



Bruxelas, 27.4.2022
COM(2022) 657 final

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

Atrair competências e talentos para a UE

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

Atrair competências e talentos para a UE

1. INTRODUÇÃO

A migração legal beneficia os migrantes, bem como os países de origem e de destino. Dá às pessoas que pretendem migrar a oportunidade de melhorarem as suas condições de vida e ajuda a satisfazer as necessidades do mercado de trabalho dos países de acolhimento. Pode ser, por si só, um investimento na economia e na sociedade em geral, apoiando a transição ecológica e digital da UE, contribuindo simultaneamente para tornar as sociedades europeias mais coesas e resilientes. A política comum de migração da UE deve refletir a integração da economia da UE e a interdependência dos mercados de trabalho dos Estados-Membros. Deve ajudar os Estados-Membros a utilizarem a sua qualidade de membros da UE **como uma mais-valia para atrair talentos e diferentes tipos de competências** que contribuam para dinamizar as economias da UE.

A migração e a mobilidade são e continuarão a ser características inerentes à humanidade, tanto a nível mundial como na UE. Em 1 de janeiro de 2021, residiam na UE 23,7 milhões de nacionais de países terceiros, o que representa 5,3 % da população total¹. A migração irregular para a UE continua a ser limitada, apesar de ser alvo de uma ampla cobertura mediática. Anualmente, chegam à UE por vias legais cerca de 2,25 a 3 milhões de nacionais de países terceiros, o que contrasta com as 125 000 a 200 000 chegadas irregulares².

A migração legal é uma parte essencial da abordagem global da migração estabelecida no Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo³, que também assegura uma maior coerência entre as dimensões interna e externa das políticas de migração. A fim de promover um quadro mais eficaz para as vias legais de entrada na UE, **a presente comunicação estabelece os três pilares de uma política de migração legal da UE ambiciosa e sustentável.** Estes pilares apresentam medidas estratégicas 1) legislativas, 2) operacionais e 3) orientadas para o futuro, que ajudarão a dar resposta a alguns dos desafios mais importantes que a UE enfrenta para atrair competências e talentos, a curto e a longo prazo. Abordará igualmente a necessidade imediata de integrar no mercado de trabalho as pessoas em idade ativa que chegam à UE em

¹ Eurostat, [Migration and migrant population statistics](#) (não traduzido para português).

² Estatísticas do Eurostat sobre os primeiros títulos de residência ([migr_resfirst](#)) e Frontex.

³ COM(2020) 609 final.

resultado da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, mais de 2,5 milhões de adultos⁴ até abril de 2022.

Argumentos políticos e económicos a favor da migração laboral

Os migrantes já desempenham um papel crucial na economia e na sociedade europeias. Na última década, os trabalhadores migrantes⁵ ocuparam uma parte significativa dos novos empregos na UE, ajudando a **dar resposta às necessidades do mercado de trabalho**. A admissão de migrantes faz parte de uma combinação mais vasta de políticas para fazer face tanto à existência como às causas profundas da escassez de mão de obra e de qualificações⁶. A pandemia de COVID-19 demonstrou que 13 % dos trabalhadores que desempenham funções essenciais – de médicos a enfermeiros e condutores – são migrantes⁷.

Paralelamente, a **guerra na Ucrânia desencadeou a maior deslocação de pessoas na Europa desde a Segunda Guerra Mundial**, com mulheres e crianças a constituir a grande maioria das chegadas. Na sequência da ativação da Diretiva Proteção Temporária⁸, a UE continuará a acolher pessoas que fogem da guerra na Ucrânia e a apoiar a sua integração no mercado de trabalho como uma prioridade. A sua chegada à UE não exclui a necessidade de lançar as bases de uma abordagem sustentável e comum da migração laboral, para dar resposta às necessidades de competências da UE a longo prazo.

Na sequência dos retrocessos causados pela COVID-19, o mercado de trabalho europeu está globalmente a regressar aos níveis anteriores à pandemia⁹: o mercado de trabalho da UE continua a recuperar e necessita de novos trabalhadores, nomeadamente nos setores com carências estruturais, como o turismo, a hotelaria, as TI, a saúde e a logística. No entanto, a escassez de mão de obra em determinados setores é maior do que antes da pandemia de

⁴ ACNUR, ver <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine>.

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

⁶ Outras possíveis intervenções por parte dos empregadores e/ou decisores políticos incluiriam o aumento dos salários, a melhoria das condições de trabalho, a ativação no mercado de trabalho dos atuais residentes de origem autóctone e estrangeira, em especial as mulheres, o investimento ou a reforma das instalações de ensino e formação, a alteração dos processos de produção ou o aumento das importações. Ver, por exemplo, *Labour shortages and migration policy* (não traduzido para português), OIM 2012.

⁷ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>.

⁸ Decisão de Execução (UE) 2022/382 do Conselho que declara a existência de um afluxo maciço de pessoas deslocadas da Ucrânia.

⁹ <https://www.pesnetwork.eu/2022/04/04/european-labour-market-barometer-17/>.

COVID-19¹⁰, registando-se um aumento acentuado das ofertas de emprego por preencher, embora o emprego ainda não tenha recuperado plenamente.

Consciente das necessidades futuras, a migração legal deve também acompanhar a **transição da UE para uma economia ecológica e digital**, que exige competências específicas e uma reestruturação das nossas economias e mercados de trabalho. Para apoiar a dupla transição, a migração laboral da UE deve ser orientada para o futuro. É provável que setores como a construção, a energia, a indústria transformadora e os transportes sejam afetados pela transição para uma economia com impacto neutro no clima, exigindo mão de obra adicional e novas competências¹¹.

A migração laboral não só tem benefícios económicos, como também **melhora a gestão global da migração, uma vez que ajuda a reforçar a nossa cooperação com os países de origem e de trânsito**, nomeadamente com o objetivo de reduzir a migração irregular. É um dos principais elementos do conjunto de instrumentos da UE previsto no Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo para criar, em consonância com a Agenda para o Desenvolvimento Sustentável, parcerias equilibradas e mutuamente benéficas com países terceiros em matéria de migração.

Por conseguinte, existem fortes argumentos políticos e económicos a favor do estabelecimento de rotas legais mais eficazes para os migrantes entrarem na Europa. No entanto, o reconhecimento das diferenças nas situações e políticas dos diferentes Estados-Membros da UE é também um fator a considerar. A migração legal é um **domínio de competência partilhada entre a União Europeia e os seus Estados-Membros**. Compete exclusivamente aos Estados-Membros decidir sobre o número de nacionais de países terceiros que entram no seu território para procurar emprego.

Neste contexto, importa efetuar **progressos realistas, pragmáticos e graduais**. A legislação permite estabelecer regras comuns. As iniciativas operacionais, coordenadas com os Estados-Membros, o Parlamento Europeu e os países terceiros, permitem-nos tomar medidas concretas e pragmáticas. Novas iniciativas políticas abrem possibilidades para futuras medidas. Em conjunto, constituem a espinha dorsal de uma abordagem europeia comum da migração legal, respeitadora dos valores europeus e capaz de enfrentar desafios comuns.

¹⁰ Fundo Monetário Internacional, *Labor market tightness in advanced economies* (não traduzido para português), março de 2022.

¹¹ Eurofound, Combater a escassez de mão de obra nos Estados-Membros da UE, julho de 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/pt/publications/report/2021/tackling-labour-shortages-in-eu-member-states>.

Contexto demográfico e principais desafios

Ao mesmo tempo, a população ativa da UE está a envelhecer e a diminuir. Até 2070, a população em idade ativa diminuirá de cerca de 65 % em 2019 para entre 56 % e 54 % da população total da UE-27¹².

Estas tendências aumentam a pressão sobre os mercados de trabalho, prejudicando a competitividade e o crescimento económico. A percentagem da população em idade ativa está a diminuir, ao passo que a percentagem de idosos está a aumentar. Isto é particularmente visível em alguns Estados-Membros¹³. Algumas regiões da UE são mais afetadas por uma diminuição da população em idade ativa do que outras, sendo as zonas rurais as mais afetadas. A diminuição da população em idade ativa coloca mais pressão sobre os nossos sistemas de pensões e de proteção social, pondo em causa a sua sustentabilidade a longo prazo.

Além disso, a UE tem de fazer face à escassez de profissionais em determinados setores¹⁴ e regiões, abrangendo todos os níveis de competências: os empregadores da UE enfrentam carências em cerca de 28 profissões que empregavam 14 % da mão de obra da UE em 2020. Estas profissões incluem canalizadores e instaladores de tubagens, enfermeiros, analistas de sistemas, soldadores, motoristas de veículos pesados de mercadorias, engenheiros civis e programadores de *software*¹⁵. A escassez de mão de obra é também evidente a nível regional, devido, por exemplo, às diferenças nos níveis de desenvolvimento entre as várias regiões, à existência de zonas urbanas ou a divergências nas condições do mercado de trabalho e das condições de vida regionais¹⁶.

A UE procura aumentar a participação no mercado de trabalho por parte das mulheres, dos idosos, das pessoas com deficiência, das pessoas oriundas da imigração e de outros grupos

¹² *Population on 1st January by age, sex and type of projection (proj_19np)* (não traduzido para português) [Estatísticas | Eurostat (europa.eu)].

¹³ Eurostat, *Population structure and ageing* (não traduzido para português); Comissão Europeia, *Atlas of Demography, Impact of migration on working-age population*, (não traduzido para português) <https://migration-demography-tools.jrc.ec.europa.eu/atlas-demography/stories/AoD/2/migration/S4>.

