



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 13 de junho de 2016
(OR. en)

10038/16

EDUC 231
SOC 400
EMPL 264
MI 435
ECOFIN 575
JEUN 46
SPORT 28

NOTA DE ENVIO

de:	Secretário-Geral da Comissão Europeia, assinado por Jordi AYET PUIGARNAU, Diretor
data de receção:	10 de junho de 2016
para:	Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Secretário-Geral do Conselho da União Europeia

n.º doc. Com.:	COM(2016) 381 final
Assunto:	COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU, AO CONSELHO, AO COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU E AO COMITÉ DAS REGIÕES UMA NOVA AGENDA DE COMPETÊNCIAS PARA A EUROPA Trabalhar em conjunto para reforçar o capital humano, a empregabilidade e a competitividade

Envia-se em anexo, à atenção das delegações, o documento COM(2016) 381 final.

Anexo: COM(2016) 381 final



Bruxelas, 10.6.2016
COM(2016) 381 final

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

UMA NOVA AGENDA DE COMPETÊNCIAS PARA A EUROPA

**Trabalhar em conjunto para reforçar o capital humano, a empregabilidade e a
competitividade**

{SWD(2016) 195 final}

UMA NOVA AGENDA DE COMPETÊNCIAS PARA A EUROPA

Trabalhar em conjunto para reforçar o capital humano, a empregabilidade e a competitividade

1. INTRODUÇÃO

As competências¹ abrem caminho à empregabilidade e à prosperidade. Com as competências adequadas, as pessoas estão preparadas para aceder a empregos de qualidade e podem concretizar as suas potencialidades enquanto cidadãos confiantes e ativos. Numa economia mundial em rápida evolução, as competências determinarão em grande medida a competitividade e a capacidade de gerar inovação. São um fator de atração de investimento e desempenham um papel crucial no ciclo virtuoso do crescimento e da criação de emprego. São essenciais à coesão social.

No entanto, a situação na Europa exige uma tomada de ação. 70 milhões de europeus carecem de competências adequadas de leitura e de escrita e são ainda mais aqueles a quem faltam competências digitais, o que os expõe ao risco de desemprego, pobreza e exclusão social². Mais de metade dos 12 milhões de desempregados de longa duração tem baixos níveis de competências. As instituições de ensino superior têm de garantir que os licenciados concluem os seus estudos equipados de competências relevantes e atualizadas.

As lacunas e os desfasamentos de competências assumem proporções preocupantes. Muitas pessoas ocupam empregos que não correspondem ao seu talento. Ainda assim, 40 % dos empregadores europeus têm dificuldades em encontrar pessoas com as competências certas para que as empresas possam crescer e inovar. Os prestadores de educação, por um lado, e os empregadores e os aprendentes, por outro, têm uma perceção diferente do grau de preparação dos licenciados para o mercado de trabalho. Muito poucas pessoas têm mentalidades empreendedoras e as competências necessárias para criarem as suas próprias empresas.

Os mercados de trabalho e os sistemas de educação e formação nacionais e regionais enfrentam desafios específicos, mas os problemas e as oportunidades são comuns a todos os Estados-Membros:

- a aquisição e o desenvolvimento de competências são essenciais para a modernização e o desempenho dos mercados de trabalho, para que possam oferecer novas formas de flexibilidade e segurança aos candidatos a emprego, aos trabalhadores e aos empregadores,
- os desfasamentos de competências entravam a produtividade e o crescimento e afetam a resiliência dos Estados-Membros aos choques económicos,
- a transformação digital da economia está a remodelar a forma como as pessoas trabalham e fazem negócio. As novas formas de trabalho influenciam os tipos de competências necessárias, nomeadamente a capacidade de inovação e o empreendedorismo. Muitos setores conhecem hoje uma rápida evolução

¹ O termo «competências» é utilizado em sentido lato e remete para o que uma pessoa sabe, compreende e é capaz de fazer.

² A informação factual apresentada na presente comunicação encontra-se no documento de trabalho dos serviços da Comissão que a acompanha.

tecnológica e as competências digitais são necessárias para todos os postos de trabalho, do mais simples ao mais complexo. As pessoas que possuem um nível elevado de competências adaptam-se mais facilmente a mudanças imprevistas. Do mesmo modo, a transição para uma economia hipocarbónica e circular requer novos modelos de negócio e novos perfis profissionais, aos quais é necessário adaptar-se,

- a população ativa da UE está a envelhecer e a diminuir, o que, em alguns casos, gera uma escassez de competências. Para compensar esta situação, é necessário aumentar a participação no mercado de trabalho e a produtividade. As mulheres representam 60 % dos novos licenciados, mas a sua taxa de emprego continua a ser inferior à dos homens. Além disso, homens e mulheres tendem a trabalhar em setores diferentes. Para que os mercados de trabalho sejam verdadeiramente inclusivos, devem aproveitar as competências e os talentos de todos, incluindo as pessoas com baixos níveis de competências e outros grupos vulneráveis. Na atual corrida mundial ao talento, é necessário proteger os nossos trabalhadores especializados e reduzir a fuga de cérebros, facilitando, ao mesmo tempo, a mobilidade dos cidadãos da UE, atraindo talentos estrangeiros e aproveitando melhor as competências dos migrantes,
- a qualidade e a pertinência das ofertas de educação e formação disponíveis, incluindo os padrões de ensino, variam consideravelmente, o que contribui para acentuar as disparidades no desempenho económico e social dos Estados-Membros. O reforço das políticas na área da educação e das competências é fundamental para configurar a inovação, podendo facilitar a convergência ascendente alinhada pelos países com melhores resultados,
- as perceções nem sempre correspondem à realidade; por exemplo, o ensino e a formação profissionais (EFP) poderiam constituir uma verdadeira primeira escolha para mais pessoas se os bons resultados deste tipo de educação fossem mais divulgados. Do mesmo modo, o reforço da atratividade da profissão docente poderia incitar jovens talentosos a enveredar por esta carreira,
- a aprendizagem faz-se cada vez mais fora da educação formal — as pessoas aprendem em linha, no trabalho, através de cursos profissionais, atividades sociais ou ações de voluntariado. Muitas vezes, estas experiências de aprendizagem não são reconhecidas.

Para dar resposta aos desafios de competências, será necessária uma intervenção política substancial, bem como reformas sistémicas da educação e da formação. Ao mesmo tempo, são precisos investimentos inteligentes em capital humano por parte de fontes públicas e privadas, em linha com o Pacto de Estabilidade e Crescimento. A necessidade de desenvolver e atualizar as competências é também um dos pontos centrais do projeto de Pilar Europeu dos Direitos Sociais apresentado em 8 de março³.

Embora a responsabilidade pelos conteúdos educativos e pela organização dos sistemas de educação e de formação incumba aos Estados-Membros, é necessário um esforço concertado para alcançar resultados significativos e duradouros. A UE dá já um contributo significativo para o reforço da base de competências da Europa, nomeadamente no âmbito do Semestre Europeu, da estratégia Europa 2020 e do seu

³ Lançamento de uma consulta pública sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, COM(2016) 127.

duplo objetivo em matéria de educação, do Plano de Investimento para a Europa, do Quadro Estratégico para a Cooperação Europeia no domínio da educação e da formação «EF 2020» e das intervenções dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento. Só o Fundo Social Europeu e o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional injetarão mais de 30 milhões de euros em ações de desenvolvimento de competências no período de 2014-2020, a que se acrescentam cerca de 15 mil milhões de euros ao abrigo do programa Erasmus + para a aquisição de competências no domínio da educação e da formação.

