



Bruxelas, 15.11.2023
COM(2023) 716 final

2023/0404 (COD)

Proposta de

REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

QUE CRIA UMA RESERVA DE TALENTOS DA UE

{SEC(2023) 716 final} - {SWD(2023) 716 final} - {SWD(2023) 717 final} -
{SWD(2023) 718 final}

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1.1 Razões e objetivos da proposta

A migração legal é uma parte essencial da abordagem global da migração estabelecida no **Pacto em matéria de Migração e Asilo**¹. Vias legais eficazes podem ajudar a reduzir a migração irregular e a colmatar as lacunas do nosso mercado de trabalho. Embora os Estados-Membros conservem o direito de determinar os volumes de admissão de pessoas provenientes de países terceiros para trabalhar, 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. É por esta razão que, conforme sublinhado pelo Novo Pacto, as políticas da UE devem promover condições de concorrência equitativas entre os mercados de trabalho nacionais enquanto destinos de migração. Devem ainda ajudar os Estados-Membros a utilizarem a sua qualidade de membros da UE como um ativo para atrair talentos.

Os empregadores da UE, em especial as PME, enfrentam uma **escassez grave e estrutural de mão de obra e de competências em muitas profissões**². Por exemplo, a **transição da UE para uma economia verde e digital** cria uma elevada procura de competências específicas em determinados setores e exige a reestruturação das nossas economias e dos nossos mercados de trabalho³. No contexto da **pandemia de COVID-19**, tornou-se também evidente que a escassez de mão de obra e de competências no **setor da saúde** tem de ser resolvida⁴. A perspetiva do **envelhecimento da população e da diminuição da população em idade ativa**, juntamente com as ineficiências associadas ao funcionamento do mercado de trabalho, colocam uma pressão significativa e desafios a longo prazo à capacidade da UE e dos seus Estados-Membros para fazer face a essa escassez de forma eficaz.

A UE está a dar resposta a esta escassez através de uma abordagem abrangente que inclui a **ativação da população inativa da UE, a requalificação e a melhoria das competências** da mão de obra existente⁵, a melhoria das condições de trabalho e a facilitação da mobilidade no interior da UE. No entanto, tendo em conta as crescentes necessidades do mercado de trabalho, a migração laboral tem também de fazer parte desta combinação de políticas. Por conseguinte, para além da utilização do potencial inexplorado da mão de obra interna da UE, a **atração de talentos e competências de fora da UE** é uma forma de contribuir para **colmatar a atual e futura escassez de mão de obra e de competências**, incluindo as relacionadas com a **transição ecológica e digital**. Incentiva igualmente potenciais migrantes económicos a entrarem na UE através de canais legais, o que contribui para **reduzir a pressão da migração irregular**.

¹ [COM\(2020\) 609 final.](#)

² Análise anual da evolução do emprego e da situação social da Europa de 2023. Tal como comprovado pelas listas de profissões com escassez generalizada e grave contidas no Relatório EURES de 2022 sobre escassez e excedentes de mão de obra, ver abaixo, para mais informações: [EURES-Labour Shortages report \(europa.eu\)](#) (não traduzido para português).

³ O [Plano Industrial do Pacto Ecológico](#) de 2023 reconhece que a transição ecológica aumentará a procura de novas competências a todos os níveis. Por exemplo, é particularmente necessário recrutar mais especialistas em tecnologias da informação e da comunicação (TIC) na Europa para satisfazer as necessidades dos ecossistemas industriais. Com efeito, em 2021, cerca de 60 % das empresas da UE que recrutaram ou tentaram recrutar especialistas em TIC tiveram dificuldades em preencher vagas neste domínio. Uma vez que a Comissão tenciona desempenhar um papel de liderança na transição mundial para a Web 4.0 e para os mundos virtuais, existe uma necessidade crescente de especialistas altamente qualificados em tecnologias relacionadas com este processo, como a realidade alargada, a computação em nuvem, a tecnologia 5G, o registo distribuído, etc.

⁴ A pandemia de COVID-19 agravou os problemas de escassez de longa data em setores como os cuidados de saúde e as TIC. Eurofound, «Combater a escassez de mão de obra nos Estados-Membros da UE», 2021, p. 6.

⁵ A [Agenda de Competências para a Europa](#), lançada em 2020, apresentou os objetivos da UE em matéria de melhoria de competências e requalificação nos próximos cinco anos. A Agenda de Competências prevê igualmente a ativação da população inativa da UE, promovendo a sua integração no mercado de trabalho.

No entanto, os empregadores e os candidatos a emprego de países terceiros continuam a enfrentar vários desafios relacionados com o recrutamento internacional. Esta situação compromete o potencial das vias de migração legal para ajudar a colmatar a escassez de mão de obra e de competências na UE. Em especial, a **correspondência entre a oferta e a procura de emprego a nível internacional** é muitas vezes **complexa e ineficaz** devido à falta de canais e instrumentos eficazes, às dificuldades de acesso e compreensão da informação sobre os processos de recrutamento, bem como aos elevados custos associados a estes procedimentos. Esta situação, associada à perceção do risco de recrutamento injusto e de condições de trabalho abusivas, pode dissuadir os nacionais de países terceiros de procurarem oportunidades de emprego na UE. Além disso, a **incerteza quanto à exatidão, qualidade e comparabilidade das qualificações e competências obtidas no estrangeiro** constitui um dos principais desincentivos para os empregadores da UE e os nacionais de países terceiros recorrerem ao recrutamento internacional. A utilização limitada das vias de migração laboral para fazer face à escassez de mão de obra e de competências na UE está também associada à **fragmentação global do quadro de migração**, que resulta em procedimentos complexos e onerosos que são difíceis de compreender e seguir, tanto para os empregadores como para os nacionais de países terceiros. Além disso, existe uma **abordagem incoerente e fragmentada da cooperação com países terceiros** em matéria de migração legal e gestão da migração em geral, o que impede a UE de atrair os talentos de que necessita e de utilizar plenamente o potencial de uma cooperação benéfica em matéria de gestão global da migração.

Para o efeito, o Pacto em matéria de Migração e Asilo reconheceu explicitamente a necessidade de continuar a explorar o desenvolvimento de uma Reserva de Talentos da UE. Esta iniciativa foi formalmente anunciada na Comunicação da Comissão Europeia intitulada «**Atrair competências e talentos**», de abril de 2022⁶.

A Reserva de Talentos da UE visa **dar resposta parcial aos desafios** acima referidos, facilitando a obtenção de uma oferta de emprego que constitui uma condição prévia essencial para receber um visto ou uma autorização de residência relacionados com o trabalho, em conformidade com o quadro da UE em matéria de migração legal. Ademais, fornecerá informações mais claras e transparentes sobre as regras relativas à imigração, ao emprego e ao reconhecimento das qualificações nos Estados-Membros, facilitando assim o acesso aos procedimentos de imigração e de reconhecimento. Por último, ao proporcionar um instrumento para implementar colocações no emprego no contexto das Parcerias de Talentos, contribuirá igualmente para melhorar a cooperação em matéria de migração laboral com países terceiros, tendo simultaneamente em conta as preocupações dos países terceiros e as necessidades do mercado de trabalho.

A Reserva de Talentos da UE será a primeira **plataforma à escala da UE** destinada a facilitar o recrutamento internacional e a proporcionar oportunidades aos candidatos a emprego de países terceiros interessados e com as competências necessárias para trabalhar em profissões com escassez de mão de obra à escala da UE. A plataforma em linha apoiará a correspondência entre as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos na União e os perfis dos candidatos a emprego de países terceiros residentes fora da União. Será um **instrumento voluntário** para os Estados-Membros interessados, **aberto a candidatos a emprego com qualificações baixas, médias e altas**. A Reserva de Talentos da UE visará **profissões com escassez de mão de obra a todos os níveis de competências**, sendo previstas medidas de facilitação adicionais para a implementação das Parcerias de Talentos. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE integrará **ferramentas específicas** para

⁶ [COM\(2022\) 657 final](#).

facilitar a identificação e a correspondência, beneficiando simultaneamente da reutilização de determinadas componentes informáticas do portal EURES. Esta plataforma proporcionará igualmente serviços adicionais de apoio ao recrutamento internacional, incluindo a prestação de informações sobre as regras em matéria de recrutamento e imigração, bem como sobre os procedimentos de reconhecimento, as condições de trabalho e de vida e o apoio específico prestado pelos Pontos de Contacto Nacionais nos Estados-Membros participantes.

Alguns Estados-Membros já reconheceram o papel fundamental da migração legal e desenvolveram políticas de atração de talentos, por exemplo promovendo regimes específicos para simplificar os processos de migração, a exclusão do teste do mercado de trabalho para determinadas profissões com escassez de mão de obra e, em alguns casos, plataformas de correspondência entre a oferta e a procura de emprego a nível internacional. Vários Estados-Membros estão atualmente a receber apoio técnico a fim de desenvolverem ou executarem reformas em matéria de migração laboral ao abrigo do instrumento de assistência técnica da Comissão. De um modo geral, a falta de uma abordagem harmonizada em todos os Estados-Membros para atrair candidatos a emprego de países terceiros, juntamente com a visibilidade potencialmente limitada das plataformas nacionais existentes a nível mundial, reduz a capacidade de os Estados-Membros alcançarem economias de escala aquando da elaboração individual de políticas de atração de talentos. Por conseguinte, a Reserva de Talentos da UE apoiará especificamente os Estados-Membros participantes na **resposta a alguns dos principais desafios relacionados com o recrutamento internacional**.

1.2 Coerência com as disposições existentes da mesma política setorial

A presente proposta dá seguimento ao Pacto em matéria de Migração e Asilo da Comissão, adotado em 23 de setembro de 2020, que reconheceu a migração legal como uma parte essencial da abordagem global da UE em matéria de migração e se comprometeu a «continuar a explorar uma Reserva de Talentos da UE para os trabalhadores qualificados de países terceiros [...] [que] poderá servir de plataforma à escala da UE para o recrutamento internacional». O Pacto salientou igualmente que vias legais eficazes podem beneficiar o mercado de trabalho da União e contribuir para a diminuição da migração irregular.

