaz de mais facilmente se manter no emprego ou ter sucesso nas transições profissionais. Para tal, há que garantir a igualdade de acesso a oportunidades de melhoria de competências para todas as pessoas, independentemente do género, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual, e incluindo os adultos pouco qualificados/com baixas competências e as pessoas oriundas da imigração. Do mesmo modo, todos os territórios da UE devem ser abrangidos, desde as grandes cidades às zonas rurais, costeiras ou remotas.
- **Reforçar a nossa resiliência:** os últimos meses exerceram forte pressão num conjunto de profissões. É o caso, em especial, dos profissionais da saúde e dos cuidados, bem como dos trabalhadores de primeira linha nos setores do comércio a

---

<sup>3</sup> COM(2020) 442 final.

<sup>4</sup>Comissão Europeia (2017), *Investment in Human Capital – Assessing the Efficiency of Public Spending on Education*, Nota para o Eurogrupo de 6 de novembro de 2017.

<sup>5</sup>Woessmann, L., *The Economic Case for Education*, *EENEEE Analytical Report n.º 20*, Ifo Institute e Universidade de Munique, 2017.

<sup>6</sup>No inquérito de 2017 do Banco Europeu de Investimento, quase 80 % das empresas referiram a falta de pessoal qualificado como um obstáculo ao investimento.

<sup>7</sup>Comissão Europeia (2014), *The Economic Case for Education*. Documento de referência elaborado pelos serviços da Comissão como contributo para o debate político do Conselho de 12 de dezembro de 2014.

retalho, dos transportes, dos serviços sociais e de saneamento, bem como dos professores e formadores. Poder contar com suficientes trabalhadores qualificados nestes setores estratégicos é crucial para garantir o acesso efetivo dos cidadãos a serviços básicos de saúde, sociais ou educativos em períodos de crise. A nível individual, melhorar a resiliência por via das competências significa reduzir a dependência em relação às condições de mercado e aumentar a capacidade pessoal para enfrentar as mudanças na vida e as transições profissionais. Além disso, a pandemia de COVID-19 veio também demonstrar a necessidade de estarmos preparados digitalmente para continuar com a atividade educativa e empresarial. Os desafios em termos de infraestruturas informáticas e sistemas eletrónicos revelaram a necessidade de melhorar a nossa capacidade de preparação e resposta em matéria de cibersegurança.

**Para ter êxito, a aprendizagem ao longo da vida deve tornar-se uma realidade na Europa.** Todos os europeus devem ter acesso a programas de aprendizagem atrativos, inovadores e inclusivos, também porque as competências se tornam obsoletas mais rapidamente. A educação na primeira infância continua a ser fundamental, mas é apenas o início de uma vida de aprendizagem contínua: desde o ensino pré-escolar, passando pelo ensino primário e secundário, o ensino técnico e profissional e o ensino superior até à aprendizagem de adultos. **A aprendizagem ao longo da vida**, mesmo numa idade mais avançada, é um fator que será determinante. No entanto, menos de dois em cada cinco adultos participam anualmente em programas de aprendizagem, o que não é suficiente para relançar a nossa economia e tirar partido de todas as vantagens das transições ecológica e digital. A todas as pessoas na UE devem ser dadas condições compensadoras para melhorarem as competências que possuem ou se requalificarem profissionalmente.

A **aquisição de competências para o emprego** deve ser o princípio orientador neste esforço. Significa isto que é necessário começar por um levantamento do conjunto de competências de cada indivíduo, dar-lhe formação específica que satisfaça as suas necessidades de melhoria de competências e requalificação e ajudá-lo a encontrar um emprego para o qual há procura no mercado de trabalho.

**Embora a maioria das responsabilidades pelas políticas de competências continue limitada aos níveis nacional, regional e local, a Europa tem um papel importante a desempenhar.** Muitas pessoas trabalham para pequenas empresas pertencentes a cadeias de valor que se estendem por toda a Europa. Em todos os setores, da indústria automóvel aos têxteis, dos produtos farmacêuticos à energia, se encontra uma cadeia europeia de talentos. O fortalecimento desta cadeia reforçará o mercado único e a resiliência da nossa economia. A UE pode incentivar e apoiar os Estados-Membros a adotarem políticas que vão no mesmo sentido e deem uma resposta eficaz às transições ecológica e digital, reforçando a resiliência das nossas economias e sociedades.

**A Europa presta igualmente um apoio valioso através do seu orçamento.** A proposta da Comissão relativa ao instrumento **Next Generation EU**<sup>8</sup> aproveita as possibilidades do orçamento da UE para favorecer a recuperação e o relançamento das economias dos Estados-Membros. Com um orçamento de longo prazo renovado de 1,1 bilião de euros, reforçado por um instrumento específico temporário Next Generation EU dotado de 750 mil milhões de euros, a UE está a mobilizar-se para investir numa recuperação sustentável, inclusiva e equitativa. O investimento em competências está no centro destas propostas. Estes instrumentos colocam à disposição dos Estados-Membros oportunidades sem precedentes para o financiamento de políticas de competências que reforcem a

---

<sup>8</sup> COM(2020)441 final/2.

resiliência aos choques económicos e a capacidade de recuperar rapidamente da atual recessão, na perspetiva da dupla transição ecológica e digital.

Com base na Agenda de Competências<sup>9</sup> adotada em 2016 e aproveitando as potencialidades do Plano de Recuperação da Europa, a agenda agora reforçada inclui as seguintes cinco componentes fundamentais:



**Apelar a um ação coletiva**, através da mobilização de empresas, parceiros sociais e partes interessadas para que se comprometam a trabalhar em conjunto, em especial no quadro dos ecossistemas industriais da e ao longo das cadeias de valor



**Definir uma estratégia clara** para garantir que as competências conduzem ao emprego



**Ajudar as pessoas a acumularem competências ao longo da vida**, num ambiente em que a aprendizagem ao longo da vida é a norma



Identificar os **meios financeiros para fomentar o investimento em competências**



**Fixar objetivos ambiciosos** de melhoria de competências e requalificação profissional, a alcançar nos próximos cinco anos

A nova Agenda de Competências consubstancia o primeiro princípio do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, que enuncia o direito a uma educação inclusiva e de qualidade, à formação e à aprendizagem ao longo da vida. Está também firmemente ligada ao **Pacto Ecológico Europeu**<sup>10</sup>, à nova **Estratégia Digital**<sup>11</sup> e às novas **estratégias para a indústria e as PME**<sup>12</sup>, uma vez que as competências são fundamentais para o seu êxito. Além disso, apoia a proposta de recomendação do Conselho «**Uma ponte para o emprego – reforço da Garantia para a Juventude**», adotada pela Comissão e que tem em conta as conclusões do recente **Relatório sobre o impacto das alterações demográficas**<sup>13</sup>. O novo plano de ação para a economia circular e a **Estratégia de Biodiversidade da UE para 2030** destacam também o papel fundamental das competências na transição para uma economia verde.

A **Agenda articula-se com outras iniciativas políticas** que apoiam a estratégia de aprendizagem ao longo da vida. Será seguida de novas propostas destinadas a imprimir uma nova dinâmica no domínio da educação, nomeadamente uma iniciativa que materialize o **Espaço Europeu da Educação** até 2025, mediante a eliminação dos obstáculos à aprendizagem em toda a União e a promoção de uma educação e a formação inovadoras e inclusivas para todos. O **Espaço Europeu da Investigação** promove igualmente a melhoria de competências e a requalificação de talentos, especialmente no meio académico. Em conjunto, estas iniciativas ajudarão a criar na Europa uma cultura de aprendizagem ao longo da vida, promover uma abordagem baseada na procura para dinamizar a cooperação com a indústria e reforçar a empregabilidade dos cidadãos.

<sup>9</sup> COM(2016) 381 final.

<sup>10</sup> Comunicação da Comissão sobre o Pacto Ecológico Europeu, COM(2020) 640 final.

<sup>11</sup> Estratégia Digital para a Europa, 2020 <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/content/european-digital-strategy>

<sup>12</sup> COM(2020) 102 final e COM(2020) 103 final.

<sup>13</sup> COM(2020) 241 final.

# 1. TRABALHAR EM CONJUNTO NO ÂMBITO DE UM PACTO PARA AS COMPETÊNCIAS

**A ação conjunta pode ser determinante para maximizar o impacto do investimento em competências.** As políticas e ações em matéria de competências são partilhadas entre muitos intervenientes. Os ministérios, os prestadores de serviços de educação e formação, a própria indústria, os institutos de investigação, os parceiros sociais, as câmaras de comércio e os serviços de emprego são apenas alguns dos agentes que contribuem para concretizar a melhoria de competências e a requalificação profissional. A concertação de esforços pode trazer clareza aos indivíduos e às empresas ao longo da cadeia de valor, reduzir os custos e privilegiar as prioridades.

Programas de competências bem-sucedidos combinam as diferentes fases, a fim de acompanhar cada trabalhador no seu percurso de melhoria de competências ou requalificação profissional: da identificação das competências necessárias para as transições ecológica e digital ao desenvolvimento dessas competências através de programas de formação específicos, ao apoio à sua utilização no local de trabalho ou à criação de novos empregos.

Uma primeira componente fundamental da Agenda de Competências é a promoção da cooperação através de um Pacto para as Competências.

---

## Ação n.º 1: Um Pacto para as Competências

---

O Pacto consubstanciará um esforço concertado em torno de um investimento de qualidade em competências para todas as pessoas em idade ativa em toda a União.

O Pacto para as Competências reunirá todas as partes interessadas, dos setores público e privado, que partilham o objetivo de melhorar as competências da mão de obra europeia e da sua requalificação profissional, de modo a dar-lhe condições para participar nas transições ecológica e digital. Todas estas partes interessadas assinarão uma **Carta** que definirá os princípios fundamentais<sup>14</sup> para melhorar as competências e requalificar a força de trabalho, dentro das respetivas organizações mas também ao longo de toda a cadeia de valor ou ecossistema a que pertencem. A Carta será elaborada em conjunto com as partes interessadas.

O Pacto facilitará a cooperação entre os setores público e privado. Em particular, estabelecerá **parcerias abrangentes**, também a nível regional, nos ecossistemas industriais estratégicos<sup>15</sup> e nos domínios prioritários identificados no Pacto Ecológico Europeu, a fim de chegar a compromissos ambiciosos. Estas parcerias envolverão todas as partes interessadas, nomeadamente as PME que têm dificuldades de acesso a competências. As partes interessadas serão incentivadas a reunir conhecimentos especializados, recursos (por exemplo, centros de formação dentro da cadeia de valor) e financiamento para ações concretas de melhoria de competências e requalificação, com compromissos claros que permitam às pessoas manter o emprego que têm, mudar de emprego ou procurar novas oportunidades profissionais.

O Pacto **facilitará também o acesso às informações sobre os instrumentos de financiamento da UE** para as competências, oferecendo um ponto de entrada única a nível da UE.