A Nova Agenda de Competências hoje apresentada está no topo da lista das principais iniciativas do Programa de Trabalho da Comissão para 2016. Favorece um compromisso partilhado e pretende contribuir para uma visão comum sobre a importância estratégica das competências para a sustentabilidade do emprego, do crescimento e da competitividade. Esta Agenda de Competências reforça e, em alguns casos, racionaliza as iniciativas já existentes, no sentido de ajudar mais eficazmente os Estados-Membros nas respetivas reformas nacionais e desencadear uma mudança de mentalidades, tanto nos cidadãos como nas organizações. Procura um compromisso comum para proceder a reformas numa série de domínios em que a ação da União constitui maior valor acrescentado. A Agenda articula-se em torno de três grandes eixos:

1. Melhorar a qualidade e a relevância da formação de competências;
2. Dar maior visibilidade e comparabilidade às competências e qualificações;
3. Melhorar a informação sobre competências tendo em vista escolhas profissionais fundamentadas.

Uma ação da UE não é, por si só, suficiente. O êxito depende do empenho e do saber fazer de muitos intervenientes: governos nacionais, regiões, autoridades locais, empresas e empregadores, trabalhadores e sociedade civil, e as próprias pessoas, que devem aproveitar as oportunidades para explorar ao máximo as suas potencialidades. Os parceiros sociais, em particular, terão um papel fundamental a desempenhar para que a Agenda possa ser desenvolvida e posta em prática com sucesso, acompanhando a rápida evolução das necessidades do mercado de trabalho e da sociedade.

* * *

2. ELEVAR A FASQUIA: PRIORIDADES DE AÇÃO

2.1. MELHORAR A QUALIDADE E A RELEVÂNCIA DA FORMAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Para realizar todas as suas potencialidades, tanto no trabalho como na sociedade, as pessoas precisam de dominar um conjunto alargado de competências. A nível da UE, a concentração dos esforços na melhoria dos níveis de habilitações produziu resultados significativos. Em 2014, o número de pessoas que concluíram o

ensino superior foi superior em cerca de 10 milhões ao registado em 2010, e o número de jovens que abandonaram o ensino passou de 6 milhões para 4,5 milhões no mesmo período. Estes dados revelam progressos significativos na consecução dos objetivos da estratégia Europa 2020.

Cada vez mais, porém, a experiência mostra que não bastam políticas para aumentar os níveis de habilitações. A qualidade e a relevância do que as pessoas aprendem assumem agora um papel preponderante. Muitos jovens deixam o sistema de educação e de formação sem estarem suficientemente preparados para entrar no mercado de trabalho e sem terem adquirido as competências ou a mentalidade para criar empresas próprias.

A aquisição de competências, sejam elas formais ou informais, é um processo que começa cedo e se prolonga por toda a vida. Os efeitos positivos a longo prazo de uma educação pré-escolar de qualidade são significativos e estão bem comprovados; é aí que se lançam as bases da futura capacidade e motivação para aprender.

Além de procurarem as competências profissionais específicas de que necessitam, os empregadores exigem cada vez mais competências transferíveis, tais como a capacidade de trabalhar em equipa, a aptidão para solucionar problemas e o pensamento criativo. Este conjunto de competências é também essencial para as pessoas que consideram criar as suas próprias empresas. No entanto, os programas de estudo dão muito pouca importância a este tipo de competências que, em muitos Estados-Membros, raramente são objeto de uma avaliação formal. Cada vez mais os empregadores valorizam os perfis interdisciplinares — pessoas com capacidade de combinar diferentes áreas no seu trabalho — mas a sua oferta no mercado de trabalho não é suficiente.

Reforçar os alicerces: competências de base

As competências de base são um desafio para a Europa. Para acederem a empregos de qualidade e participarem plenamente na sociedade, as pessoas têm de ter um nível mínimo de competências de base, nomeadamente em numeracia, literacia e literacia digital. Estas competências constituem também os alicerces onde se apoiam a aprendizagem futura e o desenvolvimento de uma carreira. Cerca de um quarto dos adultos europeus tem dificuldades de leitura e de escrita e apresenta baixos níveis de numeracia e literacia digital. Mais de 65 milhões de pessoas na UE não possuem uma qualificação correspondente ao ensino secundário superior. Esta proporção varia significativamente entre os países da UE e, em alguns, atinge, ou ultrapassa, os 50 %.

Porque a maioria dos postos de trabalho requer competências cada vez mais complexas, as pessoas pouco qualificadas têm à sua disposição menos oportunidades de emprego. São também mais vulneráveis ao trabalho precário e duas vezes mais suscetíveis do que os trabalhadores qualificados de passar por situações de desemprego de longa duração. As pessoas com níveis insuficientes de competências são também, muitas vezes, consumidores vulneráveis, em especial em virtude da crescente complexidade dos mercados.

1. *A fim de melhorar as oportunidades de emprego dos adultos com baixos níveis de competências na Europa, os Estados-Membros deverão criar percursos conducentes ao aumento desses níveis, através de uma Garantia para as Competências estabelecida em cooperação com os parceiros sociais, os prestadores de educação e formação e as autoridades locais, regionais e nacionais. Esses percursos devem*

estar à disposição tanto das pessoas com emprego como daquelas que se encontram fora do mercado de trabalho. Os adultos com baixos níveis de competências devem ser ajudados a melhorar os seus níveis de literacia, numeracia e literacia digital e — sempre que possível — desenvolver um conjunto mais alargado de competências que lhes permitam obter uma qualificação de ensino secundário superior ou equivalente.

*A Comissão propõe o estabelecimento de **Garantia para as Competências** (v. ref. doc. COM(2016) 382) que incluirá:*

- ✓ Uma avaliação das competências, que permita aos adultos pouco qualificados identificar as que possuem e as que precisam de obter;*
- ✓ Uma oferta de formação personalizada, que dê resposta às necessidades específicas dos indivíduos e dos mercados de trabalho locais;*
- ✓ Oportunidades de validação e reconhecimento das suas competências.*

Reforçar a resiliência: competências essenciais e competências mais elevadas e complexas

A educação e a formação formais devem dotar as pessoas de um vasto leque de competências que favoreça a realização e o desenvolvimento pessoais, a inclusão social, a cidadania ativa e o emprego. Entre estas incluem-se a escrita e a leitura, a matemática, as ciências e as línguas estrangeiras, bem como competências transversais e aptidões essenciais, como as competências digitais, o empreendedorismo, o espírito crítico, a capacidade de resolver problemas ou de aprender a aprender e a cultura financeira.

A aquisição destas competências cedo na vida constitui a base para o desenvolvimento de competências mais elevadas e mais complexas que são necessárias para estimular a criatividade e a inovação. Estas competências têm de ser reforçadas ao longo da vida para permitir às pessoas prosperar em locais de trabalho e numa sociedade em rápida evolução e fazer face a situações de complexidade e incerteza.

Embora algumas destas competências estejam já presentes nos sistemas educativos, o mesmo não acontece geralmente quando se trata de algumas competências essenciais como o empreendedorismo e a cidadania ou as competências transversais. Mesmo os Estados-Membros que tomaram medidas para as incluir nos programas de estudo, nem sempre o fizeram de forma coerente. Para promover uma visão comum de duas destas competências, a Comissão desenvolveu, e publicou recentemente, quadros de referência para as competências digitais⁴ (atualmente adotados em 13 Estados-Membros) e para o empreendedorismo⁵.