A fim de assegurar que a UE se torna mais atrativa e melhorar a gestão global da migração, a Comissão adotou, em abril de 2022, um pacote de medidas relativas às competências e aos talentos, que apresenta um conjunto de iniciativas para alcançar estes objetivos. Em especial, o pacote anunciou a intenção de criar uma Reserva de Talentos da UE. Esta medida foi firmemente apoiada pelo Parlamento Europeu nas suas duas resoluções sobre a política de migração legal de 2021⁷, bem como pelo Comité Económico e Social Europeu e pelo Comité das Regiões Europeu nos seus pareceres sobre o pacote de medidas relativas às competências e aos talentos⁸.

As vias de migração laboral são atualmente reguladas pelo **acervo da UE em matéria de migração legal**, que estabelece as condições de atribuição e retirada de autorizações de residência e de trabalho, bem como os direitos conexos. As **diretivas em vigor relativas à migração legal** harmonizam as condições de entrada e residência estabelecidas pelos

⁷ Resolução do Parlamento Europeu, de 20 de maio de 2021, sobre novas vias para uma migração laboral legal [[2020/2010\(INI\)](#)]; 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\(INL\)](#)].

⁸ Parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre a 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, de 28 de fevereiro de 2023, [EESC 2022/02745](#). Parecer do Comité das Regiões Europeu — Migração legal — Atrair competências e talentos para a UE, [COR 2022/03942](#).

Estados-Membros para determinadas categorias de nacionais de países terceiros, incluindo para fins laborais. A este respeito, a iniciativa da Reserva de Talentos da UE melhoraria a utilização das diretivas da UE relativas à migração legal. Em especial, ao tornar mais claro o quadro legislativo em matéria de migração legal, através da prestação de informações e serviços de apoio em linha, a Reserva de Talentos da UE facilitaria o acesso aos procedimentos e, por conseguinte, apoiaria o recrutamento internacional de nacionais de países terceiros através de vias legais.

Além disso, a Comissão está a lançar **Parcerias de Talentos**⁹ com países parceiros específicos, a fim de impulsionar a mobilidade internacional e o desenvolvimento de competências de forma mutuamente benéfica, no âmbito de uma abordagem global da gestão da migração. As Parcerias de Talentos são um dos aspetos fundamentais da dimensão externa do Pacto em matéria de Migração e Asilo e estão operacionais em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE. A Reserva de Talentos da UE apoiará a implementação das Parcerias de Talentos, proporcionando um instrumento para uma colocação eficaz de candidatos a emprego provenientes dos países parceiros que participam nessas parcerias. Aumentará a eficácia da cooperação da UE com países terceiros em matéria de migração legal e, conseqüentemente, da gestão global da migração. A Reserva de Talentos da UE deve também apoiar a execução de Parcerias de Talentos.

Tal como confirmado na **Recomendação da Comissão de 2020 sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE**¹⁰, a Comissão está também a apoiar os esforços dos Estados-Membros no sentido de proporcionar e reforçar canais legais e seguros de acesso à UE para as pessoas que necessitam de proteção internacional em todo o mundo. Uma vez que a Reserva de Talentos da UE estará aberta a todos os candidatos a emprego de países terceiros, incluindo os que necessitam de proteção internacional, apoiará igualmente a operacionalização das vias complementares.

1.3 Coerência com outras políticas da União

A Reserva de Talentos da UE **complementará as iniciativas estratégicas da UE que visam colmatar a escassez de mão de obra e de competências na UE**, como a **Agenda de Competências para a Europa**¹¹, que reconhece a necessidade de uma abordagem mais estratégica da migração legal, orientada para uma melhor atração e retenção de talentos para promover o potencial de crescimento e inovação e canalizar a migração legal para as regiões e profissões que enfrentam escassez de competências.

Além disso, a Reserva de Talentos da UE contribuirá para a realização da transição ecológica e digital na UE, em consonância com o **Regulamento Indústria de Impacto Zero**¹² e o **Plano Industrial do Pacto Ecológico**¹³, que reconhece a necessidade de dotar a mão de obra das competências necessárias para esta transição industrial.

A Reserva de Talentos da UE é também coerente com a **Nova Agenda Europeia para a Inovação**, uma vez que ajudaria as empresas em fase de arranque e as empresas inovadoras a encontrar candidatos a emprego de países terceiros com as competências adequadas e com a

⁹ [Talent partnerships \(europa.eu\)](https://europa.eu) (não traduzido para português).

¹⁰ [C\(2020\) 6467](#).

¹¹ A [Agenda de Competências para a Europa](#), lançada em 2020, apresentou os objetivos da UE em matéria de melhoria de competências e requalificação nos próximos cinco anos.

¹² [COM\(2023\) 161 final](#).

¹³ [COM\(2023\) 62 final](#).

Comunicação sobre a competitividade da UE a longo prazo¹⁴, que também sublinha a necessidade de colmatar a escassez de competências.

A **rede EURES** constitui o quadro de cooperação entre os Estados-Membros para facilitar o exercício da livre circulação dos trabalhadores na União. Apoia a mobilidade laboral no interior da UE, reunindo as ofertas de emprego e os CV dos candidatos. Embora não esteja aberta ao recrutamento de nacionais de países terceiros residentes fora da União, alguns dos elementos bem estabelecidos da rede EURES, como o papel dos serviços públicos de emprego, a prestação de informações sobre as condições de vida e de trabalho e as normas técnicas relativas ao intercâmbio de dados e aos formatos dos dados, devem ser reutilizados para criar a Reserva de Talentos da UE. Em especial, os serviços públicos de emprego devem desempenhar um papel fundamental na implementação da Reserva de Talentos da UE. Os nacionais de países terceiros que já residam legalmente na UE podem contar com o apoio dos serviços públicos de emprego nacionais para encontrar um emprego no Estado-Membro em que se encontram, bem como recorrer à rede EURES, uma vez que gozem do direito de circular e trabalhar noutro Estado-Membro da UE.

Além disso, a Reserva de Talentos da UE visará as profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, criando sinergias com a política de emprego. A este respeito, o papel da **Autoridade Europeia do Trabalho** (AET), da Eurofound e do Cedefop na identificação das atuais profissões em situação de escassez a nível da UE pode ser considerado pertinente, juntamente com o papel já estabelecido e os conhecimentos especializados desenvolvidos para facilitar a correspondência entre os candidatos a emprego e os empregadores através da plataforma EURES. No futuro, devem ser exploradas novas sinergias entre o papel da AET e a futura governação e implementação da Reserva de Talentos da UE.

A Reserva de Talentos da UE é uma das principais componentes do **pacote sobre mobilidade de talentos apresentado pela Comissão** no âmbito do Ano Europeu das Competências. O pacote inclui igualmente uma Comunicação sobre competências e mobilidade de talentos, uma proposta de recomendação da Comissão relativa ao reconhecimento das qualificações dos nacionais de países terceiros e uma proposta de recomendação do Conselho intitulada «A Europa em Movimento» — Oportunidades de mobilidade para fins de aprendizagem para todos. As medidas adotadas têm como objetivo facilitar a mobilidade de talentos, apoiar a correspondência entre a oferta de emprego e a procura de emprego por parte de nacionais de países terceiros residentes no estrangeiro e ajudar os Estados-Membros e os empregadores a reconhecer as qualificações e a validar as competências daqueles de forma mais eficiente. Terão por objetivo aumentar a atratividade da UE para talentos de fora da Europa e ajudar a tirar o pleno partido dos talentos dentro da UE.

Além disso, a Reserva de Talentos da UE é coerente com a **Comunicação da Comissão intitulada «Alterações demográficas na Europa: instrumentos de ação»**, recentemente adotada. A comunicação reconhece que o envelhecimento e a diminuição da população da UE, se não forem resolvidos, deverão agravar a escassez de mão de obra, aumentar a pressão sobre os orçamentos públicos e afetar a vantagem competitiva da UE. Apresenta aos Estados-Membros o conjunto abrangente de instrumentos políticos já disponíveis a nível da UE para capacitar e ajudar todas as gerações da UE a concretizarem as suas escolhas de vida e o seu potencial na economia e na sociedade em geral. A comunicação identifica igualmente a necessidade de colmatar a escassez através da gestão da migração legal, sempre que necessário, em plena complementaridade com o aproveitamento de talentos oriundos da UE.

¹⁴ [COM\(2023\) 168 final](#).

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDADE E PROPORCIONALIDADE

2.1 Base jurídica

A base jurídica da ação da União neste domínio é o artigo 79.º, n.º 2, alínea a), do TFUE. Esta disposição confere ao Parlamento Europeu e ao Conselho, deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário, poderes para adotar medidas no domínio das condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros.

A Reserva de Talentos da UE visa facilitar o recrutamento de nacionais de países terceiros que residam no estrangeiro e pretendam trabalhar na UE. Uma vez que encontrar um emprego e obter uma oferta de emprego é uma condição prévia para os nacionais de países terceiros adquirirem o direito de entrada e residência num Estado-Membro, em conformidade com o quadro da UE em matéria de migração legal, a ação do legislador da União que torna mais fácil para um nacional de um país terceiro receber uma oferta de emprego de um empregador num Estado-Membro, como é o caso da Reserva de Talentos da UE, permite que os nacionais de países terceiros preencham esta condição. A ação prevista do legislador da União insere-se, por conseguinte, no domínio das condições de entrada e residência de nacionais de países terceiros.

2.2 Subsidiariedade (no caso de competência não exclusiva)

De acordo com o princípio da subsidiariedade, a UE só poderá intervir se os objetivos previstos não puderem ser alcançados apenas pelos Estados-Membros, mas puderem ser alcançados de forma mais eficaz a nível da União.

O TFUE habilita explicitamente a União a desenvolver uma política comum de imigração, pelo que se trata de um objetivo claro a atingir a nível da UE. Ao mesmo tempo, a migração legal é um domínio de competência partilhada entre a UE e os Estados-Membros, e o artigo 79.º do TFUE reconhece o direito de os Estados-Membros determinarem os volumes de admissão de nacionais de países terceiros, provenientes de países terceiros, no respetivo território, para aí procurarem trabalho. Aplica-se o princípio da subsidiariedade, uma vez que se trata de um domínio de competência partilhada.

Todos os Estados-Membros enfrentam uma escassez de competências e de mão de obra que, tendo em conta os desafios demográficos e as exigências da dupla transição (ecológica e digital), deverá aumentar. Os Estados-Membros já enfrentam estes desafios através da ativação da mão de obra nacional, da melhoria de competências, da requalificação, da promoção da mobilidade no interior da UE e da melhoria das condições de trabalho em determinadas profissões. No entanto, uma componente importante de uma resposta abrangente à escassez é também a migração legal.