¹⁴ A taxa trimestral de ofertas de emprego da EURO-27 atingiu 2,4 % no terceiro trimestre de 2021, o que corresponde ao seu nível mais elevado desde o segundo trimestre de 2019 (antes da pandemia de COVID-19). Esta taxa era de 2,6 % no quarto trimestre de 2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/14358242/3-17032022-BP-EN.pdf/3e6f6746-aa8d-b25c-7696-3912bf7ebd2c?t=1647445976514>.

¹⁵ Estas foram as profissões com escassez de mão de obra mais frequentemente comunicadas em 2021 na UE. Ver Autoridade Europeia do Trabalho, *Analysis of shortage and surplus occupations* (não traduzido para português); 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

¹⁶ Os padrões de envelhecimento e despovoamento nos territórios da UE são amplamente abordados em Aurambout, J.P., Batista E Silva, F., Bosco, C., Conte, A., Ghio, D., Kalantaryan, S., Kompil, M., Perpiña Castillo, C., Proietti, P., Scipioni, M., Sulis, P. e Tintori, G., *The Demographic Landscape of EU Territories*, Goujon, A., Jacobs, C., Natale, F. e Lavalle, C. editor(es), EUR 30498 EN, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2021, ISBN 978-92-76-27239-7 (em linha), 978-92-76-27238-0 (impressa), doi:10.2760/658945 (em linha), 10.2760/49621 (impressa), JRC123046 (não traduzido para português).

sub-representados. Procura igualmente melhorar as competências das pessoas ao longo da sua vida ativa, tal como estabelecido na Agenda de Competências para a Europa¹⁷. No entanto, **para responder a estas crescentes necessidades do mercado de trabalho, associadas às tendências demográficas e à escassez de mão de obra, a mobilização da mão de obra interna por si só ou a facilitação da mobilidade no interior da UE não serão suficientes.** O potencial da mobilidade no interior da UE para atenuar a escassez de mão de obra é cada vez mais limitado, nomeadamente porque presume que os talentos e as competências adquiridas num local se perdem noutra local¹⁸, devendo ser ponderado à luz do facto de quase todos os Estados-Membros comunicarem escassez de mão de obra. A pandemia de COVID-19 reforçou ainda mais a procura de várias profissões específicas afetadas por escassez de mão de obra, sobretudo no domínio dos cuidados de saúde. Por exemplo, em 2020, a Bélgica, a Dinamarca, a Alemanha, a Estónia, a Irlanda, a França, a Hungria, os Países Baixos, a Roménia, a Finlândia e a Suécia comunicaram a escassez de profissionais de saúde e de prestadores de serviços conexos¹⁹. Os trabalhadores móveis da UE representam menos de um terço dos prestadores de cuidados pessoais nascidos no estrangeiro na UE, sendo dois terços provenientes de países terceiros.

Tanto a **Agenda de Competências para a Europa** como o **Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo** reconhecem, por conseguinte, a necessidade de uma abordagem mais estratégica da migração legal, orientada para uma melhor atração e manutenção de talentos, a fim de promover o crescimento e o potencial de inovação, e canalizar a migração legal para as regiões e profissões afetadas pela escassez de competências.

Para se manter competitiva a nível mundial, **a UE precisa de se tornar mais atrativa para talentos de todo o mundo.** Atualmente, os nacionais altamente qualificados de países terceiros são mais suscetíveis de escolher a América do Norte ou a Oceânia do que a UE²⁰. Um primeiro passo importante para melhorar a atratividade da UE foi a recente revisão da **Diretiva Cartão Azul UE**²¹, que permitirá aos migrantes altamente qualificados beneficiarem de melhores direitos e, em especial, do direito de circular e trabalhar noutros países da UE, bem como de procedimentos mais rápidos e simplificados. Todos estes aspetos da atratividade devem também ser reforçados para outras categorias de migrantes, juntamente com medidas

¹⁷ COM(2020) 274 final.

¹⁸ A Comissão está atualmente a trabalhar numa iniciativa para atenuar os desafios associados à fuga de cérebros e ao declínio demográfico na UE e identificar potenciais soluções para inverter o declínio económico e social das regiões afetadas. As consultas públicas foram lançadas em março de 2022.

¹⁹ Eurofound (2021), Combater a escassez de mão de obra nos Estados-Membros da UE.

²⁰ De acordo com a base de dados sobre imigrantes nos países da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE), apenas um em cada quatro migrantes altamente qualificados residentes na OCDE em 2015-2016 escolheu um destino da UE, enquanto quase dois em cada três optaram por se instalar na América do Norte ou na Oceânia.

²¹ Diretiva (UE) 2021/1883 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de outubro de 2021, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado e que revoga a Diretiva 2009/50/CE do Conselho.

para combater a exploração laboral²² e a discriminação²³. **A correspondência entre a procura e a oferta de mão de obra** é também um desafio num contexto internacional caracterizado pelo aumento da concorrência em matéria de competências e talentos. Dois obstáculos atualmente existentes são os longos e complexos procedimentos de imigração e os diferentes requisitos impostos pelos vários Estados-Membros, bem como a dificuldade em ligar talentos de países terceiros a potenciais empregadores nos Estados-Membros.

Tal como referido na Comunicação intitulada «Preparar a Europa para acolher e suprir as necessidades das pessoas em fuga da guerra na Ucrânia»²⁴, os Estados-Membros terão de tomar medidas para **integrar os beneficiários de proteção temporária no mercado de trabalho**. A Comissão apoiará a realização de um levantamento das suas competências e qualificações, a fim de facilitar a sua correspondência com os empregadores da UE²⁵.

Rumo a uma política sustentável da UE em matéria de migração legal, assente em três pilares

Nas últimas duas décadas, **a UE criou um enquadramento jurídico** que harmoniza amplamente as condições de entrada e de residência dos Estados-Membros para determinadas categorias de nacionais de países terceiros. Tal inclui a entrada e a residência por motivos profissionais, tais como trabalhadores altamente qualificados (ou seja, titulares de um «cartão azul»)²⁶, trabalhadores sazonais²⁷ e trabalhadores transferidos dentro das empresas²⁸. O enquadramento jurídico da UE regula igualmente: i) as condições de admissão e os direitos dos estudantes e investigadores de países terceiros²⁹, ii) o direito ao reagrupamento familiar³⁰

²² No que diz respeito à luta contra a exploração laboral dos migrantes em situação irregular, a Comissão adotou, em setembro de 2021, uma Comunicação [COM (2021) 592 final] sobre a Diretiva Sanções Aplicáveis aos Empregadores (Diretiva 2009/52/CE), que identifica uma série de ações necessárias para reforçar a aplicação e a eficácia da diretiva.

²³ Foi preparado um manual sobre a utilização dos fundos da UE para a integração das pessoas com antecedentes migratórios para o período de programação de 2021-2027. É igualmente relevante o Plano de Ação da UE contra o Racismo 2020-2025: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_pt.

²⁴ COM(2022) 131 final.

²⁵ Ver secção 3.2. Desenvolver uma reserva de talentos da UE para melhorar a correspondência entre os empregadores da UE os talentos de que necessitam.

²⁶ Diretiva 2009/50/CE do Conselho, de 25 de maio de 2009, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de emprego altamente qualificado (JO L 155 de 18.6.2009, p. 17).

²⁷ Diretiva 2014/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa às condições de entrada e de permanência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho sazonal (JO L 94 de 28.3.2014, p. 375).

²⁸ Diretiva 2014/66/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa às condições de entrada e residência de nacionais de países terceiros no quadro de transferências dentro das empresas (JO L 157 de 27.5.2014, p. 1).

²⁹ Diretiva (UE) 2016/801 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de maio de 2016, relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação, de

e iii) as condições e os procedimentos para os nacionais de países terceiros obterem um direito de residência permanente (ou seja, «residência de longa duração»)³¹. A legislação da UE estabelece igualmente um procedimento único – e uma autorização única que combina a autorização de trabalho e de residência – para os trabalhadores de países terceiros admitidos ao abrigo dos regimes nacionais dos Estados-Membros³².

Atualmente, a legislação da UE não abrange outras categorias de trabalhadores migrantes, nem os trabalhadores por conta própria. Algumas delas são abrangidas pelas regras nacionais. Em março de 2019, a Comissão Europeia concluiu uma avaliação global deste enquadramento jurídico (o balanço de qualidade sobre a migração legal³³). Essa avaliação produziu conclusões contraditórias, tendo sido sublinhado que poderia ser feito mais para aumentar o impacto do enquadramento em matéria de migração legal nos desafios demográficos, económicos e migratórios da UE. O balanço de qualidade identificou várias deficiências intrínsecas no sistema de migração legal da UE, nomeadamente fragmentação, cobertura limitada das regras da UE, incoerência entre várias diretivas, complexidade dos procedimentos e aplicação incorreta.

A UE também desenvolveu **programas de mobilidade laboral com países terceiros**. Os projetos-piloto em matéria de migração legal³⁴ demonstraram que, ao prestar um apoio específico, a UE pode ajudar os Estados-Membros a implementar regimes que respondam às necessidades dos empregadores, reforçando simultaneamente o desenvolvimento do capital humano nos países parceiros. A UE abriu ainda a mobilidade de aprendentes e pessoal do Erasmus + no domínio do ensino e formação profissionais a países terceiros. No entanto, há ainda margem para aumentar o âmbito e a ambição dos atuais regimes.

Para encontrar respostas adaptadas às múltiplas necessidades e corrigir as deficiências jurídicas e operacionais, **a Comissão procedeu a uma ampla consulta**. Consultou o público

estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação *au pair* (JO L 132 de 21.5.2016, p. 21).