A Comissão continuará a trabalhar em conjunto com as partes interessadas para desenvolver ferramentas de avaliação e de validação dessas competências. Estas ferramentas permitirão às autoridades públicas e aos organismos privados aperfeiçoar os seus serviços de orientação, formação e mentoria para os jovens, as pessoas à procura de emprego e o público em geral. A Comissão dará também o seu apoio aos países da UE, às regiões e aos estabelecimentos de ensino e formação, a fim de possibilitar aos jovens a

⁴ <https://ec.europa.eu/jrc/digcomp/>

⁵ <https://ec.europa.eu/jrc/entrecomp>

aquisição das competências empreendedoras que os possam ajudar a criar a sua própria empresa ou empresa social. Para esse efeito, a UE disponibiliza já verbas a título de programas como o Erasmus + e o programa COSME e do Fundo Social Europeu.

2. *Para ajudar mais pessoas a adquirir um conjunto de competências essenciais, a Comissão tenciona rever o **Quadro de Competências Essenciais**⁶ em 2017. O objetivo é desenvolver uma visão comum das competências essenciais e continuar a incentivar a sua inclusão nos programas de ensino e de formação. Esta revisão favorecerá também um melhor desenvolvimento e avaliação dessas competências. Será dedicada uma atenção especial à promoção de **mentalidades empreendedoras e orientadas para a inovação**, nomeadamente mediante o incentivo a experiências práticas de empreendedorismo.*

Fazer do EFP uma primeira escolha

O ensino e a formação profissionais (EFP) são importantes na medida em que promovem as competências transversais e específicas a um determinado posto de trabalho, facilitando assim a transição para o emprego e a manutenção e a atualização das competências da mão de obra em função de especificidades setoriais, regionais e locais. Embora mais de 13 milhões de alunos frequentem anualmente o ensino e a formação profissionais, em vários Estados-Membros as previsões apontam para uma escassez de pessoas com qualificações de EFP no futuro.

Para muitos jovens e respetivos pais, o EFP continua a ser uma segunda escolha. A coordenação entre os empregadores e os prestadores de educação e formação é, por vezes, difícil. É necessário aumentar a atratividade do EFP mediante uma oferta de qualidade e uma organização flexível, possibilitando a progressão para uma aprendizagem profissional ou académica de nível superior e uma maior ligação ao mundo do trabalho.

A oferta de EFP de nível superior está em permanente expansão e é apreciada por aprendentes e empregadores como forma de garantir as competências necessárias no mercado de trabalho. Esta evolução deve ser reforçada e devidamente integrada nos quadros e sistemas de qualificação.

3. As empresas e os parceiros sociais devem ser envolvidos na conceção e na ministração de fórmulas de EFP a todos os níveis, tal como é já feito no sistema de aprendizagem dual. O EFP deve incluir uma forte componente prática em contexto de trabalho, sempre que possível em paralelo com uma experiência internacional. *A Comissão, em cooperação com os Estados-Membros, os parceiros sociais e os prestadores de educação e formação, favorecerão a aplicação das Conclusões de Riga sobre competências profissionais e qualificações de qualidade e relevantes para o mercado de trabalho:*

- ✓ *Apoiando as oportunidades de os aprendentes beneficiarem de uma experiência de aprendizagem em contexto laboral como parte dos seus estudos;*
- ✓ *Multiplicando as oportunidades de os alunos de EFP conjugarem experiências*

⁶ Recomendação 2006/962/CE sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida, JO L 394, de 30.12.2006

de aprendizagem em diferentes contextos, com base nos instrumentos existentes do EFP em matéria de garantia da qualidade⁷ e de créditos⁸, em consonância com a revisão da Recomendação relativa ao QEQ;

- ✓ *Apoiando o desenvolvimento e a visibilidade das oportunidades de EFP de nível superior, através de parcerias entre os prestadores de educação e formação, o mundo da investigação e as empresas, com especial incidência nas necessidades de competências de nível mais elevado a nível setorial;*
- ✓ *Melhorando a disponibilidade de dados sobre os resultados do EFP no mercado de trabalho;*
- ✓ *Explorando formas de otimizar a governação do setor do EFP a nível da UE , nomeadamente através da atribuição de um papel mais explícito de coordenação ao Comité Consultivo para a formação profissional;*
- ✓ *Lançando, em 2016, uma **primeira semana europeia das competências associadas ao EFP** e reforçando a cooperação com organização WorldSkills para apresentar os estudos profissionais como opção de primeira classe.*

Estabelecer ligações: focalização nas competências digitais

Em virtude da rápida transformação digital da economia, quase todos os empregos requerem hoje um certo nível de competências digitais, o que é igualmente verdadeiro para a participação na sociedade em geral. A economia colaborativa faz evoluir os modelos de negócio, abrindo perspetivas e novas vias para o trabalho, exigindo competências diferentes e gerando desafios como o acesso a oportunidades de aperfeiçoamento profissional. A robotização e a inteligência artificial estão a substituir os empregos rotineiros não só nas fábricas, mas também nos escritórios. O acesso a serviços, incluindo os serviços eletrónicos, está a mudar e obriga a que os utilizadores, os prestadores de serviços e as administrações públicas disponham de competências digitais suficientes. A saúde em linha, por exemplo, está a transformar o modo como as pessoas acedem aos cuidados de saúde e deles beneficiam.

A procura de profissionais das tecnologias digitais cresceu 4 % ao ano na última década. Não obstante, faltam competências digitais na Europa a todos os níveis. Apesar do forte crescimento sustentável do emprego, o número de vagas por preencher nas TIC deverá quase duplicar e atingir 756 000 até 2020. Além disso, quase metade da população carece de competências digitais básicas; cerca de 20 % das pessoas não possuem nenhuma. Os Estados-Membros, as empresas e os cidadãos têm de se mostrar à altura deste desafio e investir mais na formação em competências digitais (incluindo programação e informática) em todo o espetro da educação e da formação.

A Europa precisa de pessoas dotadas de inteligência digital que não só sejam capazes de utilizar estas tecnologias, mas também de inovar e se posicionar na vanguarda nesta área. Sem isso, a Europa não conseguirá assimilar esta transformação digital. A aquisição de novas competências é essencial para manter o ritmo da evolução tecnológica e os agentes profissionais estão já a introduzir métodos de formação inovadores. A criação de polos de investigação e inovação pode também ajudar a desenvolver e a transferir este tipo de competências, atuando como catalisadores de investimento e da criação de empresas e emprego.

⁷ Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (1); JO C 155 de 6.5.2009, p. 1.

⁸ Sistema Europeu de Créditos do Ensino e Formação Profissionais (ECVET); JO C 155 de 6.5.2009, p. 2.

4. A Comissão lança a **Coligação para a criação de competências e emprego na área digital** com o objetivo de constituir uma reserva alargada de talentos digitais e assegurar que os indivíduos e a mão de obra na Europa dispõem das competências digitais adequadas.