O **lançamento do Pacto** durante a Semana Europeia da Formação Profissional, em novembro de 2020, envolverá os parceiros sociais europeus, o Parlamento Europeu, a Presidência do Conselho da União Europeia, a Comissão Europeia, os agentes pertinentes do ecossistema industrial estratégico e outras partes interessadas.

---

**Miguel gere uma pequena empresa que fornece peças especializadas para automóveis elétricos,**

---

<sup>14</sup>Estes princípios incluirão a luta contra a discriminação e as questões de género.

<sup>15</sup>Conforme consta da estratégia industrial da UE adotada em março de 2020.

um domínio de rápido desenvolvimento tecnológico. Graças ao Pacto para as Competências, a sua empresa aderiu a uma parceria alargada que envolve toda a cadeia de abastecimento. O seu pessoal pode agora beneficiar de formação de ponta, concebida em conjunto com um instituto de investigação, em instalações pertencentes a empresas de maior dimensão.

Os **parceiros sociais de um determinado setor** acordam em designar «embaixadores de formação» em cada empresa participante. Trata-se de trabalhadores que informam os seus colegas sobre as possibilidades de formação à sua disposição e sobre os seus direitos de formação e promovem a sua utilização. Em especial, as pessoas pouco qualificadas podem ter relutância em falar com os seus supervisores sobre as necessidades de formação que sentem. Os embaixadores contribuirão para superar este obstáculo.

O Pacto para as Competências criará pontes entre as iniciativas de cooperação já existentes a nível da UE e, se necessário, passará a ser o ponto de entrada único para:

- **O Plano de Ação para a cooperação setorial em matéria de competências.** No âmbito deste plano, procede-se à identificação de informação estratégica sobre competências setoriais, ao levantamento das necessidades prementes em termos de profissões, à definição de perfis profissionais e à implementação de programas de formação. O conceito de aquisição de competências para o emprego é intrínseco aos planos de ação neste contexto e será aplicado em maior escala e aberto a mais setores, beneficiando de um orçamento reforçado. A aplicação dos planos de ação será significativamente acelerada para garantir resultados em tempo útil, em função das necessidades de competências das empresas e dos indivíduos. Os planos de ação remodelados irão também acrescentar uma ligação às oportunidades de emprego no final do programa de formação.
- **A reforçada Aliança Europeia para a Aprendizagem.** Tal como estabelecido na Comunicação intitulada «Apoio ao emprego dos jovens: Uma ponte para o emprego da nova geração»<sup>16</sup>, esta Aliança irá mobilizar novos compromissos para manter as ofertas de aprendizagem apesar da atual recessão económica, e para desenvolver programas de aprendizagem. A Aliança renovada lançará novas coligações nacionais de aprendizagem, dando voz aos participantes e reforçando o diálogo social.
- **A Coligação para a criação de competências e emprego na área digital** irá recolher compromissos dos Estados-Membros, das empresas, dos parceiros sociais, das organizações sem fins lucrativos e dos prestadores de educação para novos programas de formação, recrutamento ou requalificação da mão de obra existente, com vista à melhoria das competências digitais. Um recente apelo a compromissos no contexto da COVID-19 recebeu mais de 70 novas contribuições<sup>17</sup>. Ao reforçar o apoio administrativo à Coligação, a Comissão disponibilizará um balcão único que permita a partilha de conteúdos digitais, boas práticas e oportunidades de formação, nomeadamente para as PME.

O Pacto para as Competências é um pacto pan-setorial aberto a todas as partes interessadas. **Inicialmente, centrar-se-á nos ecossistemas fortemente afetados pela atual crise e nas áreas prioritárias identificadas no Pacto Ecológico Europeu, nas quais serão cruciais estratégias ambiciosas de melhoria de competências e requalificação profissional para fomentar a recuperação, estendendo-se posteriormente a outros ecossistemas e áreas:**

<sup>16</sup> COM(2020) 276 final.

<sup>17</sup> Trata-se de compromissos assumidos por organizações públicas ou privadas no sentido de contribuir diretamente para reduzir as lacunas em matéria de competências digitais com que a Europa se confronta, através de formações, colocações ou oportunidades de desenvolvimento de competências digitais. Os compromissos podem ser consultados em: <https://pledgeviewer.eu/>

- **Saúde:** a pandemia de COVID-19 veio recordar-nos o quanto dependemos dos profissionais da saúde, que são chamados a adquirir competências e a receber formação em matéria de contenção de infeções, protocolos de quarentena, utilização de equipamentos de proteção e responsabilidades de gestão clínica. Embora o setor da saúde e dos cuidados sociais represente 10 % do emprego total na UE, as estimativas apontam para um aumento de mais de 830 000 novos postos de trabalho, o que, em conjunto com as necessidades de substituição, significa 8 milhões de ofertas de emprego nos próximos 10 anos<sup>18</sup>. Além disso, para satisfazer as necessidades das entidades prestadoras de cuidados de saúde com vista à correta implantação de novas tecnologias digitais, como a inteligência artificial, que melhorem a qualidade dos cuidados e reforcem a eficiência dos sistemas de saúde dos Estados-Membros, a procura de competências digitais básicas e avançadas aumentará significativamente até 2030<sup>19</sup>. Este facto traduz um défice significativo de competências que será agravado pelo envelhecimento demográfico e o aumento das doenças crónicas. Colmatar esta lacuna é crucial para garantir um elevado nível de resiliência e equidade dos sistemas nacionais de proteção social em toda a UE.
- **Construção:** A pandemia de COVID-19 teve um impacto importante no setor<sup>20</sup>, onde é grande o peso das pequenas e microempresas que proporcionam emprego a nível local (mais de 90 % são PME<sup>21</sup>). Este setor, que conta com 12 milhões de trabalhadores, tem dificuldade em atrair jovens e pessoas qualificadas<sup>22</sup>. São visíveis lacunas de competências em *design*, tecnologias e materiais ecológicos. Com o início da recuperação, torna-se evidente que a melhoria de competências tem de centrar-se na eficiência em termos de energia e utilização dos recursos, em soluções descentralizadas de energias renováveis, na circularidade, na digitalização e na renovação das construções existentes, respeitando os requisitos de acessibilidade<sup>23</sup>. A disponibilidade de trabalhadores qualificados na construção é fundamental para o êxito da iniciativa Vaga de Renovação do Pacto Ecológico Europeu.
- **Setores automóvel e dos transportes:** As restrições às viagens impostas durante a pandemia do COVID-19 tiveram um impacto significativo nos setores da aviação, do transporte ferroviário, marítimo, da navegação interior e rodoviário, tendo afetado fortemente o setor dos transportes, que emprega mais de 9 milhões de pessoas na UE<sup>24</sup>. As medidas de confinamento também perturbaram significativamente a indústria automóvel e a sua extensa cadeia de abastecimento, com pelo menos 1,1 milhões de postos de trabalho afetados por encerramentos de fábricas<sup>25</sup>. O setor automóvel, que representa 7 % do PIB da UE, já estava confrontado com mudanças estruturais importantes e com um imperativo de investimento na digitalização, nas tecnologias verdes (por exemplo, baterias<sup>26</sup> para a eletrificação dos transportes e outras soluções de combustíveis alternativos) e numa maior conectividade e automatização, bem como na transformação dos modelos empresariais e das cadeias de valor existentes. O setor dos transportes e, em especial, a indústria automóvel,

<sup>18</sup>Panorama de Competências do CEDEFOP, profissionais de saúde e profissionais de nível intermédio.

<sup>19</sup> *EIT Health and McKinsey, 2020, «Transforming healthcare with AI: The impact on the workforce and organisations».*

<sup>20</sup>OCDE, *Evaluating the initial impact of COVID-19 containment measures on economic activity*, figura 1

<sup>21</sup>Em 2017, 94 % das empresas de construção eram PME, o Eurostat [sbs\_sc\_con\_r2].

<sup>22</sup> *European Builders Construction*, sítio Web sobre competências

<sup>23</sup>Diretiva (UE) 2019/882 relativa aos requisitos de acessibilidade dos produtos e serviços.

<sup>24</sup> *Transport in Figures 2019* <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0f3e1b7-ee2b-11e9-a32c-01aa75ed71a1>

<sup>25</sup>Associação dos Construtores Europeus de Automóveis (ACEA), *Employment impact of COVID-19 on the European auto industry*

<sup>26</sup>Foi elaborado um projeto de plano de ação sobre as competências necessárias para o setor das baterias «ALBATS», que será importante não só para o setor automóvel, mas também para o setor do armazenamento de energia.



necessita de um plano claro para impulsionar um conjunto de novas competências, incluindo a análise de megadados, o desenvolvimento de software, a inteligência artificial, a robótica, a química, a engenharia eletrónica e toda uma nova gama de competências sociais. Há que incentivar a maximização da utilização destas competências no ecossistema e nas cadeias de abastecimento, designadamente na implantação da infraestrutura de carregamento elétrico.

- **Turismo:** A pandemia de COVID-19 reduziu a atividade do setor em 80 % e, sem uma intervenção urgente, estão em risco 6 milhões de empregos<sup>27</sup>. Entre as necessidades em matéria de competências contam-se o marketing em linha, a reciclagem e a gestão dos resíduos, a água e os serviços energéticos com vista a uma transição para um turismo mais sustentável, a compreensão e comunicação transculturais, bem como novos protocolos de higiene<sup>28</sup>. A otimização da experiência dos viajantes será feita com base numa combinação de dados digitais e de serviços humanos. O plano de ação em vigor<sup>29</sup> já permitiu identificar estas lacunas de competências e novos perfis de emprego. É agora necessário ampliá-lo, uma vez que a inovação tecnológica e as tendências sociais estão a evoluir mais rapidamente do que algumas empresas podem acompanhar. O pessoal do setor deve ser capaz de trabalhar em diferentes serviços, a diferentes níveis e utilizar várias ferramentas e aplicações.

## **2. ADQUIRIR COMPETÊNCIAS PARA O EMPREGO: ALINHAR AS POLÍTICAS PARA OBTER RESULTADOS**

A integração da ideia de «competências para o emprego», o segundo pilar da Agenda de Competências, centra-se numa abordagem abrangente de melhoria de competências e requalificação profissional, que abrange toda a cadeia de valor.

Parte de uma informação estratégica fiável sobre competências para garantir a relevância da formação para o mercado de trabalho. Este conceito deve ser integrado nas estratégias nacionais de competências e nos sistemas de educação e formação. As empresas devem também desenvolver processos internos para identificar lacunas e medidas destinadas a melhorar as competências dos seus efetivos.

Esta secção apresenta as principais componentes da abordagem «competências para o emprego», que visa ajudar a mão de obra da UE a tirar pleno partido das transições ecológica e digital.