³⁰ Diretiva 2003/86/CE do Conselho, de 22 de setembro de 2003, relativa ao direito ao reagrupamento familiar (JO L 251 de 3.10.2003, p. 12).

³¹ Diretiva 2003/109/CE do Conselho, de 25 de novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração (JO L 16 de 23.1.2004, p. 44).

³² Diretiva 2011/98/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro (JO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

³³ https://ec.europa.eu/home-affairs/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/legal-migration-fitness-check_en.

³⁴ Oito Estados-Membros estiveram ou estão atualmente envolvidos em seis projetos deste tipo com o Egito, a Moldávia, Marrocos, a Nigéria, o Senegal e a Tunísia. Os principais temas incluem a mobilidade circular para peritos em TIC, oportunidades para empresários, estudantes e estúgios.

em geral em consultas abertas³⁵, os Estados-Membros, o Parlamento Europeu, os parceiros sociais europeus³⁶ e a sociedade civil³⁷. Em 2021, o Parlamento Europeu adotou duas resoluções sobre a migração legal³⁸, instando a Comissão a melhorar e desenvolver o quadro jurídico e político da UE. Com base no artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, o Parlamento Europeu solicitou à Comissão que apresentasse um conjunto de propostas para facilitar e promover a entrada e a mobilidade na UE dos nacionais de países terceiros que migram legalmente, com o objetivo de reduzir a burocracia, reforçar a harmonização, promover os direitos fundamentais e a igualdade de tratamento e prevenir a exploração laboral.

Embora favoreçam a simplificação e a racionalização dos procedimentos, os Estados-Membros preferem, de um modo geral, centrar-se nos aspetos operacionais e não empreender novos trabalhos legislativos sobre a migração legal a nível da UE.

A fim de melhorar a gestão da migração legal pela UE, dando simultaneamente resposta aos apelos do Parlamento Europeu e dos Estados-Membros de uma forma equilibrada e pragmática, a presente comunicação estabelece **três pilares fundamentais de uma política sustentável da UE em matéria de migração legal**:

- um **pilar legislativo**, que reformula a **Diretiva Residentes de Longa Duração**³⁹ e a **Diretiva Autorização Única**⁴⁰, a fim de simplificar os procedimentos de admissão de trabalhadores com vários níveis de competências na UE e a mobilidade dentro da UE de trabalhadores de países terceiros que já se encontram na UE, bem como de melhorar os seus direitos e a sua proteção contra a exploração laboral;
- um **pilar operacional**, que aborda o desafio da correspondência internacional, definindo medidas concretas para desenvolver **parcerias para atração de talentos**

³⁵ Comissão Europeia, Direção-Geral da Migração e dos Assuntos Internos, *Analysis of the responses to the public consultation on the future of legal migration – Synthesis report* (não traduzido para português), Serviço das Publicações, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2837/92995>.

³⁶ Reuniões organizadas durante a elaboração das avaliações de impacto sobre as duas diretivas e reunião de 17 de março de 2022, ver as avaliações de impacto da Diretiva Residentes de Longa Duração e da Diretiva Autorização Única, SWD(2022)651 e SWD(2022)656.

³⁷ *Ibidem*.

³⁸ Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de maio de 2021, sobre novas vias para uma migração laboral legal [\[2020/2010 \(IND\)\]](#); Resolução do Parlamento Europeu, de 25 de novembro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre a política e a legislação em matéria de migração legal [\[2020/2255 \(INL\)\]](#).

³⁹ Diretiva 2003/109/CE do Conselho, de 25 de novembro de 2003, relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração (JO L 16 de 23.1.2004, p. 44).

⁴⁰ Diretiva 2011/98/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de dezembro de 2011, relativa a um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização única para os nacionais de países terceiros residirem e trabalharem no território de um Estado-Membro e a um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros que residem legalmente num Estado-Membro (JO L 343 de 23.12.2011, p. 1).

com os principais países parceiros e as principais características de uma **reserva de talentos da UE**⁴¹; e

- um **pilar prospetivo**, baseado em **três prioridades de ação específicas**, que deverão continuar a orientar a política da UE em matéria de migração legal: **cuidados, juventude e inovação**.

2. PILAR LEGISLATIVO: SIMPLIFICAR OS PROCEDIMENTOS DE MIGRAÇÃO E MELHORAR OS DIREITOS DOS TRABALHADORES MIGRANTES

A **Diretiva Residentes de Longa Duração e a Diretiva Autorização Única** estabelecem o quadro em termos de procedimentos e direitos para uma grande parte dos trabalhadores de países terceiros que residem legalmente na UE. No entanto, nenhum desses atos legislativos alcançou plenamente os objetivos para os quais foi adotado pela primeira vez, em 2003 e 2011, respetivamente. A Diretiva Residentes de Longa Duração é subutilizada pelos Estados-Membros e não prevê um direito efetivo à mobilidade na UE. A Diretiva Autorização Única não atingiu plenamente o seu objetivo de simplificar os procedimentos de admissão para todos os trabalhadores de países terceiros.

Por estas razões, a Comissão propõe uma **reformulação global das duas diretivas**⁴². Os principais objetivos são reduzir os custos e os encargos administrativos para os empregadores, impedir a exploração laboral e apoiar uma maior integração e mobilidade na UE dos nacionais de países terceiros que já residem e trabalham na UE.

A Comissão continuará igualmente a acompanhar a aplicação das diretivas setoriais mais recentes. Em 2023, apresentará um relatório sobre a aplicação da **Diretiva Trabalhadores Sazonais** e da **Diretiva Transferências dentro das Empresas**. No que diz respeito à Diretiva Trabalhadores Sazonais, na sequência das resoluções do Parlamento Europeu acima referidas, a Comissão avaliará se as regras atuais proporcionam aos trabalhadores sazonais uma proteção suficiente contra a exploração laboral. Ponderará igualmente a necessidade de futuras alterações legislativas.

⁴¹ Com base no estudo da OCDE de 2019 intitulado *Building an EU Talent Pool, A new approach for migration management for Europe* (não traduzido para português) <https://www.oecd.org/publications/building-an-eu-talent-pool-6ea982a0-en.htm>, e no estudo da OCDE de 2022 intitulado *Feasibility Study on the Development of an EU Talent Pool* (não traduzido para português).

⁴² COM(2022) 650 e COM(2022) 655.

2.1. Simplificação do procedimento de autorização única

A **Diretiva Autorização Única** simplifica o procedimento para os nacionais de países terceiros que pretendam migrar legalmente para a UE para efeitos de trabalho. Estabelece um procedimento de pedido único de concessão de uma autorização combinada de trabalho e residência (uma autorização única). Assegura igualmente a **igualdade de tratamento** entre os trabalhadores de países terceiros e os nacionais do Estado-Membro de residência, prevendo um conjunto comum de direitos para os trabalhadores de países terceiros⁴³.

A reformulação da diretiva proposta **simplificará o procedimento de pedido e torná-lo-á mais eficaz**. Permitirá que os requerentes solicitem autorizações tanto a partir de países terceiros como de Estados-Membros. Atualmente, a duração total dos procedimentos de pedido⁴⁴ constitui um desincentivo ao recrutamento internacional por parte dos empregadores. A redução desta duração deverá contribuir para aumentar a atratividade da UE e suprir a escassez de mão de obra na UE. A proposta inclui igualmente novos requisitos para **reforçar as garantias e a igualdade de tratamento** dos nacionais de países terceiros em relação aos cidadãos da UE e melhorar a sua proteção contra a exploração laboral. Mais concretamente, ao abrigo das novas regras propostas, a autorização única não estará ligada a um único empregador. Deste modo, durante o período de validade da autorização, os trabalhadores terão o direito de mudar de empregador, continuando a residir legalmente no Estado-Membro. Tal facilitará a correspondência entre oferta e procura de mão de obra e reduzirá a vulnerabilidade à exploração laboral. Além disso, contempla novas obrigações para os Estados-Membros no sentido de preverem inspeções, mecanismos de acompanhamento e sanções contra os empregadores que violem as disposições nacionais adotadas nos termos da diretiva.

2.2. Melhorar o estatuto de residente de longa duração da UE

A **reformulação da Diretiva Residentes de Longa Duração** visa criar um sistema mais eficaz, coerente e justo para a aquisição do estatuto de residente de longa duração da UE. Este sistema deve ser um instrumento fundamental para promover a integração dos nacionais de países terceiros que se estabelecem legalmente e a longo prazo na UE.

A proposta visa **facilitar a aquisição do estatuto de residente de longa duração da UE**, permitindo aos nacionais de países terceiros acumular períodos de residência em diferentes Estados-Membros, a fim de cumprir o requisito relativo à duração da residência, e

⁴³ Em domínios como as condições de trabalho, a educação e a formação, o acesso a bens e serviços e a segurança social.

⁴⁴ O estudo de aplicação prática do balanço de qualidade mostra que, por vezes, o tempo necessário para requerer um visto prolonga consideravelmente o procedimento total, em alguns casos até três meses.

clarificando que todos os períodos de residência legal devem ser contabilizados na íntegra, incluindo os períodos de residência como estudantes, beneficiários de proteção temporária ou períodos de residência inicialmente baseados em motivos temporários.

A proposta visa igualmente **reforçar os direitos dos residentes de longa duração e dos seus familiares**, nomeadamente o **direito de circular e de trabalhar noutros Estados-Membros**, que o Parlamento Europeu⁴⁵ e algumas partes interessadas⁴⁶ solicitaram e que deve ser tão semelhante quanto possível ao direito de que gozam os cidadãos da UE (no âmbito do quadro jurídico da UE aplicável). Permitir que os nacionais de países terceiros que já são residentes de longa duração num Estado-Membro da UE mudem de emprego e se mudem para outro Estado-Membro para trabalhar pode ajudar a melhorar a eficácia do mercado de trabalho em toda a UE, combatendo a escassez de competências e compensando os desequilíbrios regionais. Pode também melhorar a atratividade global da UE para os talentos estrangeiros.