O recrutamento limitado de nacionais de países terceiros qualificados através dos canais de migração laboral existentes para colmatar a escassez de mão de obra e de competências tem uma forte componente transfronteiriça.

Embora alguns Estados-Membros já reconheçam o papel fundamental da migração legal e tenham desenvolvido políticas de atração de talentos, as iniciativas e políticas nacionais destinadas a melhorar o recrutamento internacional de nacionais de países terceiros são muito fragmentadas e variam entre os Estados-Membros no que diz respeito à sua dimensão de intervenção.

Apenas alguns Estados-Membros dispõem de **plataformas digitais e de instrumentos de atração de talentos a nível nacional** que visam especificamente os candidatos a emprego de países terceiros, oferecendo apoio na procura de emprego e informações pertinentes para o

recrutamento internacional. No entanto, o seu âmbito de aplicação é muitas vezes limitado, uma vez que se destinam sobretudo a trabalhadores altamente qualificados (embora a escassez na UE diga respeito a todos os níveis de competências) e têm funcionalidades limitadas. Além disso, esses instrumentos centram-se nos mercados de trabalho nacionais, pelo que não utilizam as economias de escala que a cooperação da UE pode oferecer para atrair nacionais de países terceiros.

Por conseguinte, os Estados-Membros, a título individual, não têm capacidade para fazer face aos **obstáculos ao recrutamento de nacionais de países terceiros**.

Se agirem isoladamente, os Estados-Membros, especialmente os Estados-Membros mais pequenos com menor visibilidade a nível mundial, poderão não ser capazes de atrair um número suficiente de potenciais trabalhadores de países terceiros. Por conseguinte, as iniciativas a nível nacional não dariam uma resposta eficaz à escassez de mão de obra em toda a UE, ao passo que uma plataforma unificada poderia ajudar a estabelecer a ligação e a reduzir a disparidade entre a oferta de potencial mão de obra de países terceiros e a procura dos empregadores estabelecidos nos Estados-Membros, atraindo assim mais eficazmente talentos estrangeiros em comparação com o que poderiam alcançar os Estados-Membros a título individual. Além do mais, existe fragmentação e falta de coordenação entre as diferentes plataformas nacionais ou privadas existentes, o que só poderia ser superado através de uma plataforma a nível da UE que ofereça uma abordagem abrangente e racionalizada.

A UE no seu conjunto é mais atrativa para os nacionais de países terceiros interessados na migração do que a soma dos seus Estados-Membros individualmente. A Reserva de Talentos da UE, enquanto plataforma de correspondência entre a oferta e a procura de emprego à escala da UE que disponibiliza também informações transparentes sobre os processos de imigração e recrutamento, bem como serviços de apoio, **melhoraria a eficiência global da gestão da migração laboral** a nível da UE e **promoveria a UE como destino para os candidatos a emprego de países terceiros com potencial para colmatar lacunas de competências**. Graças às **economias de escala** que podem ser alcançadas através da cooperação da UE, a UE estaria mais bem equipada para competir no plano internacional para atrair talentos estrangeiros. Tal permitirá chegar a **um maior número de potenciais candidatos a emprego com as competências** necessárias e responder melhor às necessidades de mão de obra dos empregadores em cada Estado-Membro. Enviaria uma mensagem clara aos candidatos a emprego de países terceiros de que a UE está disposta a acolhê-los no seu mercado de trabalho, proporcionando simultaneamente proteção contra o recrutamento injusto e condições de trabalho abusivas.

2.3 Proporcionalidade

Esta iniciativa não substituiria as iniciativas e plataformas nacionais no contexto do recrutamento internacional nem definiria as políticas de atração de talentos dos Estados-Membros. Além disso, uma vez que a Reserva de Talentos da UE **não constitui uma nova via de migração legal**, não afetaria o direito dos Estados-Membros de determinarem os volumes de admissão de nacionais de países terceiros no seu território nem o seu poder discricionário de introduzir testes do mercado de trabalho a nível nacional. Enquanto instrumento voluntário para facilitar o recrutamento internacional, a Reserva de Talentos da UE ofereceria **apoio adicional a nível da UE**. A iniciativa limita-se aos aspetos que os Estados-Membros não conseguem alcançar de forma satisfatória por si só e em que a União está em melhor posição para agir com vista à realização de economias de escala. Assim, os Estados-Membros poderiam manter os seus instrumentos em vigor e complementá-los com a nova plataforma. Por conseguinte, esta iniciativa teria o **valor acrescentado de apoiar os Estados-Membros que já estão a desenvolver políticas de atração de talentos**. Os

Estados-Membros que não dispõem de um instrumento semelhante poderão utilizar a Reserva de Talentos da UE em vez de criarem a sua própria plataforma. De um modo geral, a Reserva de Talentos da UE ajudaria a atrair trabalhadores nacionais de países terceiros do estrangeiro, nos casos em que a escassez de mão de obra e de competências nos Estados-Membros não pode ser suficientemente colmatada de outro modo. Além disso, ao proporcionar uma plataforma à escala da UE com uma gama mais vasta de instrumentos e serviços para facilitar o recrutamento internacional, a Reserva de Talentos da UE asseguraria uma maior visibilidade das ofertas de emprego dos empregadores da UE a nível mundial, bem como a disponibilização de um leque mais vasto de potenciais candidatos às empresas da UE.

À luz do que antecede, a presente proposta não vai além do necessário para atingir os objetivos fixados.

2.4 Escolha do instrumento

A proposta tem como missão criar a Reserva de Talentos da UE, uma plataforma à escala da UE destinada a facilitar o recrutamento internacional e a proporcionar oportunidades de trabalho em profissões com escassez de mão de obra à escala da UE aos nacionais de países terceiros. A proposta define o âmbito de aplicação, a arquitetura do sistema informático, a estrutura de governação, as regras aplicáveis à participação de candidatos a emprego de países terceiros e de empregadores na Reserva de Talentos da UE e o funcionamento global da Reserva de Talentos da UE, incluindo a prestação de informações e os serviços de apoio.

A Reserva de Talentos da UE é um instrumento voluntário, ao qual os Estados-Membros são livres de decidir aderir ou não. A intenção de participar deve ser notificada à Comissão. Apenas os empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes poderão publicar ofertas de emprego na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

A criação de uma plataforma à escala da UE exige regras diretamente aplicáveis. Essas regras, que são suficientemente claras, pormenorizadas e incondicionais, devem ser aplicadas de modo uniforme em todos os Estados-Membros participantes e não exigem quaisquer medidas de transposição. Por conseguinte, um regulamento é o instrumento mais adequado para alcançar os objetivos da proposta.

3. RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES EX POST, DAS CONSULTAS DAS PARTES INTERESSADAS E DAS AVALIAÇÕES DE IMPACTO

3.1 Consultas das partes interessadas

Entre 23 de setembro e 30 de dezembro de 2020, foi lançada uma consulta pública sobre o futuro da migração legal no âmbito do Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo¹⁵. Esta consulta pública visou identificar os domínios em que é possível melhorar o quadro da UE em matéria de migração legal, nomeadamente através de eventuais novos atos legislativos. Foram incluídas perguntas pertinentes para a criação de uma Reserva de Talentos da UE (4 das 13 perguntas)¹⁶. Responderam à consulta pública cidadãos da UE, organizações e nacionais de países terceiros (residentes dentro ou fora da UE), associações e organizações empresariais, organizações não governamentais, instituições académicas/de investigação, sindicatos, ministérios e serviços públicos.

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12594-Migracao-legal-consulta-publica_pt.

¹⁶ As perguntas diziam respeito à identificação das profissões em que a UE terá sobretudo de recrutar nacionais de países terceiros nos próximos anos, aos principais objetivos que a Reserva de Talentos da UE deve alcançar e aos possíveis critérios de admissão na Reserva de Talentos da UE, existindo uma última pergunta aberta sobre a forma de melhorar a política da UE em matéria de migração legal.

Foram realizadas amplas consultas com as partes interessadas no contexto do **estudo de viabilidade da OCDE sobre a Reserva de Talentos**¹⁷, concluído em junho de 2022. Estas incluíram intervenientes relevantes dos setores público e privado, a nível europeu, nacional e regional, bem como académicos e peritos. Os intervenientes do setor público incluíram ministérios relevantes, entidades regionais, iniciativas nacionais de atração de talentos e serviços de emprego. Os intervenientes do setor privado incluíram representantes dos empregadores, empresas multinacionais, sindicatos e agências de recrutamento. Foram igualmente consultados os serviços da Comissão Europeia e as agências competentes da UE.

No âmbito da preparação do **pacote de medidas relativas às competências e aos talentos**, foram organizadas consultas específicas, nomeadamente sobre a Reserva de Talentos da UE, com os Estados-Membros, incluindo os serviços públicos de emprego, e com grupos de peritos que trabalham em aspetos relacionados com a migração.

Entre março e junho de 2023, a Comissão organizou amplas consultas específicas para contribuir para a avaliação de impacto relativa à Reserva de Talentos da UE. Estas consultas abrangeram questões mais técnicas do que as incluídas na consulta pública e no estudo de viabilidade da OCDE. A Comissão realizou consultas específicas com um vasto leque de partes interessadas, incluindo instituições e agências da UE, organizações internacionais, autoridades competentes dos Estados-Membros, organizações não governamentais, parceiros económicos e sociais, sindicatos e associações patronais.

Além disso, foi publicado no sítio Web «Dê a sua opinião»¹⁸ um convite à apreciação da Reserva de Talentos da UE com uma explicação pormenorizada da iniciativa prevista. Um total de 45 partes interessadas, incluindo redes, organizações não governamentais, parceiros económicos e sociais, autoridades locais e regionais dos Estados-Membros, bem como cidadãos da UE, contribuíram com os seus comentários.