### **2.1. Melhorar a informação estratégica sobre competências: a base das ações de melhoria de competências e requalificação profissional**

**O primeiro passo para garantir que as pessoas adquirem as competências necessárias para o emprego que ocupam ou para outros que possam ter no futuro é dispor de informação atualizada sobre as necessidades de competências.** Mas, muitas vezes, esta informação chega tardiamente para fundamentar as escolhas. É necessário uma informação estratégica em matéria de competências que seja acessível, facilmente compreensível, direcionada e atualizada. Para além dos inquéritos destinados a seguir os percursos dos licenciados e da correspondência dos dados administrativos, a inteligência

---

<sup>27</sup> COM(2020) 550 final: Turismo e transportes em 2020 e mais além

<sup>28</sup> C(2020) 3251 Orientações da UE para o reatamento progressivo dos serviços de turismo e sobre os protocolos de saúde nos estabelecimentos hoteleiros — COVID-19 2020/C 169/01 169/01.

<sup>29</sup> <https://nexttourismgeneration.eu/>

artificial e a análise de megadados podem desempenhar um papel importante. A IA e os megadados podem ser utilizados para definir novos perfis de emprego em diferentes setores, com base nas competências específicas exigidas.

O Cedefop tem vindo a testar a análise de megadados utilizando anúncios de emprego em linha para determinar as competências exigidas pelos empregadores a nível regional<sup>30</sup>, ao passo que os planos de ação para a cooperação setorial em matéria de competências têm vindo a analisar as necessidades de competências em setores fundamentais. Com base nestes casos de sucesso, são necessários esforços renovados para aprofundar a informação estratégica sobre competências, tendo em conta as dimensões regional e setorial, coligir os dados e apresentá-los forma acessível, inclusivamente para as instituições e organizações de educação e formação.

---

### **Ação n.º 2: Reforçar a informação estratégica sobre competências**

---

Para reforçar e divulgar a informação estratégica sobre competências, a Comissão irá:

- Apoiar o desenvolvimento de modelos novos e aprofundados de informação estratégica sobre competências, nomeadamente a nível regional e setorial. Com base no projeto-piloto do Cedefop de análise de megadados, será criada uma ferramenta em linha permanente onde serão publicadas informações «em tempo real» para serem utilizadas por todas as partes interessadas<sup>31</sup>. Serão exploradas parcerias com vista à utilização de dados de portais privados de emprego e de informações nacionais sobre competências.
- Centralizar e difundir amplamente informação estratégica sobre competências através do Pacto para as Competências, em sinergia com o Espaço Europeu da Investigação.
- Promover a participação dos parceiros sociais nas projeções do mercado de trabalho e a identificação das necessidades de formação, com vista ao desenvolvimento de informação estratégica sobre competências.
- Incentivar a utilização de informação estratégica sobre competências por parte dos serviços de emprego públicos e privados e, em particular, incentivar a rede de serviços públicos de emprego (SPE) a promover a identificação atempada de lacunas e tendências em matéria de competências associadas ao aumento das oportunidades de emprego, nomeadamente a fim de melhor aproveitar o potencial da mobilidade intra-UE e da migração de países terceiros.
- Apresentar informações sobre competências adaptadas às necessidades das pessoas no quadro do Europass, a plataforma da UE para ajudar as pessoas a gerir a sua aprendizagem e as suas carreiras. Trata-se de apoiar os indivíduos nas escolhas de estudos, formação e trabalho, bem como os conselheiros e mentores, nomeadamente nos serviços públicos de emprego.

---

## **2.2. Promover estratégias nacionais de competências, o papel dos serviços de emprego e a migração legal**

**A aquisição de competências para o emprego requer estratégias nacionais neste domínio, com a participação de todas as partes interessadas.** Estratégias nacionais de competências, concebidas e aplicadas numa abordagem de governação integrada, permitem alinhar os esforços empreendidos no quadro das políticas de emprego, educação, investigação, indústria e desenvolvimento regional. Estas estratégias devem contar com a participação dos parceiros sociais, da sociedade civil, do mundo da

---

<sup>30</sup>Cedefop «Skills ovate», nível NUTS 2.

<sup>31</sup> Esta ferramenta em linha fornecerá informação granular e atualizada sobre competências, especialmente a nível regional e setorial, proporcionando um retrato instantâneo da procura de competências no mercado de trabalho em tempo real que pode ser repetido em intervalos muito curtos, e permite identificar tendências em termos de necessidades de competências e detetar novas necessidades emergentes.

educação e da formação e das partes interessadas do mercado de trabalho, e basear-se nas estratégias nacionais existentes em matéria de competências.

À luz da atual crise e do seu impacto no desemprego, em especial dos jovens, os serviços de emprego, tanto públicos (SPE) como privados, em colaboração com as instituições e os prestadores públicos de educação e formação, bem como as coligações nacionais para as competências e o emprego na área digital, têm um contributo crucial a dar para as estratégias nacionais de competências. Os SPE podem desempenhar um papel mais importante de orientação das pessoas para mais e melhores ações de melhoria de competências e requalificação profissional, e de reforço da relevância dos sistemas de educação e de formação para o mercado de trabalho. As estratégias nacionais de competências alinham as políticas nacionais e regionais com o investimento para fazer face aos grandes desafios comuns que se colocam. Além disso, orientam os Estados-Membros nos projetos que cofinanciam com os fundos europeus.

**A resposta aos desafios de garantir competências adequadas para a dupla transição ecológica e digital e responder aos desafios demográficos pode também passar por uma abordagem mais estratégica da migração legal, orientada para atrair e manter talentos.** Continuará a caber aos Estados-Membros decidir o número de trabalhadores migrantes que admitem no seu território, mas um quadro sólido da UE pode ajudá-los a atrair os perfis de que UE precisa e a assegurar que a migração laboral se traduz em vantagens para todos. A canalização da migração legal para regiões e profissões com escassez de competências implica uma melhor adequação entre oferta e procura e procedimentos claros. É necessário envidar mais esforços para melhorar as vias legais de entrada na UE e o reconhecimento das competências dos nacionais de países terceiros no mercado de trabalho da UE. Esta ação deve ser realizada em parceria com os países terceiros, a fim de promover o desenvolvimento e a mobilidade através de investimentos reforçados em competências. Por último, é igualmente importante utilizar de forma mais estratégica o potencial e as competências dos migrantes de países terceiros que já residem na UE. Apesar da subida dos níveis de habilitações, continuam a apresentar níveis médios de qualificações mais baixos, o que constitui um obstáculo a uma inclusão duradoura no mercado de trabalho.

---

### **Ação n.º 3: Apoio da UE a ações estratégicas nacionais de melhoria dos níveis de competências**

---

A Comissão apoiará todos os Estados-Membros na elaboração de estratégias holísticas e interministeriais de competências a nível nacional. Para tal, será aproveitado o trabalho já realizado com a OCDE em 11 Estados-Membros, bem como no quadro de outras estratégias de competências em vigor a nível nacional. Sempre que necessário, a Comissão apoiará o estabelecimento ou a revisão de estratégias e contribuirá para acompanhar os progressos na sua aplicação. Incentivará ações para eliminar estereótipos de género e outros comportamentos discriminatórios. Dará especial destaque à importância das competências transversais e de empreendedorismo, bem como das competências necessárias para as transições ecológica e digital, como as que são facultadas por estudos nas áreas da ciência, da tecnologia, da engenharia e da matemática.

A Comissão irá unir forças com a Rede Europeia de Serviços Públicos de Emprego com vista à organização de eventos de aprendizagem inter pares para chamar a atenção para as competências necessárias no mercado de trabalho, em especial para os desempregados e os trabalhadores com horários de trabalho reduzido. As atividades incidirão ainda no reforço da prestação de serviços de orientação, também para as pessoas com emprego e, em particular, para os grupos vulneráveis, e no colmatar das lacunas de competências, nomeadamente em competências digitais. Além disso, serão estudadas todas as oportunidades de cooperação transfronteiriça.

Com o próximo pacto sobre migração e asilo, a Comissão procurará reforçar as vias legais de

entrada na UE, nomeadamente através do relançamento das negociações sobre a Diretiva Cartão Azul para atrair trabalhadores altamente qualificados. Ao abrigo do Pacto, serão também proporcionadas ofertas credíveis de vagas para migrantes legais como parte de novas parcerias com países terceiros destinadas a atrair talentos, sendo explorados novos instrumentos de migração legal.

Devido à elevada percentagem de adultos pouco qualificados num Estado-Membro, a estratégia nacional de competências ali em vigor evidenciou a necessidade de fomentar uma cultura da educação de adultos e melhorar a participação e a coerência. Por conseguinte, **Peter**, que trabalha no setor hoteleiro e do turismo, pôde aceder a um novo programa de formação profissional de adultos na sua região de origem. O programa coloca uma nova ênfase nas competências digitais e nas competências transversais cada vez mais necessárias entre os trabalhadores do setor do turismo.

### 2.3. Preparar o ensino e a formação profissionais (EFP) para os reptos o futuro

**As organizações de ensino e formação devem ministrar competências relevantes ao longo de todo o processo de aprendizagem ao longo da vida.** Desde os primórdios da cooperação europeia, o ensino e a formação profissionais (EFP) são fundamentais para o projeto da UE e, desde então, tornaram-se parte integrante do quadro mais vasto da cooperação europeia no domínio da educação e da formação e do Espaço Europeu da Educação. Atualmente, cerca de metade dos jovens aprendentes na UE são alunos de EFP, cada vez mais a níveis mais elevados<sup>32</sup>. A Europa precisa de sistemas de EFP flexíveis, resilientes e orientados para o futuro, capazes de ajudar os jovens a gerir a entrada num mercado de trabalho em evolução e garantir aos adultos acesso a programas profissionais adaptados às transições ecológica e digital.

#### **Ação n.º 4: Proposta de recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência**

A Comissão adota hoje a proposta de recomendação do Conselho sobre o ensino e a formação profissionais em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência A iniciativa:

- Propõe uma visão política modernizada da UE para o EFP, com vista a dotar os jovens e os adultos das competências necessárias para prosperar no mercado de trabalho e apoiar as transições ecológica e digital, incluindo competências transversais, assegurando a inclusão e a igualdade de oportunidades, e estabelecendo o EFP europeu como um ponto de referência global para o desenvolvimento de competências;
- Apresenta princípios para implementar esta visão, designadamente uma tónica reforçada na permeabilidade com outros setores da educação, uma maior mobilidade para fins de aprendizagem e ações em parceria estreita com os empregadores. Promove igualmente o EFP como uma escolha atrativa tanto para as mulheres como para os homens e promove a inclusão de grupos vulneráveis;
- Estabelece objetivos para os sistemas de EFP com vista a aumentar a disponibilidade de aprendizagens em contexto laboral e de oportunidades de mobilidade e reforçar a empregabilidade dos diplomados do ensino profissional;
- Propõe um conjunto de ações a implementar a nível da UE para apoiar a reforma do EFP, em particular no que diz respeito ao reforço da preparação digital das instituições de EFP,

<sup>32</sup>Programas de EFP que atravessam diferentes níveis de educação e formação. Em valores absolutos, a maioria dos alunos de EFP (8,5 milhões) segue programas a nível do ensino secundário. Este valor pode ser comparado com 1,5 milhões de alunos em programas profissionais de ensino pós-secundário não superior, 1,2 milhões no ensino superior de curta duração, 1,2 milhões a nível da licenciatura e 0,7 milhões a nível de mestrado. Fonte: Unesco-OCDE-Eurostat (UOE) recolha conjunta de dados sobre educação e formação.