Além disso, a proposta cria um mecanismo para assegurar **condições equitativas** entre a autorização de residência de longa duração da UE e as autorizações nacionais de residência permanente em termos de procedimentos, igualdade de tratamento e acesso à informação, de modo a que os nacionais de países terceiros tenham uma verdadeira possibilidade de escolha entre as duas autorizações. Promove igualmente a **migração circular**, facilitando o regresso dos residentes de longa duração ao seu país de origem sem perderem os seus direitos, beneficiando tanto os países de origem como os países de residência.

3. PILAR OPERACIONAL: APOIAR UMA MELHOR CORRESPONDÊNCIA ENTRE AS COMPETÊNCIAS E AS NECESSIDADES DA UE E DOS PAÍSES PARCEIROS

Juntamente com o pilar legislativo, a Comissão propõe intensificar significativamente a cooperação operacional a nível da União entre os Estados-Membros e com os países parceiros. Os trabalhos já se encontram numa fase avançada com a criação de parcerias para atração de talentos e da reserva de talentos da UE, duas iniciativas fundamentais que foram anunciadas no âmbito do Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo.

Juntamente com um compromisso político reforçado por parte dos Estados-Membros, a Comissão propõe agora um roteiro claro para dar vida a estas duas importantes iniciativas o mais tardar até ao final de 2022.

⁴⁵ Parlamento Europeu, Comissão das Liberdades Cívicas, da Justiça e dos Assuntos Internos, *Novas vias para uma migração laboral legal* [2020/2010 (INI)] (relatora: Sylvie Guillaume).

⁴⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Public-consultation-on-legal-migration/public-consultation_pt.

3.1. Melhorar a nossa cooperação com os países parceiros através de parcerias para atração de talentos

As parcerias para atração de talentos são **um dos aspetos fundamentais da dimensão externa do Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo**. Visam reforçar a cooperação entre a UE, os Estados-Membros e os países parceiros e impulsionar a mobilidade laboral internacional e o desenvolvimento de talentos de uma forma circular e mutuamente benéfica. Estarão na base de um quadro político abrangente e de apoio financeiro para envolver estrategicamente os principais países parceiros em todos os domínios da gestão da migração, incluindo o regresso e a readmissão eficazes, bem como a prevenção das partidas irregulares. Tal como referido no Novo Pacto, o desenvolvimento de vias legais deverá também contribuir para a redução da migração irregular.

A Comissão está a orientar o desenvolvimento de parcerias para atração de talentos, a fim de garantir que estas são preparadas **de forma específica e flexível** e respondem às necessidades dos Estados-Membros e dos países parceiros em termos de mercado de trabalho e de competências.

As parcerias para atração de talentos devem combinar o **apoio direto a programas de mobilidade⁴⁷ para o trabalho ou a formação com o reforço das capacidades e o investimento em capital humano**, incluindo o desenvolvimento de competências, o ensino e a formação profissionais e a operacionalização de programas de intercâmbio em contexto laboral⁴⁸. Ao fazê-lo, visam garantir a igualdade de vantagens para os países parceiros, os Estados-Membros, as comunidades empresariais de ambas as partes e as pessoas que beneficiam das parcerias. Em consonância com a cooperação bilateral da UE com os países parceiros, devem beneficiar o desenvolvimento económico das comunidades de origem, promover os objetivos de desenvolvimento mais amplos dos principais países parceiros e reforçar as oportunidades para os seus cidadãos. Ao mesmo tempo, devem ajudar a colmatar a escassez de mão de obra em determinados setores dos mercados de trabalho dos Estados-Membros e ajudar a comunidade empresarial de ambas as partes a desenvolver as competências exigidas. Devem transformar o risco de fuga de cérebros dos países parceiros em **afluxo de cérebros** para todos os parceiros, beneficiando as pessoas envolvidas graças ao acesso a oportunidades de formação renovadas, a experiências profissionais e a outros programas de estudos ou de ensino e formação profissionais desenvolvidos na UE ou nos seus países de origem.

⁴⁷ Estes regimes terão de ter em conta as obrigações internacionais decorrentes dos acordos comerciais da UE.

⁴⁸ Poderá haver casos de parcerias para atração de talentos sem uma componente de mobilidade ou, inversamente, apenas com uma componente de mobilidade, se tal for acordado pela UE e pelo país parceiro.

diálogos de alto nível com países parceiros e integrou parcerias para atração de talentos no planeamento do quadro financeiro plurianual 2021-2027.

As parcerias para atração de talentos basear-se-ão na experiência dos projetos-piloto existentes. Ao mesmo tempo, proporcionarão uma nova cooperação mais estratégica e reforçada com os países parceiros em matéria de migração legal. O quadro estruturado das parcerias, juntamente com mecanismos de coordenação sólidos, assegurará que os objetivos políticos da UE, dos Estados-Membros e dos países parceiros sejam tidos em conta e se traduzam em medidas palpáveis sob a forma de programas concretos.

Juntamente com os parceiros envolvidos nas parcerias para atração de talentos, a Comissão assegurará a criação de um mecanismo de coordenação adequado a nível técnico – tanto para coordenar as atividades dos Estados-Membros e das partes interessadas do lado da UE, como com os países parceiros no seu conjunto. Tal mecanismo acompanhará a implementação da parceria e a execução das suas atividades, assegurando a complementaridade com todas as outras iniciativas pertinentes no domínio da migração e da evolução do mercado de trabalho.

Quatro etapas para a operacionalização de uma **parceria para atração de talentos** específica

A Comissão consulta os Estados-Membros e os países parceiros, em cooperação com as delegações da UE competentes, sobre o lançamento de uma parceria para atração de talentos específica, tendo em conta o estado global das relações e as necessidades de gestão da migração, bem como as necessidades do mercado de trabalho dos Estados-Membros e dos países parceiros e os interesses na cooperação global em matéria de mobilidade laboral e desenvolvimento de talento.

Em seguida, a Comissão organiza reuniões com os Estados-Membros interessados para partilhar conhecimentos sobre as necessidades do seu mercado de trabalho e as iniciativas em curso e previstas com o país parceiro específico. Paralelamente, a Comissão realiza uma análise dos dados disponíveis sobre os mercados de trabalho, os interesses e o potencial dos países parceiros e, se for caso disso, participa em conversações com representantes do setor privado.

Os serviços da Comissão, o Serviço Europeu para a Ação Externa e as delegações da UE cooperarão e orientarão os debates com os países parceiros pertinentes com vista a desenvolver conjuntamente uma parceria para atração de talentos específica. A Comissão, em cooperação com os Estados-Membros e o país parceiro em causa, organiza depois uma **mesa-redonda técnica** de todas as partes interessadas da UE e do país parceiro. Tal mesa-redonda debaterá e acordará a conceção da parceria específica.

Uma vez alcançado um acordo geral sobre o conteúdo, a conceção e a implementação de uma parceria para atração de talentos com um país parceiro específico, será mobilizado financiamento através de uma combinação de vários instrumentos financeiros. Em especial, estes instrumentos serão o Instrumento de Vizinhança, de Cooperação para o Desenvolvimento e de Cooperação Internacional - Europa Global (IVDCI – Europa Global) e o Fundo para o Asilo, a Migração e Integração (FAMI), fundos próprios dos Estados-Membros e fundos do setor privado, ou mesmo fundos de países parceiros, dependendo das possibilidades e prioridades. A formulação de medidas concretas no âmbito do IVDCI – Europa Global é um processo contínuo, baseado nos documentos de programação adotados para o período 2021-2027. Será essencial alavancar fundos do setor privado, em particular das empresas que beneficiarão dos trabalhadores como parte das atividades da parceria para atração de talentos, e garantir o impacto e a sustentabilidade a longo prazo desses regimes.

PARCERIA PARA ATRAÇÃO DE
TALENTOS ESPECÍFICA



Numa primeira fase, na sequência de debates de alto nível, a Comissão tem a intenção, com base numa cooperação forte e contínua sobre todos os aspetos da gestão da migração no âmbito da abordagem abrangente do Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo, incluindo sobre a migração irregular, de lançar as primeiras parcerias para atração de talentos com os **parceiros do Norte de África, nomeadamente o Egito, Marrocos e a Tunísia, para que a sua implementação comece até ao final de 2022**. Os trabalhos sobre as parcerias para atração de talentos basear-se-ão em projetos-piloto bem-sucedidos desenvolvidos com estes parceiros, alargando o seu âmbito e nível de ambição⁵³, acompanhando-os simultaneamente com um quadro mais amplo de cooperação, a definir com os Estados-Membros e os respetivos países parceiros, e mobilizando todas as partes interessadas no processo.

No âmbito de uma abordagem gradual, o lançamento de parcerias para atração de talentos com **outros países parceiros em África e na Ásia** constituirá um próximo passo natural no processo de cooperação reforçada em matéria de gestão da migração. Em especial, a partir do outono de 2022, paralelamente à implementação das parcerias para a atração de talentos que serão lançadas com o Egito, Marrocos e a Tunísia, está previsto começar a avaliar a viabilidade do lançamento de parcerias para a atração de talentos com o Paquistão, o Bangladesh, o Senegal e a Nigéria, como uma das principais componentes de uma cooperação reforçada em matéria de gestão da migração com estes países.