A maioria das partes interessadas consultadas acolheu favoravelmente a iniciativa proposta e reconheceu o seu potencial para proporcionar valor acrescentado na resposta à escassez de mão de obra e de competências, facilitando o recrutamento internacional e contribuindo para reduzir os obstáculos existentes. Em especial, foi reconhecido que a Reserva de Talentos da UE poderia fornecer informações e orientações claras ao longo do processo de recrutamento. A grande maioria das partes interessadas defendeu o desenvolvimento de um instrumento voluntário aberto aos Estados-Membros interessados em participar. A maioria das partes interessadas acolheu favoravelmente a opção de um instrumento orientado pela procura, baseado nas necessidades reais do mercado de trabalho e aberto a todos os níveis de competências, que vise, numa primeira fase, profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, com a possibilidade de alargar o seu âmbito ao longo do tempo. Várias partes interessadas salientaram a necessidade de assegurar uma proteção adequada dos nacionais de países terceiros contra o risco de recrutamento injusto e de condições de trabalho abusivas. Foi igualmente mencionada a necessidade de assegurar a proteção dos dados pessoais no desenvolvimento desse instrumento. Foi salientada a importância de tirar partido dos instrumentos de recrutamento existentes a nível nacional e da UE, em especial a necessidade de assegurar a interoperabilidade entre esses instrumentos. Foi recomendada a participação

¹⁷ O estudo de viabilidade da OCDE abrangeu a avaliação de três eventuais cenários para o desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE, bem como a análise custo-benefício de cada versão. O estudo avaliou em pormenor o possível quadro jurídico, a governação, o âmbito de aplicação, bem como as funcionalidades da futura Reserva de Talentos da UE. Ver [OECD feasibility study on the Talent Pool](#).

¹⁸ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/13716-EU-Talent-Pool_pt.

dos parceiros económicos e sociais, em especial dos sindicatos e das autoridades nacionais e locais, na conceção e execução da iniciativa.

Os principais problemas identificados nas consultas foram tidos em conta e abordados na presente proposta.

3.2 Obtenção e utilização de competências especializadas

A avaliação de impacto sobre a criação de uma Reserva de Talentos da UE foi apoiada por um estudo realizado por um contratante externo. Além disso, foram consultados vários grupos de peritos sobre a proposta relativa à Reserva de Talentos da UE: o grupo de peritos sobre migração económica, a rede de profissionais da migração legal, o grupo de peritos sobre os pontos de vista dos migrantes no domínio da migração, o grupo de peritos sobre o reconhecimento das qualificações profissionais e o grupo consultivo do Quadro Europeu de Qualificações.

Foram igualmente consultados representantes dos Estados-Membros no contexto da Plataforma Europeia para a Migração Laboral e da reunião dos Consultores para os Assuntos dos Serviços Públicos de Emprego Europeus (AFEPA).

3.3 Avaliação de impacto

Em conformidade com a sua política «Legislar melhor», na preparação da proposta, a Comissão realizou uma avaliação de impacto que analisou três opções estratégicas:

Opção 1: medidas não vinculativas destinadas a melhorar a prestação de informações e a facilitar a identificação e a correspondência (opção não legislativa)

Esta opção consistia num conjunto de **medidas não legislativas destinadas a melhorar a prestação de informações e a facilitar a identificação e a correspondência**. Previa i) a melhoria do Portal da Imigração da UE, ii) a organização de eventos de correspondência entre a oferta e a procura de emprego e iii) o desenvolvimento de um catálogo em linha de perfis pseudonimizados de candidatos a emprego de países terceiros criados pelos Estados-Membros, na sequência de uma recomendação da Comissão. Uma rede de coordenadores nacionais facilitaria a ligação entre empregadores interessados e candidatos.

Opção 2: desenvolver uma Reserva de Talentos da UE destinada a dar resposta às necessidades do mercado de trabalho em profissões essenciais (opção legislativa)

Esta opção previa uma ação legislativa para a criação de uma Reserva de Talentos da UE. Implicaria o desenvolvimento de uma **plataforma em linha** que reunisse perfis registados por candidatos a emprego de países terceiros residentes fora da União e ofertas de emprego de empregadores estabelecidos na União. O instrumento estaria aberto a **todos os níveis de competências** e, ao mesmo tempo, **visaria profissões com escassez de mão de obra à escala da UE** (incluindo considerações regionais). Além disso, tornar-se-ia um **instrumento de apoio à implementação de Parcerias de Talentos**, canalizando candidatos a emprego de países terceiros que participassem numa Parceria de Talentos para um emprego junto de empregadores estabelecidos no Estado-Membro em causa. A Reserva de Talentos da UE seria também um **sistema voluntário** que permitiria apenas a participação dos Estados-Membros interessados. A plataforma da Reserva de Talentos da UE integraria **ferramentas específicas** para facilitar a identificação e a correspondência entre candidatos a emprego e empregadores (por exemplo, ferramenta de correspondência automática), beneficiando simultaneamente da reutilização de determinadas componentes informáticas da rede EURES. A plataforma disponibilizaria informações em linha sobre os procedimentos de recrutamento, imigração e reconhecimento nos Estados-Membros. Os Pontos de Contacto Nacionais estabelecidos nos

Estados-Membros participantes e responsáveis pela implementação prática do instrumento também forneceriam apoio e orientações personalizados. Nesta opção, os Estados-Membros podem decidir introduzir medidas destinadas a facilitar e acelerar o processo de recrutamento (por exemplo, procedimentos de imigração acelerados).

Opção 3: desenvolver uma Reserva de Talentos da UE como um instrumento plenamente orientado pela procura (opção legislativa)

Quanto à opção 2, esta opção previa uma ação legislativa para a criação de uma Reserva de Talentos da UE e o desenvolvimento de uma **plataforma em linha** que reunisse perfis registados por candidatos a emprego de países terceiros residentes fora da União e ofertas de emprego de empregadores estabelecidos na União. No entanto, o instrumento seria um **instrumento inteiramente orientado pelo mercado**, aberto a **todos os candidatos a emprego de países terceiros e a todos os empregadores, independentemente das suas profissões**. Seria impulsionado pelas necessidades dos empregadores, em vez de as integrar numa consideração estratégica mais ampla da situação do mercado de trabalho e de outros objetivos estratégicos a nível nacional e da UE. A Reserva de Talentos da UE seria um **sistema voluntário** que integraria apenas os Estados-Membros interessados. Nesta opção, o desenvolvimento de uma plataforma informática implicaria uma **solução informática completamente nova** desenvolvida através de um **sistema de correspondência entre a oferta e a procura de emprego** totalmente baseado em algoritmos de IA e em tecnologias de ponta inspiradas nas plataformas existentes do setor privado (as componentes informáticas da rede EURES não seriam reutilizadas). De acordo com a opção 2, a plataforma integraria **ferramentas específicas** para facilitar a identificação, a pesquisa e a correspondência (por exemplo, ferramenta de correspondência automática) e estariam disponíveis **informações em linha**. Os Pontos de Contacto Nacionais estabelecidos nos Estados-Membros participantes e responsáveis pela implementação prática do instrumento também forneceriam **apoio e orientação personalizados**. Nesta opção, os Estados-Membros teriam a obrigação de introduzir procedimentos acelerados de imigração e reconhecimento e/ou a exclusão do teste do mercado de trabalho.

Com base numa avaliação dos impactos sociais e económicos, da eficácia e da eficiência das diferentes opções e da sua viabilidade política e aceitação pelas partes interessadas, a opção 2 é a preferida.

A opção preferida permitiria dar resposta às necessidades dos empregadores, tendo simultaneamente em conta uma **consideração estratégica mais ampla da situação do mercado de trabalho e outros objetivos estratégicos a nível nacional e da UE**. Estaria **aberta a todos os níveis de competências**, proporcionando simultaneamente um mecanismo flexível para identificar e colmatar a escassez de mão de obra e de competências de uma forma mais estratégica e estrutural. A **natureza voluntária** permite que os Estados-Membros interessados mantenham os seus instrumentos em vigor e os complementem com a nova plataforma, **oferecendo assim apoio adicional a nível da UE**. A utilização da Reserva de Talentos da UE como instrumento de colocações no emprego no contexto das **Parcerias de Talentos** facilitaria a execução desta iniciativa e, por conseguinte, contribuiria indiretamente para a gestão global da migração, incentivando a cooperação com países terceiros em matéria de migração.

De um modo geral, a opção preferida **beneficiaria os empregadores e os nacionais de países terceiros**, uma vez que tornaria o recrutamento internacional mais rápido, mais fácil e mais eficaz. Embora implique **custos** relacionados com o desenvolvimento e a gestão da plataforma, tanto a nível da UE como a nível nacional, a reutilização de determinados

elementos informáticos da rede EURES permitiria maiores poupanças em termos de recursos. Além disso, as sinergias com a rede EURES permitiriam tirar partido dos sólidos conhecimentos especializados desta rede em matéria de procedimentos de recrutamento. O recurso a uma ação legislativa permitiria incluir **salvaguardas adequadas e assegurar a transparência e a responsabilização em matéria de proteção dos direitos fundamentais**, em especial no que diz respeito à proteção dos dados pessoais e ao risco de condições de trabalho abusivas.

3.4 Adequação da regulamentação e simplificação

Embora não se preveja que a presente proposta resulte numa simplificação direta da carga regulamentar, seria particularmente benéfica para as empresas e os empregadores da UE, uma vez que, ao facilitar o recrutamento internacional, estes terão um acesso **mais fácil, mais rápido e mais amplo aos recursos laborais** provenientes de países terceiros. O apoio previsto ao recrutamento internacional seria **particularmente benéfico para as PME**, uma vez que é provável que estas suportem encargos desproporcionados quando contratam nacionais de países terceiros em comparação com as grandes empresas, tendo em conta que os seus recursos são mais limitados. Dada a sua natureza específica, centrada em profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, a proposta tem potencial para ser particularmente benéfica para as empresas e os empregadores da UE que trabalham em setores estratégicos afetados por uma escassez estrutural, como os **setores associados à transição ecológica e digital**. Não se espera que a opção preferida tenha impactos negativos nos **cidadãos da UE**, uma vez que integrará considerações estratégicas mais vastas do mercado de trabalho.

3.5 Direitos fundamentais

A presente iniciativa é coerente com a Carta dos Direitos Fundamentais e reforça o direito de trabalhar e de escolher uma profissão (artigo 15.º), condições de trabalho justas e equitativas (artigo 31.º), o direito a uma boa administração (artigo 41.º)¹⁹ e a não discriminação (artigo 21.º)²⁰. Além disso, a Reserva de Talentos da UE é também coerente com os requisitos previstos no artigo 8.º sobre a proteção de dados pessoais e com a legislação da UE em matéria de proteção de dados, em especial o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados e o Regulamento sobre a proteção de dados aplicável às instituições, órgãos e organismos da UE²¹. Em especial, a proposta de regulamento estabelece as finalidades do tratamento, bem como funções e responsabilidades claras no que diz respeito à proteção dos dados pessoais. Os dados pessoais só são tratados na medida do necessário para o desempenho das funções de interesse público atribuídas às autoridades competentes, tal como estabelecido no presente regulamento.