Com base nos resultados positivos da Grande Coligação para a criação de emprego na área digital e na estratégia da UE em matéria de competências digitais, e em coordenação com as iniciativas no âmbito do programa Educação e Formação 2020, os Estados-Membros são convidados a desenvolver, até meados de 2017, estratégias globais em matéria de competências digitais, com base em metas definidas até final de 2016. Estas estratégias devem incluir:

- ✓ A criação de coligações em matéria de competências digitais entre as autoridades públicas, as empresas, o mundo da educação e da formação e os intervenientes no mercado de trabalho;
- ✓ O desenvolvimento de medidas concretas para integrar aptidões e competências digitais em todos os níveis do ensino e da formação, apoiando os professores e educadores e promovendo a participação ativa de empresas e outras organizações.

A Comissão reunirá os Estados-Membros e as partes interessadas, incluindo os parceiros sociais, para que se comprometam a agir e a identificar e partilhar melhores práticas, de forma a que possam ser mais facilmente reproduzidas e aproveitadas. Melhorará a divulgação de informações sobre os fundos da UE (Fundos Europeus Estruturais e de Investimento, Iniciativa para o Emprego dos Jovens, Erasmus +) e estudará oportunidades possíveis de financiamento, por exemplo, através de vouchers de formação.

A Comissão acompanhará anualmente os progressos realizados e dará deles conta no seu relatório sobre a situação em matéria digital na Europa⁹.

2.2. DAR MAIOR VISIBILIDADE E COMPARABILIDADE ÀS COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÕES

As qualificações dão aos empregadores indicações sobre aquilo que as pessoas sabem e estão aptas a fazer, mas raramente mencionam as competências adquiridas fora do ensino formal que, por conseguinte, correm o risco de ser subestimadas. O processo de identificação e validação dessas competências é particularmente importante para as pessoas pouco qualificadas, desempregadas ou em risco de desemprego, para todos aqueles que precisam de mudar de carreira e os migrantes. Ajuda as pessoas a apresentar melhor e a utilizar a sua experiência e talento, identificar as necessidades de formação complementar e aproveitar as oportunidades de requalificação.

No entanto, dadas as diferenças entre os sistemas de educação e de formação na UE, os empregadores têm dificuldade em avaliar os conhecimentos e as competências de pessoas com uma qualificação obtida noutro país que não o seu.

A mobilidade entre fronteiras pode contribuir para o bom funcionamento dos mercados de trabalho e proporcionar às pessoas novas oportunidades. Contudo, porque as suas

⁹ Europe's Digital Progress Report 2016; SWD(2016)187.

qualificações não são suficientemente compreendidas e reconhecidas, os trabalhadores da UE e de países terceiros que vão viver para o estrangeiro enfrentam, muitas vezes, mais obstáculos para encontrar um emprego ou são menos bem pagos do que os trabalhadores com qualificações comparáveis obtidas no país de acolhimento.

Melhorar a transparência e a comparabilidade das qualificações

A Diretiva 2005/36/CE facilita o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais e o acesso às profissões regulamentadas e, desde janeiro de 2016, está operacional o primeiro procedimento eletrónico para o reconhecimento das qualificações profissionais na UE (a chamada carteira profissional europeia)¹⁰ para cinco profissões. O Quadro Europeu de Qualificações (QEQ) para a aprendizagem ao longo da vida foi igualmente criado para facilitar a compreensão e a comparação do que as pessoas efetivamente aprenderam («resultados de aprendizagem») no processo de obtenção das suas qualificações.

O QEQ incentivou intervenientes de diferentes setores educativos nacionais a trabalhar em conjunto para desenhar quadros nacionais de qualificações coerentes com base em resultados da aprendizagem. No entanto, é agora necessário imprimir-lhe uma nova dinâmica para que seja uma realidade para as pessoas e as organizações e esteja na base das decisões tomadas diariamente em matéria de recrutamento ou acesso à aprendizagem, nomeadamente através de uma reflexão sobre as diferentes formas de aprendizagem.

Vários países terceiros manifestaram interesse pelo QEQ para permitir a comparação das suas qualificações com as obtidas na Europa. Seria assim mais fácil atrair investigadores e profissionais altamente qualificados de países fora da UE para garantir as competências de que a nossa economia necessita e, inversamente, permitiria a investigadores e profissionais da UE trabalhar fora das suas fronteiras. Esta abordagem está em conformidade com a ambição de ter uma política de migração legal mais inteligente e bem gerida¹¹. A revisão da Diretiva Cartão Azul é especialmente importante neste contexto¹². Uma revisão do QEQ melhoraria a compreensão das qualificações obtidas no estrangeiro e facilitaria a integração dos migrantes — tanto os recém-chegados como os que já residem na UE — no mercado de trabalho da UE.

5. *Para facilitar a compreensão das qualificações e das competências que lhes estão associadas e contribuir para a sua utilização mais eficaz no mercado de trabalho da UE, a Comissão está a avançar com uma proposta de revisão do **Quadro Europeu de Qualificações**¹³ [ver ref. doc. COM (2016 383)]. A revisão irá:*

¹⁰ Regulamento de Execução (UE) 2015/983 da Comissão, de 24 de junho de 2015, relativo ao processo de emissão da Carteira Profissional Europeia e à aplicação do mecanismo de alerta nos termos da Diretiva 2005/36/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, JO L 159 de 25.6.2015.

¹¹ Agenda Europeia da Migração, COM (2015 240); e Reformar o Sistema Europeu Comum de Asilo e melhorar as vias de entrada legal na Europa, COM (2016) 197.

¹² Proposta de diretiva que estabelece as condições de entrada e de permanência de nacionais de países terceiros para fins de emprego sazonal, COM (2016) 378.

¹³ Recomendação relativa à instituição do Quadro Europeu de Qualificações para a aprendizagem ao longo da vida, OJ C 111 de 6.5.2008, p. 1.

- ✓ *Facilitar uma atualização periódica dos sistemas nacionais de qualificações;*
- ✓ *Assegurar que as qualificações referenciadas com um nível do QEQ assentam em princípios comuns da garantia de qualidade¹⁴;*
- ✓ *Velar por que sejam aplicados princípios comuns aos sistemas de créditos quando as qualificações referenciadas com um nível do QEQ assentam em créditos;*
- ✓ *Incentivar a utilização do QEQ pelos parceiros sociais, os serviços públicos de emprego, os prestadores de ensino e as autoridades públicas para facilitar a transparência e a comparação das qualificações;*
- ✓ *Promover a comparabilidade das qualificações entre os países as quais se aplica o QEQ e outros países, em especial países vizinhos da UE e outros que possuam quadros de qualificações bem estabelecidos, em conformidade com acordos internacionais celebrados pela UE.*

Definição atempada de perfis de competências e qualificações dos migrantes

Entre os residentes da UE, os cidadãos de países terceiros que possuem uma qualificação de nível secundário superior (ou mesmo inferior) são menos numerosos do que os cidadãos da UE. Cerca de 25 % dos nacionais de países terceiros são altamente qualificados. No entanto, nesse grupo, cerca de dois terços estão inativos, desempregados ou são sobrequalificados para os postos de trabalho que ocupam. Além disso, alguns migrantes já residentes na UE, bem como os imigrantes recém-chegados, incluindo refugiados, têm um conhecimento limitado da língua do país de acolhimento.

A compreensão das qualificações, competências e experiências profissionais dos migrantes recém-chegados constitui um desafio para muitos países da UE. Os instrumentos desenvolvidos através do Europass¹⁵, o QEQ, a aprendizagem entre pares e o intercâmbio entre os Estados-Membros e as autoridades competentes podem apoiar a definição de perfis de competências e a integração dos migrantes. A rápida identificação das competências dos migrantes pode ajudar a determinar as primeiras medidas necessárias para a sua integração na sociedade de acolhimento e no mercado de trabalho. Este processo poderá resultar na sua orientação para medidas de formação adequada (incluindo formação linguística, formação empresarial ou uma aprendizagem através da Aliança Europeia para a Aprendizagem) ou para os serviços de emprego.