3.2. Desenvolver uma reserva de talentos da UE para melhorar a correspondência entre os empregadores da UE os talentos de que necessitam

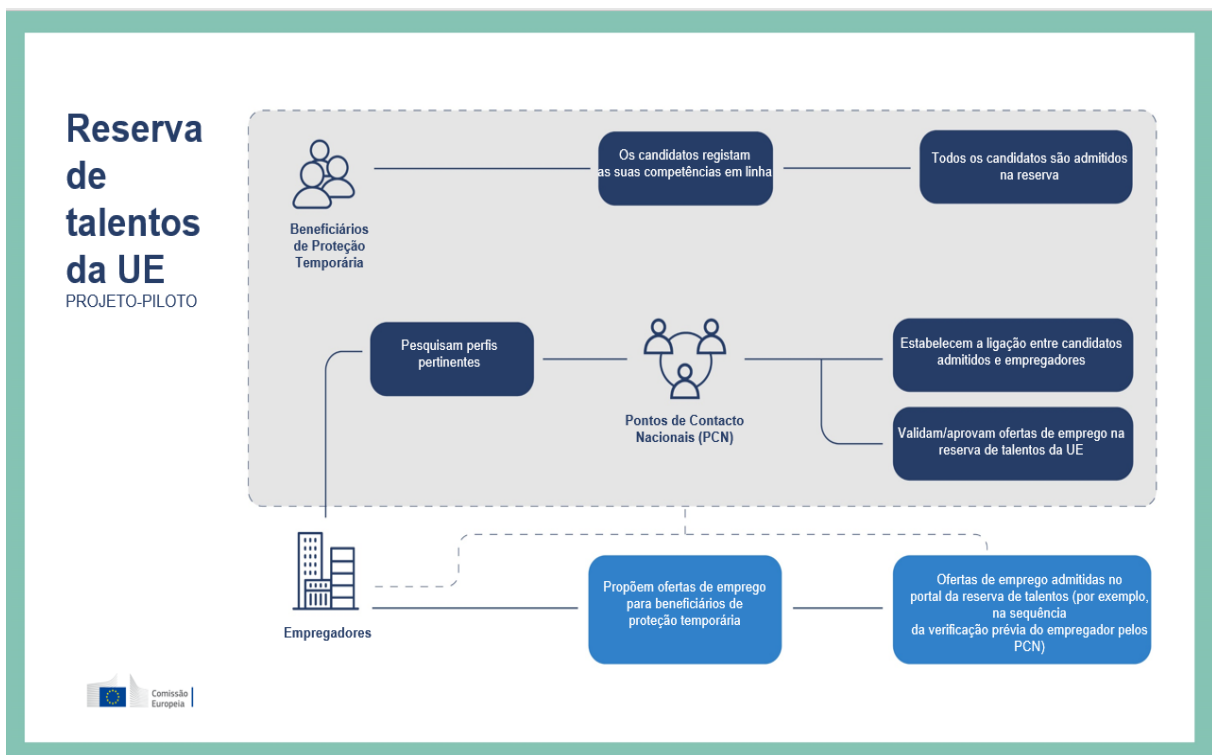
A Comissão propõe a criação da **primeira plataforma e ferramenta de correspondência à escala da UE**, a chamada **reserva de talentos da UE**⁵⁴, para ajudar a tornar a UE mais atrativa para os nacionais de países terceiros e enfrentar o desafio da correspondência entre os empregadores e os talentos que não conseguem encontrar no mercado de trabalho da UE. A reserva de talentos será uma reserva de candidatos de países terceiros à escala da UE, que serão selecionados com base em níveis de competências, critérios e requisitos de migração específicos, na sequência de uma análise das suas credenciais⁵⁵.

⁵³ Tais como os projetos-piloto THAMM, entre a Alemanha, a Bélgica e a França com Marrocos, a Tunísia e o Egito; PALIM entre a Bélgica e Marrocos; HOMERe, entre a França, Marrocos, o Egito e a Tunísia; YGCA, entre Espanha e Marrocos; MENTOR 2, entre a Itália, Marrocos e a Tunísia; MOVE_GREEN, entre Espanha e Marrocos e WAFIRA, entre Espanha e Marrocos.

⁵⁴ OCDE (2022), *Feasibility Study on the development of an EU Talent Pool* (não traduzido para português).

⁵⁵ A reserva de talentos da UE e a iniciativa-piloto serão implementadas em plena conformidade com o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados e que revoga a Diretiva 95/46/CE (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1) e com o Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão n.º 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

Durante a preparação destes trabalhos, surgiu uma nova e urgente necessidade em resultado da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, nomeadamente a necessidade de facilitar o acesso dos beneficiários de proteção temporária ao mercado de trabalho da UE. Para responder a este desafio e tirar o melhor partido possível das competências das pessoas deslocadas, a Comissão anunciou que irá lançar, até ao verão de 2022, uma **reserva de talentos piloto da UE para as pessoas que fogem da guerra na Ucrânia**. Esta iniciativa-piloto na Internet permitirá identificar e fazer um levantamento das competências das pessoas que fugiram da Ucrânia e que se encontram nos Estados-Membros, a fim de facilitar a sua correspondência com os empregadores da UE. A iniciativa-piloto terá em conta iniciativas bem-sucedidas em curso em alguns Estados-Membros (por exemplo, Portugal e Roménia). Será desenvolvida em cooperação com os Estados-Membros, bem como em consulta com os empregadores, os parceiros sociais e todas as outras partes interessadas. **A iniciativa-piloto poderá facilitar a correspondência no interior da UE e dar às autoridades uma visão geral do vasto leque de competências que podem ser mobilizadas nos seus países.** Poderia facilitar a correspondência em setores prioritários em relação ao grande número de refugiados que chegam da Ucrânia, como a educação para as crianças refugiadas (facilitada pela organização de serviços comunitários) ou o acesso a serviços básicos e a cuidados de saúde (prestados por profissionais de saúde ou intérpretes).



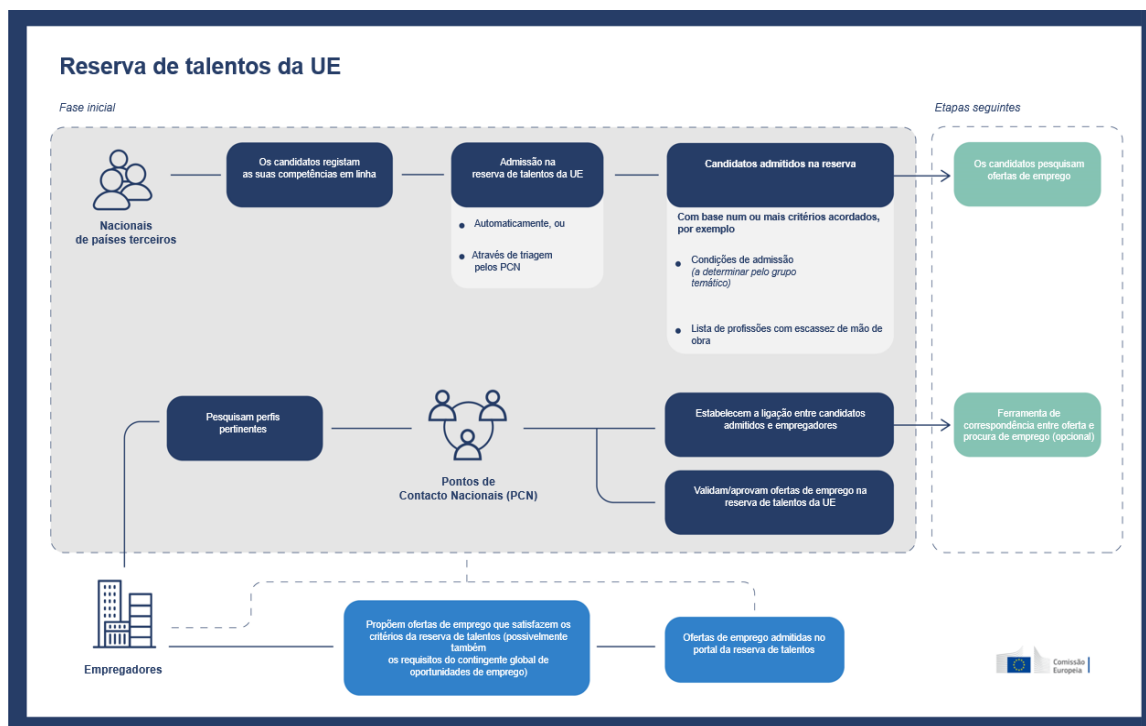
A Comissão já criou um **grupo temático** específico de pontos de contacto dos Estados-Membros interessados em participar na iniciativa-piloto no âmbito da Rede Europeia

das Migrações. Até ao verão, o grupo temático desenvolverá e implementará a iniciativa. Será criado um **portal Web** que permitirá aos beneficiários de proteção temporária registar o seu interesse em encontrar emprego nos Estados-Membros e apresentar as suas qualificações e experiência profissional. A conceção do portal incluirá aspetos da **ferramenta de definição de perfis de competências da UE para nacionais de países terceiros**, a ferramenta específica da UE para fazer o levantamento e documentar as competências dos nacionais de países terceiros. Na execução da iniciativa, procurar-se-á cooperar com as autoridades ucranianas, nomeadamente para facilitar o reconhecimento das qualificações, em conformidade com a Recomendação da Comissão sobre o reconhecimento das qualificações das pessoas que fogem da guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia⁵⁶.