---

nomeadamente para os professores, os programas de aprendizagem e os centros de excelência profissional, associados a estratégias de especialização inteligente e/ou estratégias regionais de inovação e crescimento.<sup>33</sup>

### **O que é um Centro de Excelência Profissional?**

Existem muitos tipos diferentes de Centros de Excelência Profissional. Não obstante esta diversidade, é possível identificar dois grandes tipos: 1. Centros que são entidades criadas propositadamente ou designadas enquanto parte de acordos nacionais/regionais na área da excelência profissional, e 2. Centros que são prestadores individuais de EFP e operam numa região, sub-região ou setor<sup>34</sup>. Apoiam iniciativas empresariais e funcionam como polos de conhecimento e inovação para as empresas, em especial para as PME. A recomendação proposta tem a ambição de apoiar a criação de 50 Centros de Excelência Profissional<sup>35</sup> para serem pontos de referência de craveira mundial na formação inicial dos jovens, bem como na melhoria de competências e requalificação contínuas dos adultos<sup>36</sup>.

Por exemplo, um centro de EFP que opera no setor das indústrias culturais e criativas (ICC), financiado pelo programa Erasmus, está a criar uma rede de produtores de conhecimentos (investigadores e prestadores de EFP) e empresas com parceiros de outros países. A rede cria polos de inovação para apoiar as PME setoriais, os profissionais qualificados e os alunos de EFP. Desenvolve e implementa um programa de formação centrado no empreendedorismo, na resolução de problemas, no espírito crítico e na inovação de processos/produtos, bem como incubadoras de empresas para alunos de EFP, o pessoal das ICC e formadores.

## **2.4. Implementar a iniciativa Universidades Europeias e melhorar as competências dos cientistas**

**O ensino superior é um veículo essencial para proporcionar aos estudantes as competências de que necessitam no futuro.** As universidades geram os conhecimentos e as competências avançadas que ajudam a sociedade a inovar para fazer face aos grandes desafios com que se confronta. Conferem às pessoas competências de alto nível que lhes permitem dar um impulso ao respetivo desenvolvimento profissional, social e pessoal. A rápida evolução do mercado de trabalho e as transições societárias exigem uma transformação das instituições de ensino superior para melhorar a sua ligação à realidade económica, a fim de garantir que os diplomados possuem as habilitações e as competências exigidas pelo mercado de trabalho e, em especial, as que são necessárias para a dupla transição ecológica e digital.

**Os investigadores estão na vanguarda da ciência e da inovação** e têm de possuir um conjunto específico de competências. Há ainda margem para melhorias na definição destas e de outras competências essenciais para uma carreira bem-sucedida dentro e fora do mundo académico, também na perspetiva de promover a mobilidade dos cientistas em toda a Europa.

---

### **Ação n.º 5: Implementar a iniciativa Universidades Europeias e melhorar as competências dos cientistas**

---

<sup>33</sup>A fim de fomentar a excelência e a internacionalização do EFP, os perfis profissionais de base europeus definirão, em certa medida, conteúdos de formação comuns a nível europeu. Os perfis — como parte da plataforma Europass e complementados, sempre que possível, por ferramentas digitais de aprendizagem profissional — podem facilitar significativamente a mobilidade de alunos e trabalhadores, o reconhecimento automático das qualificações e o desenvolvimento de programas de ensino e formação profissionais conjuntos, qualificações e microcredenciais.

<sup>34</sup>Estudo da Comissão Europeia sobre o levantamento dos Centros de Excelência Profissional: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8250&furtherPubs=yes>

<sup>35</sup>Esta ambição reflete-se igualmente nas propostas da Comissão para o próximo quadro financeiro plurianual.

<sup>36</sup>Esta ação será coordenada com o Espaço Europeu da Investigação.

---

Para **implementar a iniciativa Universidades Europeias**, a Comissão, em estreita cooperação com as partes interessadas e os Estados-Membros, irá:

- Dar o seu contributo no âmbito dos programas Erasmus (2021-2027) e Horizonte Europa, nomeadamente através da eliminação dos obstáculos a uma cooperação transnacional eficaz e aprofundada entre instituições de ensino superior e do reforço da cooperação com os operadores económicos, em especial para promover a dupla transição ecológica e digital. A iniciativa estabelecerá normas para a transformação das instituições de ensino superior em todo o Espaço Europeu da Educação e no Espaço Europeu da Investigação, fazendo da aprendizagem ao longo da vida e da circulação de talentos uma realidade.
- Explorar novas pistas nas áreas da investigação e da inovação das universidades europeias, para ajudar a eliminar os obstáculos a uma cooperação transnacional eficaz entre as instituições de ensino superior, com base nos ensinamentos retirados das iniciativas piloto lançadas no âmbito dos programas Erasmus+ e Horizonte 2020. A Comissão identificará áreas em que seja possível apoiar a ação dos Estados-Membros, estudará os contornos de uma abordagem concreta da criação um «diploma europeu», e a viabilidade de um estatuto de universidade europeia (para lidar com questões jurídicas transfronteiras) e de um sistema europeu de reconhecimento e garantia da qualidade.
- Trabalhar em conjunto com o Instituto Europeu de Inovação e Tecnologia (EIT) e outras iniciativas relevantes do Espaço Europeu da Investigação, para reunir as principais organizações do mundo empresarial, da educação e da investigação, em especial através das Comunidades de Conhecimento e Inovação, a fim de desenvolver modelos inovadores de ensino e aprendizagem, formar a próxima geração de inovadores e acompanhar a transição das instituições de ensino superior para organizações mais empreendedoras.
- Reunir o meio académico e a indústria, testando novas formas de intercâmbio de conhecimentos fundamentadas no modelo *talents-on-demand* para dar resposta às necessidades de investigação e inovação das empresas e reforçar a cooperação entre universidades e empresas.

Para **melhorar as competências dos cientistas**, em estreita colaboração com as partes interessadas e os Estados-Membros, a Comissão irá:

- Desenvolver um Quadro Europeu de Competências para os investigadores e apoiar o desenvolvimento de um conjunto de competências de base para estes profissionais.
  - Definir uma taxonomia de competências para os investigadores, que permita o acompanhamento estatístico da circulação de cérebros, e acordar com os Estados-Membros um conjunto de indicadores que facilitem o acompanhamento e a análise estatística.
  - Desenvolver programas de ciência aberta e de gestão da ciência destinados a investigadores.
- 

## **2.5. Competências para acompanhar as transições ecológica e digital dentro e fora da esfera do emprego**

**Os empregos de amanhã exigem competências adaptadas à dupla transição ecológica e digital.** A transição ecológica pressupõe investimentos em competências para aumentar o número de profissionais na área das tecnologias verdes, incluindo na esfera digital, que desenvolvem produtos, serviços e modelos empresariais ecológicos, criam soluções inovadoras baseadas na natureza e contribuem para minimizar a pegada ambiental das atividades<sup>37</sup>. Além disso, para que a neutralidade climática, a eficiência na utilização dos recursos e a economia circular sejam uma realidade na Europa, é necessário uma população informada e uma mão de obra capaz de pensar e agir de forma ecológica.

---

<sup>37</sup> A implementação da Estratégia da UE para a Bioeconomia é um bom exemplo neste sentido, com ações que permitem o desenvolvimento de competências, sinergias com a educação e a aprendizagem ao longo da vida.

Do mesmo modo, uma transição digital centrada no ser humano exige uma mudança radical em termos de competências digitais. Atualmente, os europeus já precisam de competências digitais na vida e no trabalho: em algumas categorias profissionais, mais de 90 % dos empregos exigem tipos específicos de competências digitais<sup>38</sup>. A pandemia e as suas consequências para as nossas vidas e economias vieram evidenciar a importância da digitalização em todos os setores económicos e sociais da UE. Com efeito, quase 4 em cada 10 trabalhadores iniciaram-se no teletrabalho durante as medidas de confinamento<sup>39</sup>. Além disso, entre 2005 e 2016, 40 % dos novos postos de trabalho foram criados em setores de forte digitalização<sup>40</sup>. No entanto, não é possível satisfazer a procura crescente de especialistas digitais. No domínio da cibersegurança, por exemplo, faltam 291 000 profissionais<sup>41</sup>.

Além disso, a implantação de tecnologias digitais em todos os setores económicos, mesmo os não tecnológicos, exigirá uma mão de obra mais qualificada em todos os níveis de competências e em todas as idades. A pandemia de COVID-19 e as medidas de confinamento daí resultantes vieram recordar de forma dramática que a mão de obra europeia — e, mais amplamente, toda a população — precisa de elevar rapidamente o seu nível de competências digitais<sup>42</sup>. Este aspeto revelou-se com particular evidência no setor da educação, para estudantes, professores e formadores.

---

#### **Ação n.º 6: Competências para apoiar a dupla transição ecológica e digital**

---

Para apoiar a aquisição de **competências para a transição ecológica**, a Comissão irá:

- Definir uma taxonomia das competências para a transição ecológica, que permita o acompanhamento estatístico da ecologização das profissões.
- Acordar com os Estados-Membros um conjunto de indicadores que permitam o acompanhamento e a análise estatística da evolução das competências verdes.
- Desenvolver um quadro europeu de aptidões em educação para as alterações climáticas, as questões ambientais, a transição para energias limpas e o desenvolvimento sustentável, que especifique os diferentes níveis de competências verdes.
- Apoiar o desenvolvimento de um conjunto de competências verdes essenciais para o mercado de trabalho, para orientar os modelos de formação nos vários setores da economia, com vista à criação de uma geração de profissionais e operadores económicos ecológicos atentos às problemáticas do clima, do ambiente e da saúde.
- Ajudar a integrar as considerações ambientais e climáticas na escola e no ensino superior, bem como no ensino e na formação profissionais.

A fim de promover **competências digitais para todos**, a Comissão irá:

- Atualizar o Plano de Ação para a Educação Digital e apresentar uma visão para melhorar a literacia, as competências e a capacidade digitais em todos os níveis de ensino e formação e relativamente a todos os níveis de competências digitais. Com base nos ensinamentos retirados da crise provocada pela COVID-19 em áreas como a aprendizagem em linha, o Plano de Ação visa apoiar o desenvolvimento de competências digitais sólidas e de capacidades organizativas nos sistemas de educação e formação (incluindo a aprendizagem à distância), aproveitando ao máximo o potencial das tecnologias, dados, conteúdos,

---

<sup>38</sup> [ICT for work: Digital skills in the workplace](#), estudo realizado para a Comissão Europeia pela Ecorys e pelo Danish Technology Institute, 2017

<sup>39</sup> [Eurofound, Living, working and Covid-19](#), abril de 2020.

<sup>40</sup> OCDE (2019), [Going Digital: Shaping Policies, Improving Lives](#), OECD Publishing, Paris. Cf. [OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work](#).

<sup>41</sup> ENISA, [Cybersecurity skills development in the EU](#), março de 2020.