6. *Para integrar mais rapidamente os nacionais de países terceiros, a Comissão irá:*

- ✓ *Lançar um **Guia para a definição de perfis de competências dos nacionais de países terceiros**. Este guia irá ajudar os serviços dos países de chegada e de acolhimento a identificar e documentar as competências, as qualificações e a experiência dos nacionais de países terceiros recém-chegados;*
- ✓ *Trabalhar com as autoridades nacionais para contribuir para o reconhecimento das competências e qualificações dos migrantes, incluindo os refugiados, apoiar a formação do pessoal na primeira linha de contacto, acelerar os procedimentos*

¹⁴ No âmbito do programa EF2020, estão a ser discutidos princípios de garantia da qualidade do ensino geral a nível europeu.

¹⁵ Quadro comunitário único para a transparência das qualificações e competências (Europass), JO L 390 de 31.12.2004.

de reconhecimento e promover e partilhar informações e melhores práticas nesta matéria;

- ✓ *Permitir aos migrantes recém-chegados, incluindo os refugiados, aprender línguas em linha, graças ao apoio linguístico em linha do programa Erasmus + (100 000 licenças para cursos de línguas em linha serão disponibilizadas aos refugiados num período de três anos)¹⁶.*

2.3. INFORMAÇÃO SOBRE COMPETÊNCIAS, DOCUMENTAÇÃO E OPÇÕES DE CARREIRA FUNDAMENTADAS

Os responsáveis políticos e os prestadores de educação precisam de informações sólidas sobre as competências que serão necessárias no futuro, a fim de os ajudar a tomar as decisões certas em matéria de políticas e reformas, programas de ensino e investimento. No entanto, devido à rápida evolução do mercado de trabalho, não é fácil dispor de informações fiáveis. Além disso, não existe uma solução única: as necessidades de competências dependem tanto dos mercados de trabalho locais e regionais como das tendências globais, o que resulta em variações na procura de competências profissionais específicas em diferentes regiões e/ou setores económicos.

Melhor informação na base de escolhas fundamentadas

Quer estejam à procura de emprego ou se interroguem sobre o quê e onde aprender, as pessoas têm de poder aceder à informação disponível sobre competências e ser capazes de a compreender. As pessoas precisam também de meios adequados para (auto-)avaliar as suas competências e as apresentar, juntamente com as suas qualificações, de forma eficaz. Do mesmo modo, os empregadores e outras organizações beneficiariam de formas mais eficientes e eficazes de identificar e recrutar pessoas com as competências adequadas.

A eficácia dos mecanismos de informação sobre competências varia entre os países da UE. Em alguns, existem parcerias entre os parceiros sociais, os governos e os prestadores de educação que já identificam eficazmente as necessidades de competências e adaptam os programas de ensino em conformidade. Noutros, as parcerias não são ainda prática corrente.

A cooperação é mais eficaz quando se apoia nos pontos fortes e nas especializações locais e regionais. Uma melhor interação local entre a educação e a formação, por um lado, e o mercado de trabalho, por outro, apoiada por um investimento bem orientado, pode também limitar a fuga de cérebros e ajudar a desenvolver, manter e atrair o talento necessário em regiões e setores específicos.

*7. Para ajudar as pessoas a fazer escolhas fundamentadas na carreira e na aprendizagem, a Comissão irá propor uma **revisão do quadro Europass**¹⁷ para criar uma plataforma de serviços em linha intuitiva e integrada. Proporcionará ferramentas em linha de documentação e partilha de informações sobre competências e qualificações, bem como ferramentas de autoavaliação gratuitas.*

Os dados sobre as necessidades e tendências em matéria de competências serão

¹⁶ Todas as medidas de auxílio à integração de nacionais de países terceiros são apresentadas no plano de ação sobre a integração de nacionais de países terceiros, COM (2016) 377.

¹⁷ Quadro comunitário único para a transparência das qualificações e competências (Europass), JO L 390 de 31.12.2004.

melhorados através da recolha automática de conteúdos web (web crawling) e da análise de grandes volumes de dados; serão ainda apoiados por elementos provenientes de diferentes setores, reunindo informações precisas e em tempo real no «Panorama de Competências» no âmbito de um serviço Europass integrado.

8. *A Comissão continuará a analisar a questão da **fuga de cérebros** e a promover a partilha de melhores práticas sobre meios eficazes para solucionar o problema.*

Promover a informação sobre competências e cooperação entre os setores económicos

As necessidades atuais e futuras de competências variam entre os diferentes setores da economia. A emergência de novos setores ou as mudanças radicais em setores já existentes fica a dever-se, sobretudo mas não exclusivamente, à evolução tecnológica. A transição, motivada pela inovação, para uma economia hipocarbónica e circular, bem como as tecnologias facilitadoras essenciais (TFE) como a nanotecnologia, a inteligência artificial e a robótica, estão a transformar cada vez mais setores. A oferta das competências certas no momento certo é crucial para garantir a competitividade e a inovação. A disponibilidade de competências de ponta é também um elemento importante que determina as decisões de investimento. Tendo em conta o ritmo da evolução tecnológica, um dos principais desafios para as empresas, em especial as PME, é ser capaz de antecipar mais eficazmente e gerir a mudança fundamental no que respeita aos requisitos em matéria de competências.

Foram lançadas inúmeras iniciativas - setoriais e regionais — destinadas a promover as competências, envolvendo entidades e organizações públicas e privadas. Mas estes projetos pecam, muitas vezes, pela fragmentação que os caracteriza e pelo seu impacto limitado no sistema de ensino e de formação. Por este motivo, é indispensável a mobilização de todos os intervenientes, incluindo os parceiros sociais, para conceber e implementar soluções. É, pois, imprescindível uma abordagem estratégica que dê resposta a mercados bem definidos e a necessidades de competências setoriais.

Para garantir resultados duradouros com um impacto real, as competências setoriais podem ser associadas a estratégias de crescimento nos setores em causa e apoiadas num compromisso político e no envolvimento das partes interessadas a nível regional, nacional e da UE.

9. *A fim de melhorar a informação sobre competências e resolver a escassez de competências em setores económicos, a Comissão está a lançar um **Plano de Ação para a cooperação setorial em matéria de competências**. Este plano ajudará a mobilizar e a coordenar os principais intervenientes, estimular o investimento privado e promover uma utilização mais estratégica dos programas de financiamento nacionais e europeus relevantes.*

Serão criadas, à escala da UE, parcerias setoriais em matéria de competências, na indústria e nos serviços, que serão depois introduzidas a nível nacional (ou, se for caso disso, a nível regional) para:

- ✓ *Traduzir as estratégias setoriais para os próximos 5-10 anos na identificação de necessidades de competências e no desenvolvimento de soluções concretas, tais como o desenvolvimento conjunto de mais e melhores oportunidades de EFP e*

de parcerias entre as empresas, a esfera educativa e o mundo da investigação;

- ✓ *Favorecer, se for caso disso, acordos setoriais na área do reconhecimento de qualificações e certificações setoriais.*

O Plano de Ação beneficiará de fundos da UE¹⁸ e será, numa primeira fase, lançado, em função da procura, a partir de 2016, em seis setores: automóvel, tecnologia marítima, espacial, defesa, têxtil e o turismo. Outras áreas (construção, siderurgia, saúde, tecnologias «verdes» e energias renováveis) serão avaliadas numa segunda fase de aplicação a partir de 2017. Os setores escolhidos incluem aqueles onde são utilizadas tecnologias de ponta com vista a assegurar a competitividade a longo prazo, bem como outros mais tradicionais que têm de fazer face a desafios a curto e a médio prazo.