¹⁹ Facilitaria o acesso ao emprego na UE e limitaria os encargos administrativos resultantes de múltiplos procedimentos nacionais.

²⁰ Em especial no que diz respeito às práticas de recrutamento e às condições de trabalho.

²¹ 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 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) e 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).

4. INCIDÊNCIA ORÇAMENTAL²²

Uma vez que esta iniciativa é voluntária, apenas os Estados-Membros interessados participariam na Reserva de Talentos da UE. Certos custos e impactos variam em função do número de Estados-Membros. A fim de avaliar as potenciais implicações orçamentais da proposta, tendo simultaneamente em conta o seu carácter voluntário e o facto de alguns Estados-Membros poderem decidir aderir ao sistema logo que o mesmo esteja plenamente operacional, partiu-se do princípio de que um mínimo de 11 Estados-Membros e um máximo de 20 Estados-Membros participariam na Reserva de Talentos da UE até 2030²³, sendo que outros adeririam posteriormente. Este pressuposto não prejudica as escolhas dos Estados-Membros e o orçamento será ajustado em função do número de Estados-Membros que participam efetivamente na Reserva de Talentos da UE. A Comissão tenciona incentivar o maior número possível de Estados-Membros a aderir à Reserva de Talentos da UE.

Apresenta-se a seguir uma série de custos estimados em cada cenário.

A opção preferida implicará:

1) Custos pontuais para o desenvolvimento da infraestrutura informática (2026-2027)

Os custos informáticos estão associados ao desenvolvimento de uma nova plataforma informática através da reutilização parcial de determinadas componentes informáticas da rede EURES. A grande maioria dos custos informáticos está prevista a nível da UE para o desenvolvimento da infraestrutura pertinente, que inclui, por exemplo, o sistema principal, a criação da ferramenta de pré-triagem, a criação de uma base de dados para os perfis dos candidatos a emprego de países terceiros, bem como adaptações pertinentes das componentes da rede EURES (por exemplo, ferramenta de correspondência automática). Estes custos abrangem igualmente a interoperabilidade entre os sistemas nacionais pertinentes dos Estados-Membros e a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

- Financiamento na Comissão: 6 722 056 EUR — 6 804 539 EUR (com a participação de 11 a 20 Estados-Membros),
- financiamento da interoperabilidade dos sistemas nacionais dos Estados-Membros com a Reserva de Talentos da UE (para a Comissão): 2 672 400 EUR — 4 175 625 EUR (com a participação de 11 a 20 Estados-Membros).

²² No que diz respeito aos custos após 2027, são indicativos e não prejudicam o orçamento disponível para a iniciativa no âmbito do futuro QFP.

²³ Tal como explicado em pormenor no documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha a proposta legislativa, este pressuposto baseou-se numa série de considerações. Embora a iniciativa seja concebida de modo a ser atrativa para o maior número possível de Estados-Membros, é provável que a participação destes seja um processo gradual, prevendo-se que apenas alguns Estados-Membros adiram nos primeiros anos de funcionamento e que este número aumente progressivamente a longo prazo. Por conseguinte, partiu-se do princípio de que os Estados-Membros com um interesse mais forte poderão aderir desde o início, enquanto outros se seguirão. A longo prazo, prevê-se uma maior adesão à iniciativa, tal como demonstrado pelo facto de a grande maioria dos Estados-Membros consultados ter acolhido favoravelmente a iniciativa. Além disso, pode razoavelmente presumir-se que vários Estados-Membros irão aderir, tendo em conta as necessidades prementes relacionadas com a difícil situação demográfica, que exigiria o recurso à migração legal para fazer face à futura escassez de mão de obra e de competências que não pode ser suficientemente colmatada pela mão de obra interna da UE.

2) Custos anuais recorrentes para questões de governação e não relacionadas com a informática (a partir de 2026):

Seria necessário pessoal adicional a nível da UE, uma vez que o Secretariado da Reserva de Talentos da UE seria criado na Comissão²⁴. Haverá também custos para a Comissão com atividades relacionadas com a coordenação dos Pontos de Contacto Nacionais, formação, comunicação, tradução e disponibilização de informação em linha.

Além disso, seriam designados Pontos de Contacto Nacionais nos Estados-Membros (a partir de 2026). Tendo em conta a ligação com as Parcerias de Talentos, a Reserva de Talentos da UE pode facilitar as colocações no emprego dos candidatos a emprego que desenvolveram ou validaram as suas competências no contexto de uma Parceria de Talentos e que adquiriram um «passe Parceria de Talentos da UE» que as certifique (após 2027).

- financiamento para a Comissão: 5 426 500 EUR — 6 000 000 EUR por ano,
- financiamento para os Estados-Membros (a cobrir pelo FAMI): 9 440 000 EUR — 16 040 000 EUR: 8 000 000 EUR — 14 600 000 EUR para os Pontos de Contacto Nacionais designados (a partir de 2026) e 1 440 000 EUR (após 2027) para o apoio administrativo à emissão dos «passes Parceria de Talentos da UE» (ambas estas categorias de custos devem ser cobertas pelo FAMI).

3) Custos anuais recorrentes relacionados com as TI na fase operacional (após 2027):

- financiamento para a Comissão: 1 906 255 EUR — 1 947 497 EUR para a manutenção da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, desenvolvendo as suas características e infraestruturas adicionais durante os dois primeiros anos de funcionamento (com uma redução gradual dos custos nos anos seguintes),
- financiamento para os Estados-Membros (proveniente dos orçamentos nacionais): 348 075 EUR — 543 867 EUR dos custos anuais relacionados com a manutenção da interoperabilidade entre os sistemas nacionais dos Estados-Membros e a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE para todos os Estados-Membros participantes durante os dois primeiros anos de funcionamento do sistema, partindo do princípio de que entre 11 e 20 Estados-Membros aderirão à Reserva de Talentos da UE até 2030 (com uma redução gradual dos custos nos anos seguintes).

A incidência orçamental e os recursos humanos e administrativos necessários são descritos em pormenor na ficha financeira legislativa.

5. OUTROS ELEMENTOS

5.1 Planos de execução e acompanhamento, avaliação e prestação de informações

Ao longo da fase de execução, a Comissão organizará reuniões regulares com os Estados-Membros participantes através do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE para debater e clarificar quaisquer questões que possam surgir. Até 2031 (após um período estimado de três anos de funcionamento da Reserva de Talentos da UE) e, posteriormente, de cinco em cinco anos, a Comissão apresentará ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao

²⁴ Estima-se que seriam necessários 13 efetivos na Comissão para todas as tarefas relacionadas com a Reserva de Talentos da UE. Este pessoal chegará gradualmente, dependendo da fase de evolução da iniciativa. Até 2027, seriam necessários 10 efetivos. Os custos após 2027 são indicativos e não prejudicam o orçamento disponível para a iniciativa no âmbito do futuro QFP.

Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões um relatório de avaliação da execução, do funcionamento e do impacto da Reserva de Talentos da UE.

A execução da Reserva de Talentos da UE será acompanhada quanto aos principais objetivos estratégicos, utilizando uma série de indicadores mensuráveis e relevantes com base em fontes de dados credíveis, aceites e de fácil acesso. Em particular, serão recolhidos os seguintes dados: i) o número e o tipo de perfis dos candidatos a emprego de países terceiros registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE; ii) o número e o tipo de ofertas de emprego registadas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE; iii) o número de visitas à plataforma informática da Reserva de Talentos da UE; iv) o número de colocações no emprego facilitadas através da Reserva de Talentos da UE; v) o número de «passes Parceria de Talentos da UE» emitidos, vi) o número e o tipo de colocações facilitadas através da Reserva de Talentos da UE no contexto das Parcerias de Talentos. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE monitorizaria regularmente o desempenho da Reserva de Talentos da UE.

As agências e redes da UE existentes, como a Agência dos Direitos Fundamentais, a Rede Europeia das Migrações e o Centro de Conhecimento das Migrações e Demografia da Comissão, podem ser utilizadas para realizar uma investigação pontual sobre temas relacionados com a implementação da Reserva de Talentos da UE. Continuará a recorrer igualmente aos grupos de peritos que contribuíram para a avaliação de impacto.

5.2 Explicação pormenorizada das disposições específicas da proposta

CAPÍTULO I — DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigos 1.º a 4.º

Este capítulo define o objeto, o âmbito de aplicação e as definições estabelecidas para efeitos da proposta.

A proposta cria uma Reserva de Talentos da UE à disposição de todos os Estados-Membros para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros residentes fora da União, incluindo os que necessitam de proteção internacional e que estão em países terceiros.

A Reserva de Talentos da UE é um instrumento voluntário que oferece apoio adicional a nível da UE aos Estados-Membros interessados para facilitar o recrutamento internacional. Os Estados-Membros poderiam manter os instrumentos existentes e complementá-los com a nova plataforma. Uma vez que os Estados-Membros continuam a ser livres de decidir se pretendem participar, o artigo 3.º estabelece regras claras sobre a sua participação. Em especial, os Estado-Membro podem decidir, em qualquer momento, participar na Reserva de Talentos da UE. Essas decisões devem ser notificadas à Comissão com uma antecedência mínima de nove meses. Apenas os empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes poderão utilizar a Reserva de Talentos da UE para publicar ofertas de emprego na plataforma.

As informações sobre os Estados-Membros participantes serão publicadas na plataforma, a fim de garantir a transparência do âmbito de aplicação do presente regulamento.

CAPÍTULO II — ARQUITETURA DO SISTEMA INFORMÁTICO

Artigos 5.º e 6.º

O artigo 5.º da proposta cria uma nova plataforma informática (plataforma informática da Reserva de Talentos da UE) que reúne e apoia a correspondência entre os perfis dos candidatos a emprego de países terceiros residentes fora da União e as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes. Para o efeito, as componentes informáticas pertinentes a desenvolver são enumeradas no artigo 5.º, n.º 2. Além

disso, está prevista a adoção de atos de execução para definir normas técnicas uniformes relativas ao intercâmbio de dados, aos formatos dos dados, aos formatos das ofertas de emprego e aos formatos dos perfis dos candidatos a emprego.