<sup>42</sup> O Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES), elaborado pela Comissão, acompanha anualmente o nível das competências digitais básicas e avançadas em cada Estado-Membro e na UE.

ferramentas e plataformas emergentes para adequar a educação e a formação à era digital.

- Executar o programa Europa Digital, que visa desenvolver as capacidades digitais estratégicas da UE, através do reforço dos investimentos em supercomputação, inteligência artificial, cibersegurança e desenvolvimento de competências digitais avançadas.
- Apoiar a organização de cursos digitais intensivos para as PME e o programa «voluntários digitais» para melhorar as competências digitais da mão de obra atual, tal como já anunciado na estratégia da UE para as PME. A Comissão apoiará igualmente e interligará os intermediários das PME, como os *clusters* de empresas, a Rede Europeia de Empresas e os polos de inovação digital, a fim de ajudar o pessoal das PME a melhorar as suas competências no domínio da sustentabilidade.
- Apoiar as formações *Jump-Start* em TIC, como oferta de formação intensiva de curta duração para fazer face à escassez de competências nas TIC, garantindo uma participação equilibrada de homens e mulheres.

**Anna** gere uma pequena empresa de logística. Ao participar numa formação *Jump-Start* em TIC, ela e a sua equipa adquiriram as novas competências de que necessitam para desenhar e implementar rotas de entrega respeitadoras do ambiente.

**As CTEM (ciência, tecnologia, engenharia e matemática) são fundamentais para impulsionar a dupla transição ecológica e digital.** Em tempos de rápida inovação tecnológica, as empresas precisam de pessoas com competências avançadas nas áreas CTEM. Estas competências são necessárias para a utilização de novas tecnologias e um elevado nível de competências nestas áreas é crucial para promover a inovação em domínios de ponta das TIC, como a IA ou a cibersegurança. No entanto, na Europa, apenas um em cada cinco jovens diplomados do ensino superior vem das áreas CTEM, o que corresponde a menos de dois milhões por ano<sup>43</sup>. É imperativo que este número aumente, o que poderá ser alcançado através da promoção de percursos nos domínios CTEM, em particular entre as jovens. Atualmente, o número de mulheres diplomadas em CTEM na UE corresponde a apenas metade do dos homens, embora com acentuadas variações entre os Estados-Membros<sup>44</sup>. A inscrição em cursos de CTEM, em vez de outros programas de ensino superior, depende muitas vezes dos resultados no ensino secundário<sup>45</sup>, mas tendo em conta que as raparigas superam os rapazes na literacia digital<sup>46</sup>, afigura-se evidente que, de um modo geral, as perceções e atitudes sociais também são determinantes<sup>47</sup>. É necessário explicar melhor aos jovens estudantes, nomeadamente às raparigas, as oportunidades que se abrem com a escolha de um percurso em CTEM.

Há um número significativo de pessoas na Europa com **aspirações empresariais**, registando-se, nomeadamente, uma tendência crescente para o empreendedorismo social. Estas aspirações e tendências fomentam a criação de emprego e contribuem para o crescimento económico, mercê do aumento da concorrência, da produtividade e da inovação. Para concretizar estas aspirações, é necessária uma mudança radical no sentido de colocar a tónica no desenvolvimento de competências de empreendedorismo. Os sistemas e as práticas de orientação profissional devem cobrir adequadamente a dimensão empresarial. A sensibilização para o empreendedorismo social e outros modelos empresariais de economia social pode também contribuir para aumentar a atratividade e o interesse no empreendedorismo. Sendo a economia social pioneira na criação de

<sup>43</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary\\_education\\_statistics#Graduates](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Tertiary_education_statistics#Graduates)

<sup>44</sup> Dados do Eurostat sobre os diplomados do ensino superior em CTEM [educ\_uae\_grad04].

<sup>45</sup> OCDE, *Why don't more girls choose STEM careers*

<sup>46</sup> *2018 International Computer and Information Literacy Study (ICILS)*

<sup>47</sup> Comissão Europeia, 2016, *Does the EU need more STEM graduates?*, section 3.3.1.



emprego, ligada, por exemplo, à economia circular, apoia igualmente a inclusão social e a transição ecológica.

**Para além de competências técnicas, o mercado de trabalho necessita cada vez mais de competências transversais, como a capacidade de trabalhar em equipa, o espírito crítico e a criatividade na resolução de problemas.** A crescente influência dos robôs e dos algoritmos nos mercados de trabalho reforça ainda mais a necessidade de competências exclusivamente «humanas», como a empatia e a adaptação à mudança em ambientes complexos. Estas competências são especialmente importantes, tendo em conta a crescente importância da economia grisalha e dos cuidados devido à evolução demográfica, e são muito procuradas no mercado de trabalho. Embora as escolas tenham um papel a desempenhar, estas competências são muitas vezes desenvolvidas fora do contexto formal de aprendizagem, no trabalho e ao longo da vida. A identificação, o reconhecimento e a comunicação dessas competências podem não ser fáceis, razão pela qual, na próxima fase da ação da UE no domínio das competências transversais, é necessário envidar esforços acrescidos nesse sentido.

---

### **Ação n.º 7: Aumentar o número de diplomados nas áreas CTEM e promover competências empresariais e transversais**

---

A fim de contribuir para o necessário aumento dos **diplomados em CTEM**, a Comissão irá:

- Aumentar a atratividade dos estudos e das carreiras nos domínios das CTEM, com ações específicas para atrair raparigas e mulheres, e incentivando uma abordagem interdisciplinar e inovadora de ensino e aprendizagem nas escolas, no EFP e no ensino superior.
- No âmbito da comunicação sobre o Espaço Europeu da Educação, introduzir atividades destinadas aos professores, ajudando a colmatar a escassez de professores de CTEM em países e regiões da UE.
- Promover o ensino das ciências nas ações de investigação e inovação, nomeadamente através do desenvolvimento de competências essenciais e de um quadro de avaliação; da divulgação dos resultados dos estudos realizados em parceria com a European SchoolNet; e da utilização de portais de dimensão social que reúnam escolas de diferentes países europeus, nomeadamente as que têm experiência de ensino aberto.
- Promover um quadro integrado e um contínuo de aprendizagem entre os sistemas de ensino secundário e superior, a esfera da educação e as empresas, em parceria com os profissionais do mundo empresarial, e continuar a desenvolver o ensino aberto e métodos assentes na investigação, concursos e a ciência cidadã.

Para promover as **competências empresariais**, a Comissão lançará uma ação europeia em matéria de competências de empreendedorismo, que se centra no desenvolvimento de mentalidades empreendedoras e de uma mão de obra mais resiliente. A ação incluirá:

- A mobilização e a ligação das redes existentes para proporcionar um apoio empresarial ao nível europeu aos aspirantes a empresários, centrando-se nas jovens empresárias e em oportunidades de trabalho por conta própria na economia digital e verde, e que incorpore uma plataforma de conhecimento de recursos em linha sobre competências de empreendedorismo e oportunidades de colaboração<sup>48</sup>.
- O contributo de programas de financiamento para atividades de desenvolvimento de competências de empreendedorismo, mobilidade europeia para empresários e utilização sistemática do EntreComp, o quadro Europeu de Competências de Empreendedorismo.
- A promoção das competências de empreendedorismo em todos os níveis de ensino e formação — desde o ensino primário e secundário, ao ensino e formação profissionais e ao ensino superior, a fim de proporcionar aos alunos o conhecimento e a motivação para

---

<sup>48</sup> [A estratégia para a igualdade de género destaca o apoio da política de coesão ao empreendedorismo das mulheres.](#)

---

incentivar a atividade empresarial.

Esta ação irá complementar o futuro plano de ação da Comissão para a economia social, que promoverá, nomeadamente, oportunidades de empreendedorismo geradas pela economia social, como a ajuda às comunidades locais, a obtenção de acordos locais em matéria de ecologia e a ativação de grupos vulneráveis.

Para promover as **competências transversais**, a Comissão irá:

- Proporcionar um quadro estratégico para o reconhecimento das competências transversais para ajudar os profissionais responsáveis pela validação na Europa.
- Desenvolver recursos para favorecer a validação de competências transversais por parte dos empregadores e dos serviços de emprego. Aqui se incluirá a exploração de cursos em linha à escala da UE e de microcredenciais conexas para os responsáveis pela validação, e o estabelecimento de uma rede de organizações de validação pioneiras que possam partilhar melhores práticas.

---

**O Concurso anual da União Europeia para Jovens Cientistas (EUCYS)** é um dos principais eventos da Europa para dar a conhecer o talento científico dos jovens. Promove concursos nacionais de ciência (para jovens dos 14 aos 20 anos) e reúne os vencedores desses concursos para competirem com os seus homólogos europeus.

---

**A pandemia de COVID-19 e as consequentes medidas de confinamento sublinharam a importância das competências para a vida** e da nossa capacidade de adaptação, gestão da mudança e de assistência mútua enquanto comunidade. A resiliência, a literacia mediática, a competência cívica, a literacia financeira, ambiental e sanitária são fundamentais neste contexto. Sociedades abertas e democráticas dependem de cidadãos ativos que possam discernir informação de várias fontes, identificar a desinformação, tomar decisões fundamentadas, ser resilientes e agir de forma responsável.

A **Agenda Europeia para a Educação de Adultos** facilitou a cooperação europeia neste domínio durante a última década. É necessário envidar mais esforços para ajudar as pessoas a adquirir estas competências e para reforçar os percursos de melhoria de competências<sup>49</sup> para adultos, em especial para aqueles com níveis mais baixos de competências e qualificações. Esta ação ultrapassa a aquisição de competências para o emprego e inclui também o trabalho voluntário e as pessoas mais velhas que também precisam de novas competências.

---

### **Ação n.º 8: Competências para a vida**

---

A Comissão, juntamente com os Estados-Membros, irá trabalhar em novas prioridades para a Agenda Europeia para a Educação de Adultos, a fim de complementar o quadro renovado de cooperação europeia no domínio da educação e da formação e contribuir para a realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas. Procurará criar sistemas abrangentes, de qualidade e inclusivos para a educação de adultos, nomeadamente através da aprendizagem em linha e à distância. Estes sistemas devem abranger todas as pessoas, incluindo os seniores e, em especial, os que mais precisam de aceder à aprendizagem. Dará prioridade à aprendizagem não formal, à aprendizagem ao longo da vida, intergeracional, intercultural e comunitária. Os centros locais de aprendizagem, as bibliotecas e a comunidade e a sociedade civil em geral serão apoiados para trabalhar em conjunto no sentido de motivar os adultos e criar condições para a sua aprendizagem, assim reforçando a resiliência a situações de crise.

---

---

<sup>49</sup> JO C 484/01 de 24.12.2016

**Krzysztof tem 74 anos** inscreveu-se num curso de competências digitais na biblioteca municipal, onde aprendeu a marcar uma consulta médica e a comprar um bilhete de comboio em linha. A sua nova paixão é o grupo de diálogo que mantém em linha com a comunidade local, no qual está atualmente a organizar uma campanha em favor de mais espaços verdes.