Compreender melhor o desempenho dos licenciados

As universidades e os prestadores de EFP preparam os jovens para a vida ativa. Para tal, precisam de compreender as tendências do mercado de trabalho, dispor de informações sobre a facilidade com que os seus antigos alunos encontram emprego e adaptar os seus programas de estudo em conformidade. Os estudantes e as suas famílias também precisam desses elementos para poder escolher, com conhecimento de causa, o que e onde estudar. No entanto, a adaptação dos programas de estudo é um processo moroso e complexo.

É fundamental poder aceder com facilidade a informações mais precisas e comparáveis sobre os resultados dos diplomados do ensino superior - seja ele académico ou profissional - no mercado de trabalho ou sobre a sua progressão de aprendizagem. Essas informações devem basear-se em indicadores de garantia da qualidade, dados administrativos (nomeadamente relativos ao fisco e à segurança social) e em abordagens fundamentadas em inquéritos que explorem as plataformas sociais e as redes sociais, se for caso disso.

Vários Estados-Membros desenvolveram já mecanismos de acompanhamento dos percursos dos licenciados. Menos desenvolvidos estão os sistemas de acompanhamento dos diplomados do EFP e, também nesta área, é possível apoiar os Estados-Membros a melhorar a informação de que dispõem.

*10. Para ajudar os estudantes e os prestadores de educação a avaliar a pertinência das ofertas de aprendizagem, a Comissão tenciona propor, numa primeira fase em 2017, uma **iniciativa para o acompanhamento dos percursos dos licenciados** para ajudar os Estados-Membros a melhorar a informação sobre a sua progressão no mercado de trabalho.*

¹⁸ A Comissão encetou diálogo com setores industriais específicos, recolhendo informações sobre as lacunas de competências e o seu potencial impacto no emprego, no crescimento, na inovação e na competitividade. Com base nesta análise, e tendo em conta o forte empenho político e dos interessados a nível nacional e da UE, foram identificados seis setores para a fase piloto.

3. ACELERAR O RITMO DOS TRABALHOS EM CURSO

As 10 principais iniciativas mencionadas anteriormente fazem parte de uma estratégia ambiciosa de longo prazo destinada a garantir que as pessoas adquiram as competências de que necessitam para prosperar, tanto no mercado de trabalho como na sociedade em geral.

Outros trabalhos em curso a nível nacional e da UE também contribuirão para fazer avançar esta Agenda de Competências, multiplicando as oportunidades de aprendizagem e garantindo que a educação e a formação respondem às exigências do século XXI. É necessário um esforço especial para ajudar a colmatar o fosso entre a educação e a formação e o mercado de trabalho. É imperativo continuar a investir na modernização do EFP e do ensino superior, e explorar plenamente o seu potencial enquanto motores do desenvolvimento regional.

3.1. AUMENTAR AS OPORTUNIDADES DE APRENDIZAGEM

Promover as aprendizagens em contexto laboral e as parcerias entre as empresas e o ensino

A aprendizagem em contexto laboral constitui um trampolim para empregos de qualidade e para o desenvolvimento de competências adaptadas ao mercado de trabalho, incluindo competências transversais e sociais; neste contexto, os parceiros sociais desempenham um papel fundamental. Mas é preciso aumentar o número de pessoas que podem beneficiar desta forma de aprendizagem. Atualmente, apenas um quarto dos estudantes do ensino secundário superior da vertente profissional participa em programas de aprendizagem em contexto laboral, ao passo que os programas de ensino geral e superior raramente incluem qualquer experiência deste tipo. As parcerias entre as empresas e o ensino, com a participação de todos os setores e níveis de educação e de formação, podem desencadear este potencial.

Algumas iniciativas de sucesso mostram o caminho a seguir, associando intervenientes no mercado de trabalho à esfera da educação e da formação e ajudando os jovens a fazer a sua entrada no mundo profissional. Até agora, a Aliança Europeia para a Aprendizagem fomentou 250 000 possibilidades de emprego e formação em empresas para os jovens. Graças ao Pacto Europeu para a Juventude, um milhão de jovens beneficiará de formação em competências digitais e 100 000 estudantes poderão participar no programa «sala de aula inteligente». Através da Grande Coligação para a criação de emprego na área digital, empresas e outras organizações proporcionaram milhões de oportunidades de formação adicionais¹⁹.

No que respeita ao ensino superior e pós-universitário, o Instituto Europeu de Inovação e Tecnologia (IET) é um bom exemplo de como a cooperação com empresas e institutos de investigação pode fomentar o desenvolvimento de programas de estudo e de mobilidade, bem como o acesso a infraestruturas de investigação e industriais para uma formação prática em ambiente de trabalho real.

¹⁹ <http://www.linkedpolicies.eu/pledge>.

Estes são sinais positivos, mas não são suficientes. Para ajudar os alunos a conseguir uma maior exposição ao mundo do trabalho, a **Comissão irá desenvolver um conjunto de serviços de apoio que facilite a partilha de conhecimentos, as ligações em redes e a cooperação em matéria de aprendizagem**. Apoiará a realização de reformas estruturais mediante a consultoria inter pares e a partilha de melhores práticas, nomeadamente através das redes sociais.

Os parceiros sociais em vários setores, incluindo o comércio, a construção e as telecomunicações, acordaram posições conjuntas em matéria de competências, designadamente no que respeita a iniciativas específicas em matéria de estágios. Vários parceiros sociais da UE em diferentes setores económicos assumiram igualmente compromissos comuns no âmbito da Aliança para a Aprendizagem no sentido de facultarem mais e melhores programas de aprendizagem. Esta é também uma prioridade do programa de trabalho conjunto dos parceiros sociais europeus para 2015-2017. A Comissão ajudará os parceiros sociais a dar corpo aos resultados dos seus projetos conjuntos, analisando, por exemplo, a relação custo-eficácia da aprendizagem e a criação de um eventual quadro de qualidade para os programas de aprendizagem.

Favorecer a mobilidade dos aprendentes

Mais aprendentes devem poder beneficiar de uma experiência de aprendizagem no estrangeiro. Os dados de que dispomos mostram que os jovens que estudam ou recebem formação no estrangeiro encontram um emprego muito mais rapidamente do que os jovens sem experiência internacional. Adaptam-se mais rapidamente a novas situações e são mais eficazes a resolver problemas. Recentemente, a UE adaptou o seu quadro jurídico para estudantes e investigadores de países terceiros²⁰, nomeadamente para ser mais fácil atrair e reter pessoas com talento.

A mobilidade dos estudantes do ensino superior é uma prática que está já bem estabelecida. Até à data, mais de 3 milhão de estudantes participaram no programa Erasmus. As oportunidades de mobilidade para estudantes do ensino e da formação profissionais iniciais (EFPI) também são apoiadas ao abrigo do programa Erasmus +. No entanto, as possibilidades de mobilidade para os aprendentes são largamente insuficientes para responder à atual procura. Apenas alguns países incluem oportunidades de mobilidade nas respetivas políticas nas áreas do ensino, formação e juventude.