Com vista a reduzir as implicações em termos de recursos do desenvolvimento de uma nova plataforma informática, a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve ser desenvolvida utilizando, na medida do possível, as atuais infraestruturas informáticas da Comissão.

A fim de assegurar que a Reserva de Talentos da UE oferece um instrumento de apoio eficaz aos Estados-Membros participantes, é assegurada a interoperabilidade entre os sistemas nacionais e a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Deste modo, as autoridades competentes dos Estados-Membros participantes — para além dos candidatos a emprego registados de países terceiros e dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE — poderiam aceder às ofertas de emprego e aos perfis dos candidatos a emprego registados nas bases de dados nacionais e da UE de uma só vez.

Uma vez que o funcionamento da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE envolve o tratamento de dados pessoais de candidatos a emprego registados de países terceiros e de empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, o artigo 6.º da presente proposta prevê regras relativas ao tratamento de dados pessoais, incluindo a definição dos responsáveis pelo tratamento de dados e daqueles que podem aceder aos dados pessoais na Reserva de Talentos da UE, bem como disposições sobre os direitos dos candidatos a emprego neste contexto. Está prevista a adoção de atos de execução para estabelecer regras mais específicas, nomeadamente sobre a definição das subcategorias de dados pessoais a tratar, as responsabilidades dos responsáveis pelo tratamento dos dados e as condições de acesso aos dados pessoais.

CAPÍTULO III — GOVERNAÇÃO

Artigos 7.º a 10.º

Estas disposições identificam as autoridades competentes responsáveis pela governação da Reserva de Talentos da UE e as suas funções e responsabilidades.

O artigo 8.º cria um Secretariado da Reserva de Talentos da UE para assegurar a gestão global da Reserva de Talentos da UE, incluindo a criação e a gestão da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

O Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, estabelecido no artigo 9.º, é composto por representantes dos Estados-Membros participantes (representantes dos Estados-Membros não participantes podem participar nas reuniões na qualidade de observadores) e destina-se a prestar apoio sobre uma série de aspetos relevantes para a implementação da Reserva de Talentos da UE, incluindo o planeamento e a coordenação das atividades da mesma. Este grupo pode também proporcionar um fórum de debate para facilitar os intercâmbios dos Estados-Membros sobre a implementação de procedimentos de imigração acelerados, a fim de facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros selecionados por empregadores através da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Tal como definido no artigo 10.º, cada Estado-Membro participante deve designar os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE responsáveis pela sua implementação a nível nacional. Em particular, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem transmitir as ofertas de emprego à plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e notificar o Secretariado da Reserva de Talentos da UE da lista nacional de profissões com escassez de mão de obra, bem como das profissões retiradas ou acrescentadas à lista de profissões com escassez de mão de obra na União, nos termos do artigo 15.º, n.º 1.

CAPÍTULO IV — REGISTO DOS CANDIDATOS A EMPREGO DE PAÍSES TERCEIROS E PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADORES NA RESERVA DE TALENTOS DA UE

Artigo 11.º — Registo e acesso dos candidatos a emprego de países terceiros

O artigo 11.º estabelece regras sobre o registo e o acesso dos candidatos a emprego de países terceiros na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Depois de registarem os seus perfis através da ferramenta de criação de perfis Europass, os candidatos a emprego registados de países terceiros tornam-se visíveis para os empregadores e podem procurar ofertas de emprego na plataforma.

Artigo 12.º — Registo do perfil e acesso dos candidatos a emprego de países terceiros no contexto de Parcerias de Talentos

A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE oferecerá uma ferramenta para implementar Parcerias de Talentos, facilitando as colocações no emprego neste contexto. Para o efeito, o artigo 12.º estabelece regras específicas para a participação de candidatos a emprego de países terceiros no contexto de uma Parceria de Talentos.

Os candidatos a emprego de países terceiros que participem numa Parceria de Talentos devem receber um «passe Parceria de Talentos da UE» que certifique as competências desenvolvidas ou validadas no contexto de uma Parceria de Talentos. As condições para a emissão do «passe Parceria de Talentos da UE» devem ser aprovadas pelos Estados-Membros no quadro da Parceria de Talentos pertinente. Está previsto um ato de execução para a adoção de modelos para o formato deste passe.

Assim que os perfis destes candidatos a emprego estiverem registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, o «passe Parceria de Talentos da UE» fica visível para os empregadores.

Os candidatos a emprego de países terceiros que obtiveram um «passe Parceria de Talentos da UE» receberam apoio para o desenvolvimento e a validação de competências num quadro acordado entre os Estados-Membros participantes e os países parceiros. Estas atividades podem ser orientadas para o mercado de trabalho de um ou mais Estados-Membros que participam na Parceria de Talentos, que podem contribuir, também financeiramente, para o desenvolvimento e a execução deste apoio. Por conseguinte, os Estados-Membros que participam na Parceria de Talentos pertinente podem decidir limitar a visibilidade dos perfis dos candidatos a emprego de países terceiros que tenham obtido um «passe Parceria de Talentos da UE», por um período máximo de um ano, aos empregadores estabelecidos num ou mais Estados-Membros que participem nessa mesma Parceria de Talentos.

Artigo 13.º — Participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE

O artigo 13.º estabelece regras sobre a participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE. As ofertas de emprego dos empregadores são transferidas para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE pelos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE. Uma vez que a Reserva de Talentos da UE visa determinadas profissões com escassez de mão de obra, apenas são transferidas para a plataforma as ofertas de emprego abrangidas pela lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE (artigo 14.º), os ajustamentos nacionais a esta lista (artigo 15.º) e as que são relevantes para uma Parceria de Talentos. Para serem transferidas para a plataforma, essas ofertas de emprego devem também estar abertas ao recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros, em conformidade com o princípio da preferência por cidadãos da União.

Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem cumprir a legislação e as práticas pertinentes da União, bem como nacionais. Os candidatos a emprego de países terceiros estão, assim, protegidos contra a discriminação, o risco de recrutamento injusto e condições de trabalho inadequadas.

Artigos 14.º e 15.º — Lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE e ajustamentos nacionais a esta lista

A fim de apoiar melhor os esforços dos Estados-Membros participantes para fazer face à atual e futura escassez de mão de obra, a Reserva de Talentos da UE deve visar especificamente as profissões mais relevantes. Para o efeito, consta do anexo do presente regulamento uma lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, identificadas ao nível do código de quatro dígitos da classificação CITP-08. A lista à escala da União pode ser alterada pela Comissão através de atos delegados, tendo em conta a escassez de profissões comuns a um número significativo de Estados-Membros participantes e as profissões que contribuem diretamente para as transições ecológica e digital da UE. Os Estados-Membros participantes podem decidir acrescentar ou suprimir à lista de profissões com escassez de mão de obra na União, a fim de satisfazer as suas necessidades específicas do mercado de trabalho. Os ajustamentos nacionais afetam apenas a correspondência das ofertas de emprego no Estado-Membro em causa.

Artigo 16.º – Pesquisa e correspondência

Os candidatos a emprego registados de países terceiros e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem poder pesquisar-se mutuamente na plataforma informática através de uma função de pesquisa com filtros. Devem estar disponíveis filtros específicos para identificar os perfis dos candidatos a emprego que tenham um «passe Parceria de Talentos da UE».

Além disso, uma ferramenta de correspondência automática integrada na plataforma informática gera uma lista de perfis de candidatos a emprego e ofertas de emprego sugeridos. A lista baseia-se na pertinência das competências, qualificações e experiências profissionais declaradas no perfil em relação às exigidas para uma oferta de emprego específica.

CAPÍTULO V – PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES, SERVIÇOS DE APOIO E PROCEDIMENTOS DE IMIGRAÇÃO ACELERADOS

Artigo 17.º – Prestação de informações e serviços de apoio

A fim de facilitar o recrutamento, tornando as regras pertinentes aplicáveis nos diferentes Estados-Membros mais compreensíveis e transparentes para os empregadores e os candidatos a emprego de países terceiros, a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE fornece informações em linha, em especial no que diz respeito aos procedimentos de recrutamento, imigração e reconhecimento.

Além disso, com vista a assegurar uma proteção adequada dos candidatos a emprego de países terceiros recrutados através da Reserva de Talentos da UE, são incluídas informações sobre os mecanismos de recurso disponíveis nos Estados-Membros participantes.

No que diz respeito à assistência pós-seleção, o artigo 17.º, n.º 3, exige que os Pontos de Contacto da Reserva de Talentos da UE forneçam orientações e informações a pedido dos candidatos a emprego registados de países terceiros e dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE sobre os procedimentos de reagrupamento familiar e os direitos dos familiares, as medidas nacionais de integração e as organizações que prestam assistência pós-recrutamento a nacionais de países terceiros. Essas informações devem também incidir

sobre os mecanismos de recurso disponíveis em casos de exploração laboral e de práticas de recrutamento injustas nos Estados-Membros participantes.

Artigo 18.º – Procedimentos de queixa

A fim de assegurar uma proteção eficaz dos candidatos a emprego registados de países terceiros, o artigo 18.º impõe aos Estados-Membros a obrigação de assegurar a existência de mecanismos eficazes que permitam aos candidatos a emprego registados de países terceiros apresentar uma queixa em caso de incumprimento, por parte dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, das obrigações estabelecidas no artigo 13.º. Em conformidade com o artigo 10.º, o acesso dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE deve ser suspenso e as suas ofertas de emprego devem ser eliminadas pelos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE caso uma violação da legislação e das práticas nacionais e da União aplicáveis para garantir a igualdade de tratamento e a proteção dos nacionais de países terceiros contra o recrutamento injusto e as condições de trabalho inadequadas nos termos do artigo 13.º seja notificada pelas autoridades nacionais competentes da legislação e das práticas pertinentes.

Artigo 19.º — Procedimentos de imigração acelerados

A fim de tornar o recrutamento de candidatos a emprego registados de países terceiros que residam no estrangeiro mais fácil e mais rápido para os empregadores, o artigo 19.º introduz a possibilidade de os Estados-Membros participantes instituírem procedimentos de imigração acelerados, em especial no que diz respeito à obtenção de vistos e autorizações de residência para efeitos de trabalho e à derrogação do princípio da preferência por cidadãos da União.

CAPÍTULO VI — DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigos 20.º a 24.º

Estes artigos estabelecem regras relativas ao acompanhamento, à comunicação de informações, ao exercício da delegação e à adoção de atos de execução, bem como à entrada em vigor do presente regulamento.