### **3. DESENVOLVER FERRAMENTAS QUE PERMITAM ÀS PESSOAS ACUMULAREM COMPETÊNCIAS AO LONGO DE TODA A VIDA**

O terceiro pilar da Agenda de Competências deve desenvolver as ferramentas necessárias para dar a todas as pessoas, estejam elas empregadas, desempregadas ou inativas, condições para acumularem competências ao longo da vida. As competências podem ajudar o indivíduo a progredir na carreira e a gerir com êxito as transições profissionais. Só através da criação de uma verdadeira cultura de aprendizagem ao longo da vida é que poderemos manter uma economia competitiva e uma sociedade coesa e concretizar o direito a uma educação inclusiva e de qualidade, à formação e à aprendizagem ao longo da vida, tal como enunciado no princípio 1 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais.

#### **3.1. Dar a todos condições para participar na aprendizagem: contas individuais de aprendizagem**

**A falta de tempo, os custos e a falta de sensibilização para a necessidade ou as oportunidades de formação constituem importantes obstáculos à melhoria de competências e à requalificação profissional<sup>50</sup>.** Os incentivos diretos às pessoas, como as contas individuais de aprendizagem, podem tornar a aprendizagem ao longo da vida uma realidade. Proporcionam financiamento para as pessoas se poderem adaptar à evolução das necessidades de competências num emprego ou para transitar de profissão ou setor, incluindo mudar-se para outro Estado-Membro. As contas individuais de aprendizagem podem assegurar a portabilidade dos direitos de formação de emprego para emprego (ou do desemprego para o emprego) e a sua introdução pode ser combinada com melhorias significativas nos sistemas de orientação e de validação e na qualidade e transparência das ofertas de formação.

O financiamento das contas individuais de aprendizagem, quando existem, difere de país para país, em função de escolhas estratégicas a nível nacional. Por exemplo, em França, são principalmente financiadas através de uma taxa paga pelos empregadores, enquanto os Países Baixos preveem utilizar financiamento público. Ao estudar a viabilidade destas contas, a Comissão terá em conta este elemento essencial e a sua adequação às PME.

**As contas individuais de aprendizagem podem também assegurar a disponibilidade de fundos suficientes para a formação em períodos de recessão económica.** Permitem aos indivíduos acumular direitos de formação durante períodos mais longos, para que possam utilizá-los em conjunturas de baixa atividade económica, por exemplo, em períodos de tempo de trabalho reduzido, quando têm mais tempo para formação. Desta forma, impedem a desvalorização de competências devido à inatividade involuntária e ajudam as pessoas a adquirir as competências de que necessitam para transições profissionais bem sucedidas.

---

#### **Ação n.º 9: Iniciativa relativa às contas individuais de aprendizagem**

---

<sup>50</sup>Com base nos dados do Inquérito da UE sobre a Educação de Adultos.

---

A Comissão avaliará de que forma uma possível iniciativa europeia em matéria de contas de individuais aprendizagem poderá ajudar a colmatar as lacunas existentes no acesso à formação para adultos em idade ativa e dar-lhes condições para gerirem com êxito as transições no mercado de trabalho.

A Comissão estudará também que serviços de apoio e outros elementos podem apoiar as contas de individuais aprendizagem, designadamente orientações, validação e transparência da qualidade das oportunidades de formação, bem como disposições relativas a licenças para educação ou formação. No seu trabalho, a Comissão procederá a amplas consultas com os Estados-Membros, os parceiros sociais e todas as partes interessadas pertinentes.

---

### **3.2. Valorizar os resultados da aprendizagem: as microcredenciais**

**Capacitar os trabalhadores para melhorarem as competências que possuem e se requalificarem ao longo da vida significa também assegurar que todas as experiências de aprendizagem são devidamente valorizadas.** Cada vez mais, os trabalhadores frequentam ações de formação curtas e personalizadas e precisam de ver reconhecidos estes esforços. Estes cursos podem ser ministrados por vários prestadores de ensino e formação (por exemplo, instituições de ensino superior, prestadores de EFP, institutos de investigação, indústria, parceiros sociais, câmaras de comércio, indústria ou artesanato, organizações da sociedade civil).

As **microcredenciais**<sup>51</sup> reconhecem os resultados desses cursos de curta duração, muitas vezes no domínio digital, e descrevem os seus resultados. Podem reforçar a permeabilidade entre diferentes percursos/sistemas de ensino e melhorar a flexibilidade. Podem ainda tornar a aprendizagem mais adaptada às necessidades individuais, promovendo abordagens mais inovadoras e inclusivas e facilitando o acesso ao mercado de trabalho e às transições profissionais. Têm também o potencial de facilitar a continuação da aprendizagem, uma vez que podem ser acumuladas para obter uma credencial mais abrangente, permitindo aos indivíduos acumular resultados de aprendizagem ao longo do tempo e entre instituições, setores e fronteiras, mesmo os obtidos através de programas de aprendizagem eletrónica. Contudo, até à data, não existem normas europeias para garantir a qualidade, a transparência e a aceitação de microcredenciais em toda a UE.

---

#### **Ação n.º 10: Uma abordagem europeia das microcredenciais**

---

A Comissão irá propor uma nova iniciativa para garantir a qualidade, a transparência e a aceitação de microcredenciais em toda a UE. Irá, em particular:

- Desenvolver, juntamente com todas as partes interessadas (prestadores de ensino e formação públicos ou privados, parceiros sociais, câmaras de comércio, empregadores), normas europeias relativamente a requisitos mínimos de qualidade e transparência, para instaurar confiança nas microcredenciais e facilitar a sua portabilidade e o seu reconhecimento em toda a UE.
  - Estudar a inclusão de microcredenciais em quadros de qualificações, em concertação com as autoridades nacionais competentes em matéria de qualificações.
  - Tomar medidas para que as pessoas possam mais facilmente guardar e comunicar aos empregadores as microcredenciais obtidas, através do Europass e das respetivas credenciais
- 

<sup>51</sup> As microcredenciais podem ser definidas como documentos que descrevem e reconhecem os resultados de aprendizagem de um indivíduo, que correspondem a pequenos volumes de aprendizagem e que, para o utilizador, assumem a forma de um certificado, um cartão de acesso ou um endosso (emitido em formato digital ou em papel).

---

digitais.

Esta iniciativa tem por base, nomeadamente, os resultados da avaliação da Recomendação do Conselho de 2012 sobre a validação da aprendizagem não formal e informal, que são publicadas em paralelo com a presente Agenda de Competências.

**Ivana** é uma experiente gestora de stocks de supermercado. Existe um novo software que permite reduzir os desperdícios, mas para isso, é preciso que Ivana e o seu pessoal o saibam utilizar. Através de um módulo de formação orientado e de curta duração, disponibilizado pela organização empresarial do setor, Ivana receberá uma micro-credencial como prova das suas novas competências, prontas a utilizar no seu emprego atual ou futuro.

### 3.3. Dar a conhecer as competências: a nova plataforma Europass

**Depois de adquirido um certificado comprovativo das suas competências, as pessoas têm de ser capazes de as comunicar para se candidatarem a um emprego ou a uma aprendizagem.** As novas tecnologias abrem possibilidades de comunicação de competências, que vão além do CV tradicional e permitem orientar as pessoas para oportunidades de aprendizagem e de emprego.

**Lançado em conjunto com a Agenda de Competências, o novo Europass** tornou-se o instrumento em linha da UE para ajudar as pessoas a comunicar eficazmente as suas competências e qualificações e orientá-las, de forma proativa, para uma oportunidade de emprego ou de aprendizagem. O Europass disponibiliza ferramentas e informações gratuitas em todas as línguas oficiais da UE a alunos, trabalhadores e candidatos a emprego, para que possam gerir cada etapa das suas carreiras e da sua aprendizagem.

---

#### Ação n.º 11: Nova plataforma Europass

---

A nova plataforma Europass ajudará as pessoas a gerir as suas carreiras num mercado de trabalho em rápida evolução. Mediante a disponibilização de ferramentas modernas e de informações sobre onde e como aprender e trabalhar na Europa, o Europass irá:

- Dar orientação aos utilizadores para avaliarem e descreverem as competências que possuem e comunicarem as suas qualificações e experiência aos prestadores de formação e aos empregadores, para que possam passar à etapa seguinte em termos de formação ou emprego;
  - Sugerir aos utilizadores do Europass empregos (através dos portais de emprego EURES<sup>52</sup> e Euraxess<sup>53</sup>) e oportunidades de aprendizagem relevantes;
  - Utilizar a informação estratégica sobre competências para fornecer aos utilizadores informações específicas sobre as tendências e as necessidades em matéria de competências quando planeiam uma transição de carreira ou a mudança para outro país;
  - Permitir às instituições de ensino e de formação a emissão de diplomas e certificados digitais num formato digital europeu de «credenciais digitais Europass», promovendo assim um reconhecimento mais fácil;
- 

<sup>52</sup> A rede EURES é o Portal Europeu da Mobilidade Profissional que facilita a livre circulação de trabalhadores em toda a UE. Proporciona uma base de dados de empregos eletrónica, e um manancial de informações sobre mobilidade intra-UE para os candidatos a emprego e os empregadores. <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

<sup>53</sup> A EURAXESS — Investigadores em Movimento <https://euraxess.ec.europa.eu/> presta serviços de informação e apoio a investigadores profissionais, favorecendo a mobilidade e a progressão profissional dos investigadores e reforçando a colaboração científica entre a Europa e o mundo.

- Facilitar um procedimento acelerado de reconhecimento, reduzindo os encargos administrativos e os casos de fraude, mediante o apoio à autenticação automática de qualificações por parte dos empregadores e dos prestadores de formação; e ainda
- Ajudar os migrantes residentes legais a divulgar as respetivas competências e qualificações e facilitar o seu reconhecimento através de melhores informações<sup>54</sup>. A ferramenta da UE para a definição de perfis de competências dos nacionais de países terceiros, atualmente utilizada nos centros de acolhimento e pelas organizações que orientam e apoiam a integração dos requerentes de asilo e dos refugiados, será associada ao novo Europass.

**Daniela** trabalhou em vários locais como mecânica de automóveis desde que acabou a escola e não sabe que seguimento dar à sua carreira profissional. Graças ao novo Europass, Daniela pode criar um perfil pessoal para registar todas as suas competências e experiências e guardar os seus diplomas e certificados. O Europass irá dar-lhe sugestões de empregos e cursos e Daniela poderá aceder a informações sobre serviços de orientação na região onde vive, bem como informações sobre estudar e trabalhar em toda a UE.