Também os aprendizes tiram benefícios das estadias no estrangeiro para efeitos de estudo e trabalho. No intuito de melhorar as condições para a sua mobilidade, a Comissão está a realizar um projeto-piloto encomendado pelo Parlamento Europeu para avaliar a viabilidade e os benefícios de períodos de mobilidade no estrangeiro mais longos (6-12 meses) para os aprendizes.

Mas só o apoio orçamental da UE não é suficiente. A inclusão pelos Estados-Membros de apoios à mobilidade nos seus programas nacionais poderá ajudar um grande número de jovens a beneficiarem de uma experiência no estrangeiro.

²⁰ Diretiva (UE) 2016/801 relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de investigação, de estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação *au pair*.

A qualidade das ofertas de trabalho ou estudos é essencial. O financiamento deve ser consentâneo com políticas e medidas nacionais que incentivem e valorizem a aprendizagem adquirida, e assegurar a pertinência e a qualidade da formação. **Em 2016, será lançado um painel de avaliação da mobilidade EFP para dar uma imagem geral das medidas de apoio existentes em toda a UE e constituir uma boa base para identificar as áreas em que é necessário envidar mais esforços.**

Desenvolver as possibilidades de aprender no local de trabalho

Na sua maioria, as pessoas que, nas próximas duas décadas, farão parte da mão de obra europeia já se encontram hoje na idade adulta. A estas pessoas é necessário proporcionar oportunidades de formação contínua para atualizarem as suas competências e explorarem novas oportunidades de emprego.

Mas apenas um em cada 10 adultos participa atualmente em aprendizagens organizadas e, na maior parte dos casos, são pessoas com níveis mais elevados de competências e trabalhadores de grandes empresas. Em 2010, cerca de um terço das empresas na UE, não disponibilizava qualquer formação ao seu pessoal, enquanto apenas cerca de um terço dos trabalhadores participava numa qualquer ação de formação. Mais recentemente, um quarto dos trabalhadores declarou não ter desenvolvido as suas competências desde que integraram o seu posto de trabalho.

Muito mais pode ser feito para favorecer ambientes de aprendizagem no local de trabalho e ajudar as PME a proporcionar formação aos seus trabalhadores, o que passa, por exemplo, por facilitar a partilha de recursos e infraestruturas para a formação comum. Os Fundos Europeus Estruturais e de Investimento estão já disponíveis para apoiar a modernização das infraestruturas de ensino e formação. **Juntamente com o Fundo Europeu de Investimento (FEI), a Comissão está a explorar possibilidades de continuar a apoiar os empréstimos bancários concedidos a taxas favoráveis às PME, com um instrumento financeiro específico dedicado à aquisição de competências.**

Aumentar as oportunidades de validação da aprendizagem não formal e informal

As pessoas devem poder utilizar todas as suas competências para progredir na carreira profissional ou na aprendizagem. Cada vez mais, a aprendizagem e o desenvolvimento de competências decorrem em variadíssimos contextos para além do sistema formal de educação e formação, através de experiência profissional, formação nas empresas, recursos digitais ou ações de voluntariado. Essas competências podem ser validadas, através da sua identificação, documentação, avaliação e certificação, com fórmulas conducentes a uma qualificação parcial ou completa.

Todavia, em muitos países, as possibilidades de validação são pouco conhecidas e mal aceites. Em alguns, a validação só é possível no quadro de projetos específicos; noutros, os custos administrativos são proibitivos.

A fim de ajudar os responsáveis políticos e os profissionais a estabelecer mecanismos de validação nacionais até 2018²¹, a Comissão e o Cedefop publicaram, no início de 2016, orientações em matéria de validação, que atualizarão

²¹ Validação da aprendizagem não formal e informal, OJ C 398 de 6.5.2012, p. 1.

regularmente. A atualização do inventário europeu de métodos de validação da aprendizagem não formal e informal, que proporciona uma panorâmica da situação na Europa e apresenta exemplos de boas práticas, será publicada em finais de 2016.

3.2. PROSSEGUIR OS ESFORÇOS DE MODERNIZAÇÃO

Apoiar professores e formadores

Os aprendentes de todas as idades têm necessidade de excelentes educadores para os ajudar a desenvolver o vasto conjunto de competências e atitudes de que necessitam na vida e no trabalho que venham a realizar no futuro. Os resultados da educação e da formação dependem essencialmente das características individuais e do contexto familiar dos aprendentes. No entanto, são os estabelecimentos de ensino, os professores e os formadores que mais influenciam o seu desempenho. São eles que os podem inspirar e ajudar a adquirir competências mais avançadas e relevantes. Desempenham também um papel fundamental no que respeita à introdução de novos métodos de ensino e aprendizagem e ao estímulo da criatividade e da inovação, bem como à capacidade de ultrapassar preconceitos e tirar o melhor proveito de salas de aula caracterizadas por uma diversidade crescente.

O envelhecimento dos professores é uma tendência alarmante em muitos países. À medida que os professores se reformam, maior é o risco de perda de experiência e de escassez de mão de obra. São necessárias práticas inovadoras de recrutamento, condições de trabalho atraentes e medidas de manutenção na profissão para criar uma nova geração de profissionais do ensino. Desenvolver as competências do pessoal docente, incluindo os que estão na profissão há muito tempo, constitui igualmente uma prioridade cada vez mais premente em toda a UE.

A Comissão apoiará o intercâmbio de boas práticas neste domínio entre os Estados-Membros e as partes interessadas, através da cooperação e de oportunidades de mobilidade. Será dada especial atenção à inovação na área da pedagogia, o que incluirá o apoio a programas de estudo flexíveis, a promoção de abordagens interdisciplinares e colaborativas dentro das instituições e o apoio ao desenvolvimento profissional para reforçar práticas de ensino inovadoras, incluindo formas de utilizar ferramentas digitais na sala de aula e estimular mentalidades empreendedoras.

Modernizar o ensino superior

Em 2025, quase metade de todas as ofertas de emprego na UE exigirá qualificações de nível mais elevado, geralmente adquiridas no âmbito de programas académicos e profissionais de nível superior. As competências desenvolvidas através destes programas são geralmente consideradas como motores da produtividade e da inovação. Os licenciados têm melhores oportunidades de emprego e rendimentos mais elevados do que as pessoas que apenas possuem qualificações de ensino secundário superior.

Uma recente consulta pública sobre a «Agenda para a modernização dos sistemas de ensino superior da Europa»²² revelou que mais de dois terços dos estudantes e recém-licenciados têm a percepção de um desfasamento entre a oferta de licenciados e os conhecimentos e competências de que a economia necessita. Quase metade dos estabelecimentos de ensino superior partilha esta análise. A consulta evidenciou ainda a necessidade de as instituições de ensino superior serem intervenientes ativos a nível regional e nacional, não só fornecendo pessoal qualificado ao mercado de trabalho, mas também promovendo a inovação.

Outros importantes desafios identificados pelas partes interessadas incluem o impacto da tecnologia e da globalização no ensino superior, bem como a necessidade de melhorar os resultados de emprego e aprendizagem dos licenciados, de forma a proporcionar aos estudantes potenciais uma melhor orientação e incentivar a multidisciplinaridade.