Proposta de

REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO
QUE CRIA UMA RESERVA DE TALENTOS DA UE

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 79.º, n.º 2, alínea a),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu²⁵,

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões²⁶,

Tendo em conta o parecer da Autoridade Europeia para a Proteção de Dados²⁷,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) Atualmente, a União e alguns Estados-Membros enfrentam escassez de mão de obra num vasto leque de setores e profissões, incluindo em domínios relevantes para as transições ecológica e digital. A grave escassez de mão de obra nos setores da construção, dos cuidados de saúde, da hotelaria, dos transportes e das tecnologias da informação e da comunicação, bem como no domínio da ciência, da tecnologia, da engenharia e da matemática, é um problema de longa data que foi exacerbado pela pandemia de COVID-19 e pela aceleração das transições ecológica e digital. À luz dos desafios demográficos, é de esperar que a escassez de mão de obra persista, podendo mesmo vir a agravar-se.
- (2) A resposta ao problema da escassez de mão de obra exige uma abordagem abrangente a nível da União e a nível nacional que inclua, prioritariamente, uma melhor concretização do pleno potencial dos grupos com menor participação no mercado de trabalho, a requalificação e a melhoria das competências da mão de obra existente, medidas para facilitar a mobilidade laboral no interior da UE, bem como a melhoria das condições de trabalho e da atratividade de determinadas profissões. Devido à atual escala da escassez no mercado de trabalho e às tendências demográficas, é provável que medidas que visem apenas a mão de obra nacional e da União sejam insuficientes para fazer face às situações atuais e futuras de escassez de mão de obra e de competências. Por conseguinte, a migração legal é fundamental para complementar essas ações e tem de fazer parte da solução para apoiar plenamente a dupla transição.

²⁵ JO C [...] de [...], p. .

²⁶ JO C [...] de [...], p. .

²⁷ JO C [...] de [...], p. .

- (3) A fim de facilitar o recrutamento internacional e proporcionar aos nacionais de países terceiros oportunidades de trabalho em profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, importa criar uma Reserva de Talentos da UE sob a forma de uma plataforma à escala da União que reúna e apoie a correspondência entre os perfis de candidatos a emprego registados de países terceiros que residam fora da União e as ofertas de emprego de empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes.
- (4) A Recomendação da Comissão sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE²⁸ incentiva os Estados-Membros a criarem e apoiarem vias laborais complementares para as pessoas que necessitam de proteção internacional²⁹. A Reserva de Talentos da UE poderá também apoiar a operacionalização das vias complementares.
- (5) A Reserva de Talentos da UE deve ter por objetivo ajudar os Estados-Membros participantes a fazer face às situações atuais e futuras de escassez de competências e de mão de obra através do recrutamento de nacionais de países terceiros, na medida em que a ativação da mão de obra nacional e a mobilidade no interior da UE não sejam suficientes para alcançar este objetivo. Enquanto instrumento voluntário para facilitar o recrutamento internacional, a Reserva de Talentos da UE deve proporcionar apoio adicional a nível da União aos Estados-Membros interessados. Para o efeito, há que assegurar a complementaridade e a interoperabilidade com as iniciativas e as plataformas nacionais existentes. Importa ter em conta as necessidades específicas dos Estados-Membros no desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE, a fim de assegurar uma participação tão ampla quanto possível. Por conseguinte, «talentos» é um termo abrangente que designa toda a gama de competências de que os mercados de trabalho dos Estados-Membros poderão necessitar.
- (6) A Reserva de Talentos da UE visa prestar serviços a empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes, incluindo agências de emprego privadas, empresas de trabalho temporário e intermediários do mercado de trabalho, tal como definidos na Convenção n.º 181 da Organização Internacional do Trabalho, de 1997.
- (7) A Reserva de Talentos da UE deve também apoiar a execução de Parcerias de Talentos, que são um dos aspetos fundamentais da dimensão externa do Pacto em matéria de Migração e Asilo³⁰ e são operacionalizadas em conformidade com a Comunicação da Comissão sobre atrair competências e talentos para a UE³¹. A participação de um Estado-Membro na Parceria de Talentos não deve prejudicar a sua decisão sobre a participação na Reserva de Talentos da UE.
- (8) A fim de assegurar que as autoridades dos Estados-Membros estão adequadamente representadas no Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, cada Estado-Membro participante deve nomear dois representantes: um das autoridades de emprego e um das autoridades de imigração.

²⁸ Recomendação (UE) 2020/1364 da Comissão, de 23 de setembro de 2020, sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE: promover a reinstalação, a admissão por motivos humanitários e outras vias complementares.

²⁹ As «vias complementares» são vias seguras e regulamentadas para pessoas que necessitam de proteção internacional que complementam a reinstalação, prevendo uma permanência legal num país terceiro onde as suas necessidades de proteção internacional são satisfeitas. As vias laborais complementares permitem às pessoas que necessitam de proteção internacional aceder às vias de migração laboral existentes, utilizar as suas competências e ajudar a resolver a escassez de mão de obra nos países de acolhimento. Ver também: <https://www.unhcr.org/complementary-pathways.html>.

³⁰ [COM\(2020\) 609 final](#).

³¹ [COM\(2022\) 657 final](#).

- (9) É necessário desenvolver uma plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, utilizando, na medida do possível, as atuais infraestruturas informáticas da Comissão. As infraestruturas informáticas desenvolvidas no âmbito da rede EURES, incluindo o canal único coordenado e a ferramenta de correspondência automática, podem ser parcialmente reutilizadas, com as necessárias adaptações, na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, nomeadamente para ter em devida conta o «passe Parceria de Talentos da UE».
- (10) Importa assegurar sinergias, quando oportuno, entre a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e outros instrumentos e serviços pertinentes a nível da União, nomeadamente no que diz respeito ao acesso a materiais de formação como a Academia da UE e a Academia Europa Interoperável. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve ser rápida e regularmente adaptada a novas práticas no domínio tecnológico e prestar serviços informáticos de ponta através da introdução de funcionalidades e ferramentas inovadoras.
- (11) O formato dos perfis dos candidatos a emprego e das ofertas de emprego deve ser estabelecido utilizando a atual classificação europeia das competências/aptidões, qualificações e profissões (ESCO), tal como previsto no Regulamento (UE) 2016/589³², que estabelece uma terminologia normalizada para as competências/aptidões e profissões e facilita a transparência das competências/aptidões e qualificações. A classificação ESCO deve ajudar os candidatos a emprego de países terceiros, os empregadores e os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE a fornecerem informações comparáveis sobre a experiência profissional, as profissões abrangidas por uma oferta de emprego, bem como sobre as competências detidas pelos candidatos a emprego e exigidas pelos empregadores, possibilitando assim um processo de correspondência de elevada qualidade. Se for caso disso, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem utilizar o formato ESCO para a transferência de ofertas de emprego para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Os Estados-Membros que não adotem a classificação ESCO para as ofertas de emprego nacionais devem elaborar quadros de correspondência que comparem a classificação utilizada nos sistemas nacionais e a classificação ESCO para permitir a interoperabilidade. Os quadros de correspondência devem ser disponibilizados à Comissão e utilizados para a transcodificação automática de informações sobre ofertas de emprego ou perfis de candidatos a emprego para efeitos de correspondência automática através da plataforma informática comum.
- (12) Devem ser atribuídas funções ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE e aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE para assegurar as funcionalidades de pesquisa e de correspondência da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Estas funções devem ser consideradas funções de interesse público para cujo exercício é necessário o tratamento de dados pessoais, tal como referido no artigo 5.º, n.º 1, alínea a), do Regulamento (UE) 2018/1725³³, e no

³² Regulamento (UE) 2016/589 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 13 de abril de 2016, relativo a uma rede europeia de serviços de emprego (EURES), ao acesso dos trabalhadores a serviços de mobilidade e ao desenvolvimento da integração dos mercados de trabalho, e que altera os Regulamentos (UE) n.º 492/2011 e (UE) n.º 1296/2013 (JO L 107, de 22.4.2016, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj?locale=pt>).

³³ 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, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2018/1725/oj?locale=pt>).

artigo 6.º, n.º 1, alínea e), do Regulamento (UE) 2016/679³⁴, respetivamente. O tratamento de dados pessoais deve ser efetuado em conformidade com o artigo 8.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia e com os Regulamentos (UE) 2018/1725 e (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho.

- (13) O tratamento para efeito das funcionalidades de pesquisa e de correspondência da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve limitar-se aos dados pessoais necessários para identificar os candidatos a emprego registados de países terceiros e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, a fim de permitir a pesquisa e a correspondência na referida plataforma informática, bem como para a recolha de dados com vista a melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos. Estas atividades não devem exigir o tratamento dos dados pessoais referidos no artigo 9.º do Regulamento (UE) 2016/679 e no artigo 10.º do Regulamento (UE) 2018/1725.
- (14) É importante que os candidatos a emprego registados de países terceiros tenham o direito de escolher entre uma série de opções técnicas para restringir o acesso aos seus dados pessoais, por exemplo, restringindo o acesso aos seus dados de contacto. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros e dos empregadores que participam na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE que não tenham sido utilizados durante um período de dois anos devem ser automaticamente eliminados. Em caso de eliminação de perfis, poderia ser conservado um conjunto limitado de dados anonimizados para fins estatísticos e de investigação, nomeadamente para efeitos de produção e qualidade das estatísticas europeias.
- (15) Sem prejuízo da sua obrigação de informar os titulares dos dados sobre o tratamento dos seus dados pessoais e os seus direitos enquanto titulares de dados, em conformidade com os artigos 12.º e 13.º do Regulamento (UE) 2016/679 e com os artigos 14.º e 15.º do Regulamento (UE) 2018/1725, o Secretariado da Reserva de Talentos da UE e os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem também informar os candidatos a emprego registados e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE sobre os seus direitos de restringir tecnicamente o acesso aos seus dados pessoais e de exigir, em qualquer momento, a supressão ou alteração dos seus dados pessoais incluídos nos respetivos perfis.
- (16) A Reserva de Talentos da UE deve contribuir para o objetivo de desincentivar a migração irregular, nomeadamente facilitando o acesso às vias legais existentes. Os candidatos a emprego de países terceiros que sejam objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada em conformidade com a Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho³⁵ não devem ser autorizados a registar os seus perfis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, uma vez que não serão autorizados a entrar e a permanecer na União. Para o efeito, é conveniente exigir aos candidatos a emprego de países terceiros que, antes de registarem os seus perfis na Reserva de Talentos da UE, declarem que não são atualmente objeto de uma recusa de

³⁴ 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 (Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados) (JO L 119 de 4.5.2016, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj?locale=pt>).