#### **4. DEFINIR OBJETIVOS AMBICIOSOS EM MATÉRIA DE COMPETÊNCIAS**

Com esta Agenda, a Comissão apresenta uma abordagem nova e dinâmica da política de competências a nível da UE, com o objetivo de orientar os Estados-Membros e ajudar a impulsionar a dupla transição ecológica e digital e assegurar a recuperação do impacto socioeconómico da pandemia de COVID-19. **Para o seu êxito, é fundamental que a aprendizagem ao longo da vida seja uma realidade na Europa, em cada Estado-Membro e em cada região.**

**A fim de produzir resultados concretos, e tendo em conta a dinâmica imposta pela recuperação económica e a aceleração das transições, a Comissão propõe a fixação de objetivos quantitativos baseados em indicadores existentes<sup>55</sup>, a acompanhar até 2025.**

Em primeiro lugar, é necessário aumentar significativamente a percentagem de adultos que participam em ações de aprendizagem em geral — só assim se garante uma abordagem de aprendizagem ao longo da vida. Além disso, a fim de garantir que a recuperação e a dupla transição ecológica e digital sejam socialmente equitativas, a Comissão propõe também objetivos distintos relativamente à participação na aprendizagem dos adultos pouco qualificados e dos desempregados.

- **Até 2025, 120 milhões de adultos na UE devem participar anualmente em ações de aprendizagem. Corresponde isto a 50 % da população adulta e a cerca de 540 milhões de atividades de formação para este grupo no período de cinco anos.**
- **Até 2025, 14 milhões de adultos com baixas qualificações na UE devem participar anualmente em ações de aprendizagem, o que corresponde a 30 % deste grupo e a cerca de 60 milhões de atividades de formação específicas no período de cinco anos.**

<sup>54</sup>Os migrantes residentes legais continuam a enfrentar dificuldades para divulgar as competências e as qualificações adquiridas fora da UE. Cf. CCI (2020) «*Foreign Degrees, Region of Birth and Under-utilisation of Tertiary Education in the EU*».

<sup>55</sup>Por vezes, os indicadores disponíveis não permitem captar o aspeto qualitativo da formação. Evidentemente, esta Agenda de Competências passa também por uma mudança radical em termos qualitativos, privilegiando o princípio da «aquisição de competências para o emprego».

O acompanhamento deste indicador, em combinação com as ações definidas na presente comunicação, também contribuirá positivamente para reduzir a percentagem de adultos pouco qualificados, que é de 22 % (2019) e em que a Europa está atrás dos seus concorrentes mundiais.

→ **Até 2025, 2 milhões, ou um em cada cinco, candidatos a emprego devem possuir uma experiência de aprendizagem recente, o que corresponde a cerca de 40 milhões de atividades de formação para este grupo no período de cinco anos<sup>56</sup>.**

No que diz respeito ao conteúdo da aprendizagem, será necessária uma grande variedade de competências para garantir o sucesso da recuperação e da dupla transição ecológica e digital. Exacerbadas pelas medidas de contenção induzidas pela COVID-19, as competências digitais são fundamentais para o trabalho, a aprendizagem e a interação social. É por esta razão que o quarto objetivo a acompanhar é a percentagem de adultos com, pelo menos, competências digitais básicas.

→ **Até 2025, 230 milhões de adultos devem possuir, pelo menos, competências digitais básicas, o que corresponde a 70 % da população adulta na UE.**

A transição ecológica tem de ser justa e especial atenção aos trabalhadores e às regiões particularmente afetados. As competências são cruciais neste contexto. Nesta fase, não existem indicadores quantitativos sobre competências verdes. A Comissão desenvolverá esses indicadores (ação 6).

Os Estados-Membros, os prestadores de ensino e formação, os parceiros sociais, as empresas, os representantes dos alunos e todas as partes interessadas são convidados a debater, no contexto do Semestre Europeu de coordenação das políticas económicas, formas de alcançar estes objetivos.

**Os progressos na realização dos objetivos serão objeto de um acompanhamento regular no âmbito do Semestre Europeu<sup>57</sup>.** Os resultados serão publicados no Relatório Conjunto sobre o Emprego e servirão de base à formulação de recomendações específicas por país em matéria de competências, educação e formação. Sempre que possível, a Comissão acompanhará os objetivos em função do género, das zonas geográficas e dos grupos vulneráveis, para além dos trabalhadores pouco qualificados, dos desempregados e das pessoas com deficiência.

---

<sup>56</sup>Pressupondo uma duração média das atividades de aprendizagem de 3 meses.

<sup>57</sup>Os quatro indicadores estão ligados ao painel de indicadores sociais que acompanha o Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Para além dos dois indicadores sobre a participação de adultos na aprendizagem durante os últimos 12 meses e sobre as competências digitais básicas, que já constam do Painel de Indicadores Sociais, são propostos mais dois indicadores sobre a participação em ações de educação e formação de adultos pouco qualificados e desempregados. Estes indicadores são reconhecidos, foram aprovados pelo Comité do Emprego em 2018 (Relatório Conjunto sobre o Emprego 2019) e têm sido, desde então, utilizados no Semestre Europeu. O indicador relativo às competências digitais é o mesmo utilizado no Índice de Digitalidade da Economia e da Sociedade (IDES).

Indicadores	Objetivos para 2025	Nível atual (último ano disponível)	Aumento (em %)
Participação de adultos no grupo etário 25-64 em programas de aprendizagem nos últimos 12 meses (em %) <sup>58</sup>	50 %	38 % (2016)	+32 %
Participação de adultos pouco qualificados no grupo etário 25-64 em programas de aprendizagem nos últimos 12 meses (em %) <sup>59</sup>	30 %	18 % (2016)	+67 %
Percentagem de adultos desempregados no grupo etário 25-64 com uma experiência de aprendizagem recente (em %) <sup>60</sup>	20 %	11 % (2019)	+82 %
Percentagem de adultos no grupo etário 16-74 com, pelo menos, competências digitais básicas (em %) <sup>61</sup>	70 %	56 % (2019)	+25 %

Além disso, devem ser reforçadas as oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para alunos do EFP em toda a UE, tal como proposto no novo programa Erasmus+ e anunciado na Recomendação do Conselho sobre o EFP, em que a Comissão propõe aumentar de 6 % para 8 % a mobilidade dos alunos do EFP na UE.

## 5. PASSAR À PRÁTICA: DESBLOQUEAR INVESTIMENTO

A realização destes objetivos ambiciosos até 2025 pressupõe uma mobilização considerável de investimento privado e público em competências. O objetivo global de participação na educação de adultos representaria um investimento adicional na ordem dos **48 mil milhões** de euros por ano <sup>62</sup>.

Para além disso, a implementação da Agenda de Competências exigirá também financiamento adicional para assegurar a execução das várias ações aos níveis da UE, nacional, regional e local.

<sup>58</sup> O indicador mede a percentagem de adultos entre os 25 e os 64 anos que participaram em, pelo menos, uma ação de ensino ou formação formal ou não formal (mas excluindo as atividades de formação em contexto laboral) durante os 12 meses anteriores ao inquérito. A atual fonte dos dados para este indicador é o Inquérito da UE sobre a Educação de Adultos. A partir de 2022, a fonte dos dados relativos a este indicador será o Inquérito às Forças de Trabalho da UE.

<sup>59</sup> A definição e as fontes do indicador são semelhantes ao primeiro indicador relativo à participação de adultos na aprendizagem. A principal diferença é a incidência nos adultos pouco qualificados, ou seja, os adultos cujo diploma de ensino formal corresponde, no máximo, a uma qualificação de ensino básico. Assim, o indicador mede a percentagem de adultos pouco qualificados que declaram ter participado em atividades de educação e formação formais ou não formais ao longo de um período de 12 meses.

<sup>60</sup> Os dados provêm do Inquérito às Forças de Trabalho da UE. «Experiência de aprendizagem recente» refere-se à participação em atividades de educação e formação formais ou não formais nas últimas 4 semanas.

<sup>61</sup> A fonte dos dados para este indicador é o Inquérito comunitário sobre a utilização das TIC pelos agregados familiares e pelos cidadãos.

<sup>62</sup> Esta estimativa baseia-se no número de aprendentes adultos adicionais que seria necessário em cada país para alcançar a meta de participação de 50 % (em comparação com os atuais níveis), em combinação com os montantes fixos nacionais por cada hora de formação de trabalhadores para reembolsos do Fundo Social Europeu ao abrigo do Regulamento Delegado (UE) 2019/2170 da Comissão, e assumindo um período de formação de 100 horas por ano.



## 5.1.O orçamento da UE para apoiar e desbloquear investimentos em capital humano<sup>63</sup>

A proposta da Comissão para o instrumento **Next Generation EU** mobiliza recursos significativos no âmbito de uma importante iniciativa orçamental para fazer face às consequências económicas e sociais da crise. A Comissão velará por que os seus instrumentos sejam devidamente utilizados para apoiar e mobilizar investimentos em capital humano, promovendo a igualdade de género e a inclusão. Os Estados-Membros serão incentivados a utilizar os recursos financeiros da UE para implementar sistemas nacionais de melhoria das competências e requalificação da mão de obra.

A curto prazo, a iniciativa **REACT-EU**, financiada pelo instrumento **Next Generation EU** e pela proposta de um quadro financeiro adaptado para 2020, irá dotar a política de coesão de 55 mil milhões de EUR para 2020-22. O **Fundo Social Europeu** poderá, assim, orientar verbas adicionais para oportunidades de qualificação que acompanhem as transições ecológica e digital.

Além disso, o **Mecanismo de Recuperação e Resiliência**, dotado de 560 mil milhões de euros em subvenções e empréstimos, proporciona aos Estados-Membros amplas oportunidades de financiamento de ações de melhoria de competências e requalificação. A proposta da Comissão de recomendações específicas por país em 2020 incidiu nas medidas imediatas para atenuar o impacto socioeconómico da pandemia e identificou as competências, a educação e a formação como uma prioridade a curto prazo para 22 Estados-Membros. **Os planos nacionais de recuperação e resiliência que os Estados-Membros irão elaborar para aceder ao financiamento deste instrumento devem refletir as competências como uma prioridade da programação.**

Ao longo do período 2021-2027, o **Fundo Social Europeu Mais**, com um orçamento proposto de 86 mil milhões de euros, continuará a constituir uma importante fonte de financiamento das atividades nacionais de melhoria de competências e requalificação.

Além disso, os 24,6 mil milhões de euros propostos para o programa **Erasmus+** contribuirão para o desenvolvimento de competências e para o financiamento de algumas das ações acima referidas, como a iniciativa «Universidades Europeias», os centros de excelência profissional e os planos para a cooperação e as competências setoriais. Por outro lado, o programa Erasmus+ pode favorecer um aumento substancial da mobilidade física e virtual da aprendizagem em toda a UE, o que abre novas oportunidades de aprendizagem que podem não estar acessíveis no país de origem.

O programa **Horizonte Europa** desempenhará um papel fundamental na recuperação, nomeadamente para a dupla transição ecológica e digital, a indústria e as PME, dando também apoio às universidades, aos investigadores e favorecendo a circulação e a mobilidade de cérebros. O novo **programa Europa Digital** investirá no desenvolvimento da oferta académica nas áreas digitais, bem como em oportunidades de formação especializada em domínios como os dados, a cibersegurança e a inteligência artificial, para fazer face à atual escassez destes profissionais.