Paralelamente a esta iniciativa-piloto, será criada uma reserva de talentos da UE permanente e geral para todos os nacionais de países terceiros interessados em migrar para viver e trabalhar na UE, em estreita consulta com os Estados-Membros participantes e as outras partes interessadas, como organizações de empregadores, parceiros sociais e centros de ensino e formação profissionais. **Até meados de 2023, a Comissão pretende lançar formalmente a reserva de talentos da UE e o respetivo portal Web** e proporá uma recomendação para a criação da reserva de talentos da UE, incluindo uma carta e um roteiro pormenorizado para as suas fases de desenvolvimento gradual⁵⁷. O grupo temático que trabalha no projeto-piloto orientará igualmente a conceção da estrutura organizacional, da estrutura de governação e do funcionamento da reserva de talentos da UE, com base nos ensinamentos retirados do funcionamento da iniciativa-piloto. Tal incluirá, nomeadamente, determinar quais as competências necessárias no mercado de trabalho da UE, chegar a acordo sobre os critérios de admissão pertinentes, organizar o processo de admissão e coordenar o acesso dos potenciais empregadores à reserva de talentos da UE. O pleno empenho e a participação ativa dos Estados-Membros participantes serão, por conseguinte, fundamentais para o desenvolvimento e o funcionamento da reserva de talentos da UE.

⁵⁶ Recomendação (UE) 2022/554 da Comissão, de 5 de abril de 2022, sobre o reconhecimento das qualificações das pessoas que fogem da invasão da Ucrânia pela Rússia [C(2022)2319].

⁵⁷ Apresentam-se em anexo mais informações sobre a possível estrutura da reserva de talentos da UE.



3.3. Melhorar a governação da migração laboral a nível da UE

Os progressos no domínio da migração laboral e o êxito das novas iniciativas acima referidas dependerão de uma cooperação mais estreita e de uma melhor compreensão **entre os setores da migração e do emprego**. Com este pacote, a **Comissão lança uma nova plataforma** que permitirá realizar **debates operacionais sobre questões práticas da migração laboral**, em especial sobre a dimensão externa da política de migração, a escassez de mão de obra e as questões relacionadas com os processos do mercado de trabalho. A operacionalização das parcerias para atração de talentos e da reserva de talentos da UE seria apoiada pelo trabalho da plataforma. Os debates poderiam **contribuir para um maior intercâmbio político** nas instâncias adequadas, por exemplo a nível do Conselho e do Parlamento Europeu. Os representantes dos parceiros sociais, as agências da UE, os serviços públicos de emprego, os peritos, as organizações internacionais, as organizações lideradas por migrantes e outros intervenientes fundamentais participariam nos debates, sempre que pertinente.

4. PILAR PROSPETIVO: PRINCIPAIS DOMÍNIOS DE AÇÃO PRIORITÁRIOS

Para além das medidas legislativas e operacionais imediatas acima descritas, devem ser prosseguidos os trabalhos para explorar outras vias potenciais de migração legal para a UE a **médio e longo prazo**. A Comissão considera que é possível centrar políticas orientadas para o futuro em torno de três domínios de ação: **cuidados, juventude e inovação**.

Estes três domínios correspondem a **três prioridades políticas importantes**, igualmente sublinhadas pelo Parlamento Europeu no seu recente relatório de iniciativa legislativa⁵⁸: atrair trabalhadores com qualificações baixas e médias provenientes de países terceiros, em setores em que existe uma escassez e necessidades significativas de mão de obra, por exemplo, o dos cuidados continuados; criar mais oportunidades para os jovens de dentro ou de fora da UE; e promover a inovação e o empreendedorismo na UE, investindo na soberania tecnológica da UE.

4.1. Atrair prestadores de cuidados continuados de países terceiros

A Diretiva Cartão Azul UE revista modernizou as regras para atrair trabalhadores altamente qualificados de países terceiros. No seguimento desta revisão, a Comissão analisará a melhor forma de atrair trabalhadores com qualificações baixas e médias necessários no mercado de trabalho da UE. As parcerias para atração de talentos visarão trabalhadores com todos os níveis de competências, incluindo baixos e médios. A reserva de talentos da UE proposta permitirá igualmente atrair trabalhadores com um vasto conjunto de competências, pelo menos a longo prazo. O balanço de qualidade revelou que existe necessidade de trabalhadores com qualificações médias e baixas na UE⁵⁹, mas que as profissões e as necessidades variam significativamente entre os Estados-Membros. Trata-se de uma categoria vasta e muito diversificada de trabalhadores, desde os trabalhadores agrícolas e motoristas de veículos pesados de mercadorias até aos técnicos de operações de TI. Esta categoria abrange vários níveis de competências, setores e quadros políticos e jurídicos em todos os Estados-Membros.

Por conseguinte, a Comissão é favorável a uma abordagem faseada. Propõe centrar a atenção, em primeiro lugar, num setor em que existe um claro benefício em agir a nível da UE: os cuidados continuados.

A conceção e a solidez dos sistemas de cuidados continuados variam muito em toda a UE, mas todos os países enfrentam **desafios comuns**: a necessidade de prestar cuidados acessíveis, a preços comportáveis e de elevada qualidade, num contexto de crescente procura de cuidados de saúde e de assistência social e de escassez de pessoal numa população em envelhecimento. Os trabalhadores migrantes, em especial as mulheres, constituem uma parte significativa da mão de obra no setor dos cuidados continuados⁶⁰. Durante a crise da COVID-19, os cuidados

⁵⁸ 2020/2255 (INL).

⁵⁹ De um modo geral, o mercado de trabalho não apresenta folga para estes níveis de competências; ver também Fundo Monetário Internacional, *Labor Market Tightness in Advanced Economies* (não traduzido para português), março de 2022. Ver também as profissões com escassez de mão de obra mais frequentemente comunicadas em 2021 na UE: Autoridade Europeia do Trabalho, *Analysis of shortage and surplus occupations* (não traduzido para português); 2021 <https://www.ela.europa.eu/en/news/analysis-shortage-and-surplus-occupations-2021>.

⁶⁰ 4,5 % dos trabalhadores provêm de países terceiros: Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (não traduzido para português), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/long-term-care-workforce->

continuados revelaram-se um serviço essencial prestado por trabalhadores fundamentais. No entanto, o investimento limitado no setor, as difíceis condições de trabalho e a consequente escassez de pessoal agravaram os desafios significativos para assegurar a continuidade dos serviços de prestação de cuidados e uma resposta adequada à pandemia⁶¹.

Os Estados-Membros têm dificuldade em atrair e manter prestadores de cuidados. No setor dos cuidados continuados, **prevê-se que venham a surgir até 7 milhões de ofertas de emprego para profissionais de saúde e prestadores de cuidados pessoais⁶² até 2030⁶³**, que apenas parcialmente serão cobertas pelo mercado de trabalho da UE.

As vias legais para os prestadores de cuidados continuados são regulamentadas a nível nacional, com uma multiplicidade de regras e condições⁶⁴. É necessário avaliar se e em que medida o nível da UE pode ajudar a melhorar a admissão na UE desta categoria de trabalhadores essenciais. Esta melhoria beneficiaria tanto os Estados-Membros como os países de origem, assegurando ao mesmo tempo um recrutamento ético e padrões elevados.

As parcerias para atração de talentos poderiam apoiar este objetivo, promovendo a formação dos prestadores de cuidados continuados, em combinação com uma cooperação mais ampla com os países parceiros, nomeadamente desenvolvendo formas para que os profissionais

[employment-and-working-conditions](https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response); JRC 2020, *Immigrant Key Workers: Their Contribution to Europe's COVID-19 Response* (não traduzido para português): <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/crucial-contribution-migrant-workers-europes-coronavirus-response>; os migrantes representavam 10,3 % dos prestadores de cuidados pessoais. Para um estudo aprofundado dos trabalhadores imigrantes no setor dos cuidados de saúde, consultar Grubanov-Boskovic, S., Ghio, D., Goujon, A., Kalantaryan, S., Belmonte, M., Scipioni, M., Conte, A., Gómez-González, E., Gomez Gutierrez, E., Tolan, S., Martinez Plumed, F., Pesole, A., Fernandez Macias, E. e Hernandez-Orallo, J., *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology* (não traduzido para português), EUR 30593 EN, Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo, 2021, ISBN 978-92-76-30233-9 (em linha), 978-92-76-30232-2 (impresso), doi:10.2760/33427 (em linha), 10.2760/234530 (impresso), JRC121698.

⁶¹ Eurofound 2020, *Long-term care workforce: employment and working conditions* (não traduzido para português).

⁶² O recurso a cuidados informais varia entre cerca de 30 % e 85 % nos Estados-Membros. Os cuidados continuados formais são normalmente prestados por mão de obra qualificada e podem ser prestados em diferentes contextos (cuidados residenciais, cuidados formais no domicílio ou cuidados semirresidenciais). Os prestadores de cuidados continuados formais incluem os assistentes sociais (como os prestadores de cuidados pessoais ou os conselheiros) e os profissionais de saúde (como enfermeiros geriátricos ou outros enfermeiros), bem como grupos específicos, como os cuidadores residentes (trabalhadores que vivem no agregado familiar do beneficiário dos cuidados e que lhe prestam apoio). A grande maioria dos prestadores de cuidados continuados formais são cuidadores pessoais e a maior parte trabalha em cuidados residenciais. A maioria dos prestadores de cuidados continuados tem um nível médio de habilitações. Ver Comissão Europeia 2021, *Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* (não traduzido para português).

⁶³ Comissão Europeia 2021, *Long-Term Care Report: Trends, challenges and opportunities in an ageing society* (não traduzido para português).