A Comissão trabalhará em conjunto com as partes interessadas para apoiar a modernização do ensino superior com base nos resultados desta consulta pública. Este trabalho incluirá, em particular, o desenvolvimento de quadros de avaliação de competências relativas a diferentes disciplinas do ensino superior, a fim de permitir uma avaliação comparável das competências dos estudantes e dos licenciados.

* * *

4. CONCRETIZAR A AGENDA

A Nova Agenda de Competências define um programa comum para a UE, os Estados-Membros e as partes interessadas a todos os níveis. O objetivo é chegar a uma visão comum e a um compromisso partilhado de trabalhar em conjunto no sentido de melhorar a qualidade e a relevância das competências, de modo a acompanhar a rápida evolução das necessidades do mercado de trabalho nesta matéria, dotar todas as pessoas de um conjunto mínimo de competências de base, melhorar a compreensão das qualificações e ajudar os trabalhadores e os aprendentes a circular mais facilmente na UE.

Os parceiros sociais têm um papel fundamental a desempenhar no êxito desta Agenda e a sua ação deve basear-se em iniciativas de carácter europeu e nacional, tirando partido dos conhecimentos setoriais específicos e agindo no interior dos setores e em todo o espectro da atividade económica.

O Semestre Europeu de coordenação da política económica continuará a desempenhar um papel fundamental para acompanhar as reformas políticas no domínio da educação, da formação e das competências. A UE irá avaliar os esforços de reforma envidados pelos Estados-Membros, através das análises específicas que realiza sobre cada país, da promoção da aprendizagem mútua e da elaboração de políticas fundamentadas em dados concretos. Para contribuir para a conceção e a realização das reformas, a Comissão, em cooperação com a OCDE, ajudará os Estados-Membros a desenvolverem estratégias nacionais em matéria de competências e planos de ação baseados numa abordagem que associe todos os departamentos governamentais.

Um dos principais objetivos da Nova Agenda de Competências é sensibilizar a classe política para a importância crucial das competências para as perspetivas de crescimento e

²² Apoiar o crescimento e o emprego – Uma agenda para a modernização dos sistemas de ensino superior da Europa, COM (2011) 567 final.

emprego na Europa, e abordar esta questão ao mais alto nível político. Para manter a dinâmica política, a Comissão analisará formas de apresentar regularmente os progressos realizados. Estes relatórios poderão contribuir para os trabalhos preparatórios do Semestre Europeu, bem como para os debates políticos no Conselho Europeu.

A Comissão irá também encetar um diálogo mais aprofundado com os Estados-Membros sobre a forma de utilizar mais eficazmente as possibilidades oferecidas pelos atuais programas de financiamento em favor da consecução dos objetivos da Agenda. Os principais instrumentos são o Fundo Social Europeu (FSE), o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional (FEDER), o Fundo Europeu Agrícola de Desenvolvimento Rural (FEADER), o Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas (FEAMP), o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI), o Programa-Quadro Horizonte 2020 e o programa Erasmus +. As potencialidades oferecidas pelo BEI e por outros produtos e intervenientes financeiros, incluindo o Fundo Europeu para Investimentos Estratégicos, devem também ser usadas para estimular o investimento do setor privado no desenvolvimento de competências.

Por ocasião da revisão intercalar do quadro financeiro plurianual 2014-2020, a Comissão estudará a eventual necessidade de proceder a ajustamentos para alcançar os objetivos da Agenda. A mais longo prazo, para além de 2020, a Comissão promoverá o debate sobre os diferentes instrumentos de financiamento destinados a apoiar as competências.

A simplificação das atuais estruturas de governação contribuiria para uma aplicação mais coordenada de algumas das iniciativas propostas na Agenda. Um primeiro passo seria a reorganização de alguns grupos de peritos a nível da UE que se ocupam de questões relacionadas com competências e qualificações, sem prejuízo da governação atualmente em vigor para as profissões regulamentadas. Seriam tomadas novas medidas com base numa avaliação das estruturas de governação existentes. Será assegurada a coordenação e a coerência com o quadro estratégico EF 2020 para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação²³ e com as suas prioridades políticas recentemente adotadas²⁴. Do mesmo modo, será incentivada a coordenação entre os pontos nacionais de contacto apoiados pela UE para o QEQ, Europass e Euroguidance, de modo a que as várias iniciativas europeias na área das competências disponham de uma interface única de contacto com as partes interessadas a nível nacional e seja facilitado o acesso por parte dos utilizadores. Esta simplificação irá ser prosseguida em consulta com os Estados-Membros.

A Comissão convida o Parlamento Europeu, o Conselho, o Comité Económico e Social Europeu e o Comité das Regiões a aprovarem a presente Agenda e a apoiarem ativamente a sua implementação, em estreita cooperação com todas as partes interessadas. A Comissão está empenhada em promover a consulta permanente e o diálogo sobre a Agenda de Competências com um vasto leque de partes interessadas e com o público em geral.

²³ Quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação (EF 2020), JO C 119 de 28.5.2009, p. 2.

²⁴ Novas prioridades para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação, JO C 417 de 28.5.2015, p. 4.

ANEXO

LISTA DE MEDIDAS E CALENDÁRIO INDICATIVO

AÇÃO		CALENDÁRIO
Melhorar a qualidade e a relevância da formação de competências		
Reforçar os alicerces: competências de base	Proposta da Comissão de uma Recomendação do Conselho relativa ao estabelecimento de uma Garantia para as Competências [ver doc. de referência COM (2016) 382]	junho de 2016
Reforçar a resiliência: competências essenciais e competências mais elevadas e complexas	Proposta da Comissão de revisão da Recomendação sobre as competências essenciais para a aprendizagem ao longo da vida, com especial incidência na promoção do empreendedorismo, e dos quadros europeus de referência neste domínio	4.º trimestre de 2017
Fazer do EFP uma primeira escolha	Propostas da Comissão em apoio da modernização do EFP, tais como a eventual revisão do Quadro de Referência Europeu de Garantia da Qualidade para o Ensino e a Formação Profissionais (EQAVET) e do Sistema Europeu de Transferência de Créditos do Ensino e Formação Profissionais.	2.º trimestre de 2017
Estabelecer ligações: focalização nas competências digitais	Lançamento da iniciativa «Coligação para a criação de competências e emprego na área digital»	Final de 2016
Dar maior visibilidade e comparabilidade às competências e qualificações		
Melhorar a transparência e a comparabilidade das qualificações	Proposta da Comissão de revisão do Quadro Europeu de Qualificações [ver doc. de ref. COM (2016) 383]	junho de 2016
Definição atempada de perfis de competências e qualificações dos migrantes	Lançamento de um Guia para a definição de perfis de competências dos nacionais de países terceiros.	junho de 2016
Informação sobre competências, documentação e opções de carreira fundamentadas		
Melhorar a informação sobre competências tendo em vista escolhas profissionais fundamentadas	Proposta da Comissão de revisão do Quadro Europass para a disponibilização de melhores serviços na área das competências e qualificações	3.º trimestre de 2016
Melhorar a informação sobre	Análise aprofundada e partilha de boas práticas	Final de 2016

competências tendo em vista escolhas profissionais fundamentadas	para combater a fuga de cérebros.	
Promover a informação sobre competências na economia	Lançamento de um plano de ação para a cooperação setorial em matéria de competências	junho de 2016
Compreender melhor o desempenho dos licenciados	Proposta da Comissão de uma iniciativa em matéria de acompanhamento dos percursos dos licenciados	2.º trimestre de 2017