Outros recursos podem apoiar diretamente a melhoria de competências e a requalificação profissional da mão de obra europeia. Os **investimentos dos Estados-Membros em infraestruturas de elevado impacto social** na educação e na formação, incluindo as infraestruturas digitais, podem ser apoiados pelo **Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional** e pelo **InvestEU**, que, no âmbito da sua vertente «Investimento Social e Competências» (com uma garantia orçamental proposta de 3,6 mil milhões de euros),

---

<sup>63</sup>Os montantes incluídos nesta secção são mencionados a preços de 2018.

podem contribuir, entre outros, para investimentos em infraestruturas críticas no domínio da educação e da formação.

No contexto da transição ecológica, a Comissão identificou o investimento em competências para uma transição ecológica como uma prioridade para os 27 Estados-Membros na utilização do **Fundo para a Transição Justa e do respetivo orçamento total proposto de 40 mil milhões de euros**. O mecanismo de crédito ao setor público, no âmbito do Mecanismo de Transição Justa, que deverá mobilizar entre 25 e 30 mil milhões de euros, pode também investir em competências<sup>64</sup>. No futuro quadro financeiro, propôs-se duplicar o limite máximo do **Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização** para ações de melhoria das competências dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria que são despedidos em resultado de importantes reestruturações industriais. Outros instrumentos, como o **Fundo de Modernização**, irão também financiar programas de melhoria de competências e requalificação para ajudar os trabalhadores nas regiões e nos setores afetados pela transição ecológica.

**A Comissão insta os Estados-Membros a intensificar o apoio às ações de melhoria de competências e requalificação profissional, a aproveitar a oportunidade única de mobilização de dezenas de milhares de milhões de euros do futuro orçamento da UE para este efeito, e a dar prioridade às atividades a seguir mencionadas, nomeadamente a reformas que melhorem a oferta e a aceitação de mecanismos de aquisição de competências.**

A Comissão colaborará ativamente com as autoridades nacionais e outras partes interessadas, a fim de assegurar a atribuição de recursos adequados da UE para os vários elementos da Agenda de Competências definidos na presente comunicação. Em especial, incentivará e apoiará os Estados-Membros a dar prioridade aos investimentos em competências no quadro do Mecanismo de Recuperação e Resiliência e acompanhará os progressos no âmbito do Semestre Europeu.

Uma panorâmica não exaustiva das atividades que podem ser apoiadas ao abrigo do futuro orçamento da UE para dar substância à Agenda de Competências, nomeadamente o Pacto para as Competências, utilizando também recursos do instrumento Next Generation EU, inclui:

**Investimento em centros de formação entre empresas, onde as empresas pertencentes a uma cadeia de valor podem congregam recursos para formação específica de pessoal.**

**Implementação integral dos planos de ação para a cooperação setorial em matéria de competências, a nível nacional e regional.**

**Desenvolvimento e utilização de sistemas de previsão de competências, que forneçam informações sobre as necessidades de melhoria de competências e requalificação a nível nacional/regional e setorial, designadamente para a dupla transição ecológica e digital, abrangendo todas as fases de recolha, análise e divulgação da informação.**

**Desenvolvimento e aplicação de estratégias nacionais de competências, concebidas e concretizadas em torno de uma abordagem interministerial, que acompanhem a dupla transição ecológica e digital e alinhem os esforços de várias políticas, com uma forte participação das**

<sup>64</sup>Proposta de regulamento sobre o mecanismo de empréstimo do setor público ao abrigo do Mecanismo para uma Transição Justa, COM (2020) 453 final.

partes interessadas, incluindo os parceiros sociais, a sociedade civil e os intervenientes do mercado de trabalho e do setor da educação e da formação.

Implementação das reformas do EFP e dos programas de aprendizagem, que podem incluir investimentos nas reformas dos programas curriculares para assegurar uma maior relevância para o mercado de trabalho, a integração das competências verdes e digitais, a flexibilidade e a modularização, a expansão de programas de EFP de nível superior, a formação de professores e formadores em EFP, o apoio à mobilidade de alunos, professores e formadores de EFP e a criação de centros de excelência profissional associados a estratégias de especialização inteligente e/ou estratégias regionais de inovação e crescimento.

Subvenções diretas para os participantes em programas de aprendizagem em PME, incluindo sob a forma de remuneração, prémios de recrutamento e cobertura temporária das contribuições para a segurança social (até 12 meses), bem de salários dos formadores e/ou respetivas contribuições sociais, para estabilizar e aumentar a oferta de aprendizagens de qualidade e eficazes.

Investimentos em equipamentos e tecnologias de aprendizagem digital e equipamentos e tecnologias de ponta para os prestadores de ensino e formação.

Incentivos ao desenvolvimento de conteúdos de aprendizagem digital e de módulos curriculares de base, em consonância com as necessidades do mercado de trabalho, com incidência nas competências digitais e verdes, nomeadamente através de plataformas de formação em linha.

Conceção e realização de cursos de curta duração destinados a requalificar trabalhadores para empregos emergentes e dar resposta às necessidades de competências associadas às transições ecológica e digital, incluindo a criação de cursos *Jump-Start* em TIC e de cursos digitais intensivos para as PME para colmatar a escassez de competências nas TIC.

Conceção e realização de cursos de mestrado para a formação de especialistas em competências digitais avançadas necessárias para a transformação digital, e de especialistas em competências verdes para a economia verde.

Polos de competências de empreendedorismo regionais e locais para apoiar as *start-ups*, os empreendedores e os inovadores.

Investimento na qualidade, na equidade e na relevância para o mercado de trabalho dos sistemas de educação e formação, a fim de assegurar que as pessoas dispõem das competências essenciais necessárias no mercado de trabalho e na sociedade.

Investimento em centros comunitários de educação de adultos, onde as pessoas de todas as idades possam aprender e construir uma sociedade resiliente e coesa.

Criação, experimentação e funcionamento de um regime de contas individuais de aprendizagem.

Incentivos para apoiar a participação na formação, por exemplo, empréstimos para estudos/bolsas para adultos, financiamento de licenças de formação, subsídios de formação para os desempregados.

Apoio a programas de formação destinados a acompanhar os regimes de tempo de trabalho reduzido que protejam os trabalhadores por conta de outrem e por conta própria, sobretudo contra o risco de desemprego.

## **5.2. Melhorar o quadro de apoio para atrair investimentos dos Estados-Membros e do setor privado em competências**

Os fundos da UE podem atuar como catalisador, mas o investimento em competências deve provir de outros instrumentos públicos e privados. Este investimento compensa: 1 euro investido em ações de melhoria de competências ou requalificação gera um retorno de, pelo menos, 2 euros<sup>65</sup>. Para o efeito, e para além de oportunidades de

<sup>65</sup> *A Strategist's Guide to Upskilling*, PwC, 15 de julho de 2019.

financiamento concretas através de programas da UE, a Comissão irá realizar uma série de ações para apoiar o investimento público e privado em competências e capital humano.

---

### **Ação n.º 12: Melhorar o quadro de apoio para atrair investimentos dos Estados-Membros e do setor privado em competências**

---

Para incentivar o investimento em competências, a Comissão irá:

- Estudar formas de os **quadros orçamentais** poderem contribuir para a construção de sociedades mais resilientes, apoiando as reformas e o investimento em capital humano e competências, como parte do debate público em curso iniciado pela revisão da legislação sobre governação económica por parte da Comissão, com vista à recuperação e salvaguardando a sustentabilidade orçamental;
- Procurar melhorar a **comunicação de informações sobre capital humano** por parte das grandes empresas, nomeadamente no que se refere ao desenvolvimento de competências dos seus efetivos. Além disso, a Comissão irá estudar outras formas de aumentar a transparência das despesas das empresas em capital humano, através, por exemplo, da apresentação mais visível dessas despesas nas suas contas;
- Trabalhar em **estatísticas sobre o investimento público e privado em competências de adultos**, juntamente com os serviços nacionais de estatística, nomeadamente através do desenvolvimento de «contas satélite» para melhorar a transparência da comunicação de informações sobre competências nas contas e nos orçamentos nacionais;
- Estudar **mecanismos de financiamento inovadores que possam desencadear investimentos adicionais em competências**. A proposta de reforço do instrumento InvestEU prevê a possibilidade de financiar competências e atividades de educação e formação, designadamente através de projetos-piloto de contratos de impacto social, como forma de alavancar o investimento privado para objetivos sociais. Em conjunto com o Grupo do Banco Europeu de Investimento e outros parceiros de execução, a Comissão irá, explorar o potencial dos vários tipos de sistemas de contratos com impacto social, por exemplo, as **obrigações de investimento social**, a fim de impulsionar o investimento em competências.

---

#### **O que é uma obrigação de impacto social?**

Uma obrigação de impacto social é um mecanismo de financiamento inovador no qual os governos celebram acordos com prestadores de serviços sociais, tais como empresas sociais ou organizações sem fins lucrativos, e com investidores que pagam pela obtenção de resultados sociais predefinidos, por exemplo, em competências<sup>66</sup>. O objetivo é financiar os serviços sociais, em particular, os que se centram em soluções inovadoras para os desafios sociais ou em medidas de prevenção.

Através deste mecanismo, o governo ou um intermediário angaria fundos de investidores, instituições de caridade ou fundações do setor privado. Estes fundos são distribuídos aos prestadores de serviços para cobrir despesas de funcionamento. Se forem alcançados os resultados mensuráveis previamente acordados, o governo procede com os pagamentos à organização intermediária ou diretamente aos investidores.

---

<sup>66</sup> *Understanding Social Impact Bonds*, Documento de trabalho da OCDE, 2016, pg. 4.

## CONCLUSÃO

Chegou o momento de agir. Com este apelo à ação, a Comissão pretende colocar as competências no centro da agenda política europeia para os próximos cinco anos, a fim de concretizar o direito à aprendizagem ao longo da vida e aplicar o princípio 1 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. A recuperação da nossa economia, o reforço da competitividade global da Europa e a prossecução das transições ecológica e digital exigem uma política de competências audaciosa. Para o efeito, a Comissão:

- Propõe às empresas, aos parceiros sociais e a outras partes interessadas **QUE TRABALHEM EM CONJUNTO**, no âmbito de um ambicioso Pacto para as Competências;
- Desenvolvam **COMPETÊNCIAS PARA O EMPREGO**, mercê de uma abordagem de desenvolvimento de competências orientada para o futuro, com base numa sólida informação estratégica sobre competências e em sistemas de ensino e formação modernos e dinâmicos que respondam diretamente às necessidades do mercado de trabalho e da sociedade;
- **CAPACITEM** as pessoas para desenvolverem competências, através do desenvolvimento de ferramentas inovadoras e da flexibilização e acessibilidade dos percursos de aprendizagem.

**Para concretizar esta ambição**, a Comissão propõe objetivos quantitativos ambiciosos que permitirão medir os progressos numa base anual. A Comissão insta os Estados-Membros e todas as partes interessadas a contribuir para uma **revolução em matéria de competências** e a tirar pleno partido das oportunidades sem precedentes oferecidas pelo instrumento Next Generation EU.