⁶⁴ JRC, *Healthcare and long-term care workforce: demographic challenges and potential contribution of migration and digital technology*. (não traduzido para português).

estrangeiros e a diáspora possam contribuir para criar oportunidades no país de origem⁶⁵. Tal contribuiria para atenuar o risco de fuga de cérebros nos setores dos cuidados dos países de origem.

O aumento da oferta de educação e acolhimento na primeira infância através da revisão prevista das metas de Barcelona permitiria que mais prestadores de cuidados continuados ficassem disponíveis no mercado de trabalho. Além disso, no âmbito da estratégia europeia em matéria de prestação de cuidados prevista para 2022, e em consonância com o plano de ação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais⁶⁶ e o Livro Verde sobre o envelhecimento⁶⁷, **a Comissão irá proceder a um levantamento das condições de admissão e dos direitos dos prestadores de cuidados continuados de países terceiros nos Estados-Membros e das necessidades a este respeito, com vista a explorar o valor acrescentado e a viabilidade da criação de um regime legal de admissão a nível da UE para atrair esses trabalhadores**⁶⁸.

Tal levantamento analisará cuidadosamente os impactos sociais e económicos que esses regimes a nível da UE teriam, em especial nas condições de trabalho, incluindo os salários, dos prestadores de cuidados continuados na UE. Terá igualmente em conta o impacto nos países de origem e examinará eventuais mecanismos que permitam a celebração de acordos vantajosos para todos. Poderão ser desenvolvidos programas de formação que visem igualmente aumentar o número de trabalhadores disponíveis nesses países terceiros. A análise abrangerá igualmente as **normas éticas de recrutamento** promovidas pela Organização Mundial da Saúde⁶⁹.

4.2. Promover a mobilidade dos jovens

Os **programas de mobilidade dos jovens** visam dar-lhes a oportunidade de viver, trabalhar e adquirir experiência noutro país, promovendo ao mesmo tempo os intercâmbios culturais e reforçando os laços entre os países. Os programas de mobilidade dos jovens existentes em todo o mundo visam geralmente nacionais de países terceiros (por exemplo, entre os 18 e os 30 anos) com um certo nível de habilitações. Estes jovens vão para um país para viajar, trabalhar e viver por um período de tempo limitado e não renovável, se dispuserem de fundos suficientes, de seguros de saúde ou de viagem e não tiverem pessoas a seu cargo. Não é

⁶⁵ Qualquer programa de acompanhamento terá de ter em conta as obrigações internacionais decorrentes dos acordos comerciais da UE.

⁶⁶ <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>
<https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/pt/>.

⁶⁷ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Alteracoes-demograficas-na-Europa-Livro-Verde-sobre-o-envelhecimento_pt https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12722-Alteracoes-demograficas-na-Europa-Livro-Verde-sobre-o-envelhecimento_pt.

⁶⁸ Com exceção dos trabalhadores altamente qualificados já abrangidos pelo Cartão Azul UE.

⁶⁹ OMS 2010, *Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel* (não traduzido para português). [Microsoft Word - WHO_global_code_of_practice_EN.doc](#).

necessária uma oferta de emprego para se candidatar a estes programas de mobilidade dos jovens.

Um **programa da UE para a mobilidade dos jovens** poderia tornar a UE, no seu conjunto, um destino mais atrativo⁷⁰. Para tal, concederia aos jovens qualificados de países terceiros a possibilidade de entrarem na UE para residirem, viajarem e trabalharem por um período de tempo limitado (não renovável). As condições (idade, nível de educação e fundos suficientes) seriam semelhantes às aplicáveis ao abrigo dos programas nacionais. Tais programas poderiam regulamentar, a nível da UE, as condições e os procedimentos de admissão, bem como os direitos dos jovens nacionais de países terceiros que participam no programa. Para melhor atrair jovens qualificados e alcançar uma economia de escala, poderia ser explorada em conjunto com os Estados-Membros a possibilidade de conceder a esses jovens direitos de mobilidade na UE⁷¹.

É importante criar oportunidades de viajar e trabalhar para adquirir novas experiências e desenvolver competências no estrangeiro, abrangendo não só os jovens nacionais de países terceiros, mas também os jovens que são cidadãos da UE. Por conseguinte, um programa europeu de mobilidade dos jovens teria de ser complementado por **acordos ou convénios recíprocos com países terceiros em matéria de** condições e direitos de admissão, deixando simultaneamente aos Estados-Membros a possibilidade de estabelecerem quotas para os jovens admitidos na UE.

A Comissão irá explorar a viabilidade de desenvolver um programa europeu de mobilidade dos jovens, testando várias opções, em especial para acordos com países terceiros que permitam a reciprocidade⁷². Este processo será lançado no terceiro trimestre de 2022, no Fórum Europeu sobre Migração, que abordará a migração e convidando também as partes interessadas no domínio da juventude, contribuindo assim para os objetivos gerais do Ano Europeu da Juventude 2022.

4.3. Facilitar a admissão de fundadores de empresas em fase de arranque a nível da UE

Nos últimos anos, assistiu-se a um aumento dos **programas nacionais de admissão de «empresários inovadores» e fundadores de empresas em fase de arranque**, tanto na UE como a nível mundial⁷³.

⁷⁰ OCDE, *Recruiting Immigrant Workers – Europe 2016* (não traduzido para português).

⁷¹ Sem terem de requerer um visto para cada país em que pretendam trabalhar.

⁷² Qualquer programa de acompanhamento terá de ter em conta as obrigações internacionais decorrentes dos acordos comerciais da UE.

⁷³ A avaliação de impacto subjacente à revisão da Diretiva Cartão Azul incluiu um levantamento dos programas destinados aos fundadores de empresas em fase de arranque e aos empresários (https://ec.europa.eu/home-affairs/what-is-new/work-in-progress/initiatives/avzbt_intro_en). Um estudo

Estes programas consistem em incentivos, tais como vistos especiais ou autorizações de residência para empresários inovadores provenientes do estrangeiro. Normalmente, todos estes programas visam um tipo específico de empresa, ou seja, as que são inovadoras, escaláveis e/ou têm valor acrescentado na economia nacional ou no ambiente empresarial⁷⁴.

As empresas em fase de arranque e o empreendedorismo em geral apoiam o desenvolvimento económico e a inovação da UE. São igualmente fundamentais para as **duplas transições da UE com vista a uma economia sustentável e digital**. Neste contexto, o Plano de Ação para a Integração e a Inclusão salientou o contributo significativo dos empresários migrantes para o crescimento económico e a criação de emprego, bem como o seu papel no apoio à recuperação pós-COVID-19.

As medidas da UE poderiam facilitar ainda mais o acesso de empresários inovadores e fundadores de empresas em fase de arranque a todo o mercado único da UE, apoiando a sua admissão e a criação das suas empresas. Tais medidas ajudariam a atrair os melhores talentos e, por conseguinte, a promover a inovação e o empreendedorismo na UE. Tal estaria em consonância com a **Agenda de Inovação para a Europa** e com o apoio geral da UE à criação de empresas. Este apoio geral inclui a criação de um ambiente favorável às empresas, a promoção do empreendedorismo, a melhoria do acesso a novos mercados e a internacionalização, a facilitação do acesso ao financiamento e o apoio à competitividade e inovação das pequenas e médias empresas⁷⁵. A Comissão está também a trabalhar no sentido de apoiar os empresários entre as pessoas deslocadas da Ucrânia, analisando, em especial, medidas que os ajudem a criar a sua própria empresa na UE.

Com base em iniciativas recentes («Scale-up Europe» sob a Presidência francesa do Conselho⁷⁶), existe uma oportunidade para relançar os debates⁷⁷ com todas as instituições pertinentes e partes interessadas, a fim de avaliar a possibilidade de desenvolver novas ações específicas a nível da UE em matéria de admissão de empresários estrangeiros inovadores. O apoio da UE poderá assumir a forma de apoio aos programas nacionais, nomeadamente

realizado pela REM atualizou este levantamento no final de 2019
[<https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/Migratory%20Pathways%20for%20Start-Ups%20and%20Innovative%20Entrepreneurs%20in%20the%20European%20Union.pdf>].

⁷⁴ Onze Estados-Membros exigem a apresentação de um plano de atividades. Outras condições de admissão incluem um nível mínimo de capital, participação num regime de patrocínio ou de apoio, prova de recursos suficientes, seguro, um determinado nível de qualificação e/ou competências linguísticas.

⁷⁵ Ver, por exemplo, o [Programa a favor do Mercado Único](#), a [Estratégia para as PME](#) e o apoio à inovação ao abrigo do [Horizonte Europa](#), a [rede europeia de empresas](#), o [Erasmus para jovens empresários](#), a [política da UE em matéria de polos empresariais](#), os [Polos europeus de inovação digital](#), [a Startup Europe](#), a [European Startup Nations Alliance](#), etc.

⁷⁶ Declaração de intenção – *Making Europe the Land of Tech Talent* (não traduzido para português) (8.2.2022), (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/en/news/press-release-scale-up-europe-spurs-collective-action-to-accelerate-european-tech/>).

⁷⁷ Ver já as Conclusões do Conselho 9510/16.

facilitando o intercâmbio de informações. Será igualmente explorada a pertinência de um novo visto da UE para empresários inovadores, inspirado nos programas nacionais, em especial nos critérios de seleção dos empresários mais promissores e inovadores. Estas opções serão debatidas em estreita cooperação com as iniciativas dos Estados-Membros e das partes interessadas, nomeadamente no âmbito do Fórum do Conselho Europeu da Inovação e da **European Start-up Nations Alliance**. Esta aliança é um «veículo de aplicação» da norma da UE para Nações *Startup*, uma iniciativa política da estratégia da Comissão para as PME de 2020⁷⁸, que visa mobilizar os Estados-Membros para partilharem e adotarem boas práticas que proporcionem um ambiente favorável ao crescimento das PME de alta tecnologia, incluindo boas práticas em matéria de atração e retenção de talentos na UE.

5. CONCLUSÃO

A presente comunicação define uma abordagem pragmática e gradual rumo a uma política ambiciosa e sustentável da UE em matéria de migração legal, atraindo competências e talentos para suprir a escassez de mão de obra e responder às alterações demográficas na Europa. As medidas apoiarão a recuperação económica da UE após a pandemia de COVID-19, bem como a transição digital e ecológica, e criarão canais seguros para a Europa, reduzindo simultaneamente a migração irregular.

Para atrair as competências e os talentos de que precisa, a UE deve construir um sistema mais atrativo e eficiente. Para tal, é necessário rever o enquadramento legislativo, aprofundar a cooperação com os países parceiros, assegurar uma melhor gestão da migração laboral envolvendo todas as principais partes interessadas, bem como, numa perspetiva de futuro, novos domínios de ação.

A Comissão desempenhará plenamente o seu papel na construção e aplicação desta nova abordagem e apela a um forte empenho e participação de todos: o Parlamento Europeu, o Conselho e os Estados-Membros, os intervenientes económicos e sociais, outras partes interessadas envolvidas e os países parceiros pertinentes.

Para o efeito, a Comissão irá organizar uma conferência de alto nível no terceiro trimestre de 2022. Esta conferência lançará a nova plataforma da UE para a migração laboral e continuará a preparar o caminho para uma política sustentável da UE em matéria de migração legal.

⁷⁸

<https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/news/sme-strategy-launched-european-commission>.

ANEXO

Aspetos práticos da reserva de talentos da UE

O presente anexo apresenta um esboço das possíveis modalidades de uma reserva de talentos da UE. Baseia-se na análise e nas recomendações do estudo de viabilidade da OCDE, bem como em conversações exploratórias com os serviços competentes da Comissão.

A reserva de talentos da UE poderá basear-se num **portal Web** que permita aos candidatos de países terceiros manifestar o seu interesse em trabalhar na UE. Os candidatos terão de criar um perfil em linha e apresentar os documentos necessários que confirmem o nível das suas competências, habilitações e experiência profissional⁷⁹. Resta decidir se os candidatos serão obrigados a carregar documentos comprovativos das suas qualificações aquando da criação do seu perfil. Em alternativa, poderá ser possível criar um perfil sem anexar documentos comprovativos, pelo menos nas primeiras fases. Nesta opção, os utilizadores podem ainda estabelecer ligações a perfis em bases de dados de terceiros com informações mais pormenorizadas ou optar por carregar documentos comprovativos para o processo de correspondência e seleção. Está também a ser explorada a possibilidade de desenvolver ligações com a plataforma Europass.

Os perfis dos candidatos poderão ser objeto de uma **triagem inicial com base em critérios de admissão claros acordados pelas autoridades nacionais** que participam na reserva de talentos da UE. Estes critérios, a definir com os Estados-Membros participantes, podem basear-se num nível específico de habilitações, conhecimentos linguísticos, competências profissionais ou experiência. A fim de dar resposta às necessidades específicas do mercado de trabalho da UE, podem também estar relacionados com as exigências e as carências identificadas nos mercados de trabalho nacionais ou regionais ou em determinados setores com escassez de mão de obra. Esta triagem inicial exigirá uma estreita coordenação entre as autoridades nacionais participantes, facilitada pela Comissão Europeia. Resta decidir se a triagem será automatizada e quem satisfizer os critérios de seleção com base no seu perfil entra na reserva de talentos da UE sem uma avaliação mais aprofundada, ou se deve basear-se numa análise individual dos documentos comprovativos pelos pontos de contacto nacionais. A primeira opção comporta o risco de preenchimento da reserva com perfis falsos e inúteis. A opção alternativa, por outro lado, apresenta o risco de desencorajar potenciais candidatos de se registarem e fornecerem informações pessoais exaustivas sem garantia de resultados, especialmente nas primeiras fases de desenvolvimento.

⁷⁹ As opções em matéria de desenvolvimento informático e de estratégia de contratação pública estarão sujeitas à aprovação prévia do Conselho das Tecnologias da Informação e Cibersegurança da Comissão Europeia.

A reserva de talentos da UE poderia também incorporar plataformas de autodiagnóstico atuais e planeadas a nível da UE para a certificação de competências e conhecimentos (línguas, literacia informática, outras competências sociais, etc.).

Os candidatos que atinjam um determinado limiar de elegibilidade serão admitidos na reserva de talentos da UE. A partir desse momento, **os seus perfis passarão a estar disponíveis para consulta pelas autoridades competentes e pelos potenciais empregadores**. O processo de recrutamento terá lugar fora da reserva de talentos da UE. Uma vez que lhes seja oferecido um emprego num dos Estados-Membros, os candidatos poderão requerer uma autorização de residência com base nos regimes de migração nacionais ou da UE pertinentes. A admissão na reserva de talentos da UE não constituiria uma nova via de migração legal e não conferiria o direito de entrar na UE. Os candidatos admitidos na reserva teriam ainda de obter uma autorização de residência para poderem trabalhar num Estado-Membro com base numa oferta de emprego. No entanto, a reserva de talentos da UE será concebida como um instrumento para ajudar os Estados-Membros e os empregadores a satisfazerem as necessidades dos respetivos mercados de trabalho que não podem ser satisfeitas pela mão de obra nacional. Os Estados-Membros poderão participar nesta ferramenta de acordo com as suas necessidades.

A reserva de talentos da UE contará com o apoio dos **pontos de contacto nacionais** de cada Estado-Membro participante. Estes poderiam ser representantes das autoridades de imigração, um organismo público nomeado pelos Estados-Membros participantes, idealmente de entre os serviços públicos de emprego, agências de investimento, organismos de atração de talentos (incluindo, se for caso disso, centros de formação profissional, tanto nos Estados-Membros como nos países parceiros), centros de emprego, etc., o que poderia permitir criar sinergias e coordenar a correspondência entre oferta e procura de emprego e os procedimentos de imigração. Os pontos de contacto nacionais poderiam consultar os conjuntos de competências registados e ligar as pessoas admitidas aos empregadores interessados, no Estado-Membro em causa ou às ofertas de emprego correspondentes ao seu perfil. Ao mesmo tempo, pode ser disponibilizada ao público uma panorâmica anonimizada do número de perfis correspondentes a um determinado conjunto de competências, a fim de permitir pesquisas por potenciais empregadores. Estes empregadores poderiam então contactar os candidatos em causa através do ponto de contacto nacional competente.

À medida que a reserva de talentos da UE se for desenvolvendo poderão ser progressivamente acrescentadas **componentes ou funcionalidades adicionais**. Estas podem incluir um portal de atração de talentos que forneça informações e orientações específicas aos candidatos, uma base de dados de ofertas de emprego elegíveis relevantes ou uma componente de procura de emprego ou de correspondência entre a oferta e a procura de emprego. Um sistema de correspondência entre oferta e procura de emprego estabeleceria uma ligação entre os perfis dos candidatos e as ofertas de emprego mais adequadas, com base nas informações fornecidas

por ambas as partes. O contacto entre potenciais migrantes e empregadores seria feito através da reserva de talentos da UE, ao passo que o recrutamento ocorreria fora dela.

A Comissão está também a explorar a possibilidade de desenvolver **sinergias** com outros instrumentos atualmente disponíveis, como a nova plataforma Europass, que apoia as pessoas na gestão das suas carreiras num mercado de trabalho em rápida mutação, a ferramenta da UE para a definição de perfis de competências para nacionais de países terceiros, ou a plataforma para atração de talentos do EEI com base na rede EURAXESS, criada em 43 países e 8 polos internacionais que oferecem serviços a investigadores de todo o mundo. Podem também ser desenvolvidas sinergias com instrumentos que forneçam informações sobre competências, como a ferramenta Skills-OVATE do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional. Esta ferramenta fornece informações atualizadas sobre as competências mais procuradas pelos empregadores e as tendências da procura de competências.

Com base na experiência adquirida com a iniciativa-piloto da reserva de talentos da UE para as pessoas que fogem da guerra na Ucrânia, a reserva de talentos da UE poderia também permanecer aberta às **pessoas que necessitam de proteção** e que dispõem das credenciais ou das competências necessárias para se registarem. A ferramenta visa principalmente atrair talentos de países terceiros, mas poderia ser alargada para ajudar os refugiados que já residem na UE a integrarem-se no mercado de trabalho da UE. A título facultativo, os critérios de admissão na reserva de talentos da UE para pessoas já presentes na UE também poderiam ser alargados de modo a permitir a identificação de competências de vários níveis já disponíveis na UE. Dada a natureza flexível da ferramenta e a sua estrutura organizativa, esses ajustamentos poderiam ser feitos de forma bastante flexível, consoante necessário, também numa base temporária. Poderia ainda prever-se a promoção ativa da reserva de talentos da UE junto das comunidades de refugiados, também em países terceiros. Tal tornaria a reserva de talentos da UE uma ferramenta útil para apoiar vias complementares relacionadas com o trabalho nos Estados-Membros⁸⁰.

⁸⁰ A Recomendação (UE) 2020/1364 da Comissão, de 23 de setembro de 2020, sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE, insta os Estados-Membros a promoverem essas vias para proporcionar mais lugares de admissão legal e alavancar as competências e qualificações da enorme população mundial de refugiados.