³⁵ Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 2008, relativa a normas e procedimentos comuns nos Estados-Membros para o regresso de nacionais de países terceiros em situação irregular (JO L 348 de 24.12.2008, p. 98, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2008/115/oj?locale=pt>).

entrada ou de permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada no território da União. Devem também ser fornecidas informações sobre as consequências da prestação de uma falsa declaração a este respeito.

- (17) Os candidatos a emprego de países terceiros que pretendam registar-se na Reserva de Talentos da UE devem criar um perfil utilizando a funcionalidade de criação de perfis Europass³⁶, que permite criar um perfil gratuito e indicar as competências, qualificações e outras experiências pertinentes num local seguro em linha.
- (18) Sempre que necessário, o reconhecimento das qualificações e a validação das competências dos candidatos a emprego registados de países terceiros devem ser realizados nos Estados-Membros participantes, a pedido do candidato a emprego ou do empregador, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e com quaisquer acordos internacionais pertinentes, incluindo acordos de reconhecimento mútuo das qualificações profissionais. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem disponibilizar assistência personalizada e informações em linha sobre os procedimentos de reconhecimento e validação existentes a nível nacional.
- (19) No contexto das Parcerias de Talentos, os nacionais de determinados países terceiros recebem apoio para o desenvolvimento e a validação de competências num quadro acordado entre os Estados-Membros participantes numa Parceria de Talentos e países parceiros. Por conseguinte, as competências desenvolvidas ou validadas no quadro de uma Parceria de Talentos devem ser certificadas pelo «passe Parceria de Talentos da UE», que é visível no contexto da Reserva de Talentos da UE. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem poder filtrar os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros de modo a visualizar os que obtiveram um «passe Parceria de Talentos da UE». Tal poderá incentivar os empregadores a oferecerem uma colocação no emprego na União. Os Estados-Membros, no âmbito de uma Parceria de Talentos, devem aprovar as condições de emissão do «passe Parceria de Talentos da UE» no âmbito da Reserva de Talentos da UE, nomeadamente no que respeita à eventual necessidade de essa emissão ser apoiada por uma autoridade nacional de um país parceiro, de uma organização internacional ou de outra parte interessada. A emissão de um «passe Parceria de Talentos da UE» não prejudica as regras europeias e nacionais em matéria de acesso a profissões regulamentadas.
- (20) A lista de países terceiros e de Estados-Membros que participam em Parcerias de Talentos deve ser publicada na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, juntamente com as profissões pertinentes visadas por cada parceria.
- (21) No contexto de uma Parceria de Talentos, as competências podem ser desenvolvidas e validadas tendo em vista o mercado de trabalho de um ou mais Estados-Membros participantes. Os Estados-Membros podem contribuir, também a nível financeiro, para o desenvolvimento e a implementação do apoio ao desenvolvimento e validação de competências disponibilizado no contexto de uma Parceria de Talentos. Por conseguinte, se os Estados-Membros que participam na Parceria de Talentos assim o decidirem, apenas os empregadores estabelecidos num ou mais Estados-Membros participantes numa Parceria de Talentos devem poder, pelo período máximo de um

³⁶ Decisão (UE) 2018/646 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de abril de 2018, relativa a um regime comum de prestação de melhores serviços em matéria de competências e qualificações (Europass) e que revoga a Decisão n.º 2241/2004/CE (JO L 112 de 2.5.2018, p. 42, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2018/646/oj?locale=pt>).

ano, pesquisar candidatos a emprego registados que sejam titulares de um «passe Parceria de Talentos da UE». Esta possibilidade poderia aplicar-se, em particular, a casos em que o desenvolvimento de competências fosse especificamente orientado para as necessidades de um Estado-Membro. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve disponibilizar informações sobre a eventual existência dessa possibilidade e os casos a que se aplica, a fim de informar os candidatos a emprego registados de países terceiros e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE. Após o termo deste período, todos os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE poderão pesquisar os perfis dos candidatos a emprego registados que sejam titulares de um «passe Parceria de Talentos da UE». Os candidatos a emprego de países terceiros que tenham recebido apoio ao abrigo de uma Parceria de Talentos devem ter sempre a possibilidade de se registar na Reserva de Talentos da UE como qualquer outro nacional de um país terceiro, sem terem de declarar a existência de um «passe Parceria de Talentos», podendo, assim, candidatar-se a empregos noutros Estados-Membros.

- (22) Os princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais devem aplicar-se a todas as atividades realizadas no contexto da Reserva de Talentos da UE, em especial no que diz respeito ao direito a um tratamento justo e equitativo em matéria de condições de trabalho, salários mínimos, acesso à proteção social, formação e proteção dos jovens no trabalho. Em conformidade com esses princípios, a Reserva de Talentos da UE deve assegurar um emprego de qualidade.
- (23) Nos seus «Princípios gerais e linhas orientadoras para o recrutamento justo», a Organização Internacional do Trabalho (OIT) estabelece uma série de normas relativas à proteção adequada dos candidatos a emprego de países terceiros contra o recrutamento injusto. Os empregadores devem respeitar a legislação e as práticas aplicáveis da União. Os empregadores devem igualmente assegurar a igualdade de tratamento entre os candidatos a emprego de países terceiros e os nacionais dos Estados-Membros participantes, em conformidade com a Diretiva 2011/98³⁷, a Diretiva 2014/36/UE³⁸, a Diretiva (UE) 2021/1883³⁹ e a Diretiva (UE) 2016/801⁴⁰. De acordo com a Diretiva (UE) 2019/1152⁴¹, os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem, no início da relação de trabalho, fornecer aos candidatos a emprego registados de países terceiros, por escrito e numa linguagem compreensível, informações sobre os seus direitos e obrigações decorrentes da relação de trabalho.

³⁷ 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, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2011/98/oj?locale=pt>).

³⁸ 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, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2014/36/oj?locale=pt>).

³⁹ 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 (JO L 382 de 28.10.2021, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2021/1883/oj?locale=pt>).

⁴⁰ 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 estudos, de formação, de voluntariado, de programas de intercâmbio de estudantes, de projetos educativos e de colocação *au pair* (reformulação) (JO L 132 de 21.5.2016, p. 21, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2016/801/oj?locale=pt#>).

⁴¹ Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia (JO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj?locale=pt>).

Estas informações devem incluir, pelo menos, o local e o tipo de trabalho, a duração da relação de trabalho, a remuneração, o tempo de trabalho, o eventual período de férias remuneradas e, se for o caso, outras condições de trabalho pertinentes. Os empregadores não devem cobrar qualquer comissão de recrutamento nem proibir o trabalhador de aceitar um emprego junto de outros empregadores, fora do tempo do horário de trabalho estabelecido com o primeiro empregador, nem sujeitar um trabalhador a um tratamento desfavorável devido a esse facto. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem cumprir a Diretiva 96/71/CE⁴², com a redação que lhe foi dada pela Diretiva 2018/957, quando destacam trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços, em especial no que diz respeito às condições de trabalho e emprego assim estabelecidas, como a obrigação de os trabalhadores de países terceiros só poderem ser destacados para um Estado-Membro se estiverem legal e habitualmente empregados noutra Estado-Membro.

- (24) A fim de assegurar uma correspondência de elevada qualidade, os candidatos a emprego registados de países terceiros e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem ter acesso a uma lista de perfis de candidatos a emprego registados e de ofertas de emprego sugeridos com base na relevância das suas competências, qualificações e experiência profissional para a oferta de emprego. A lista é gerada pela ferramenta de correspondência automática da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
- (25) A plataforma da Reserva de Talentos da UE deve satisfazer as necessidades estabelecidas no mercado de trabalho e não deve servir de meio para deslocar ou afetar negativamente a mão de obra existente, nem comprometer o trabalho digno ou a concorrência leal. A fim de melhor apoiar os esforços dos Estados-Membros para fazer face à escassez de mão de obra existente e futura, a Reserva de Talentos da UE deve visar profissões específicas a todos os níveis de competências, com base nas profissões mais comuns em situação de escassez na União e nas profissões com um contributo direto para as transições ecológica e digital, estabelecidas no anexo do presente regulamento. A fim de adaptar as ofertas de emprego às necessidades específicas dos mercados de trabalho nacionais e tomando como ponto de partida a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE constante do anexo, os Estados-Membros participantes devem ser autorizados a notificar ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE o aditamento ou a eliminação de profissões específicas em situação de escassez. Essas notificações só deverão ter impacto nas correspondências das ofertas de emprego apresentadas pelo respetivo Estado-Membro. Nem a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE nem as notificações dos Estados-Membros devem afetar o princípio da preferência concedida aos cidadãos da União.
- (26) Os Estados-Membros participantes devem assegurar o fácil acesso dos candidatos a emprego de países terceiros e dos empregadores a informações relativas à Reserva de Talentos da UE e ao seu funcionamento, em especial a informações sobre as autoridades competentes dos Estados-Membros participantes. Essas informações devem incluir as condições e os procedimentos de participação na Reserva de Talentos da UE.

⁴² Diretiva 96/71/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de dezembro de 1996, relativa ao destacamento de trabalhadores no âmbito de uma prestação de serviços (JO L 18 de 21.1.1997, p. 1, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1996/71/oj?locale=pt>).

- (27) O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve assegurar que estão disponíveis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE informações facilmente acessíveis sobre os procedimentos de imigração, o reconhecimento de qualificações e a validação de competências, os direitos dos nacionais de países terceiros, as condições de vida e de trabalho, bem como os mecanismos de recurso disponíveis em casos de exploração laboral e de práticas de recrutamento injustas nos Estados-Membros participantes. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem fornecer as informações pertinentes ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE, a fim de permitir a sua publicação na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve também disponibilizar informações em linha sobre o apoio aos candidatos a emprego em países terceiros que necessitem de proteção internacional. As medidas de apoio adotadas pelos Estados-Membros poderiam incluir campanhas de informação específicas, apoio à obtenção de um documento de viagem e apoio à integração à chegada.
- (28) É importante que as informações fornecidas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE sejam disponibilizadas, pelo menos, nas línguas oficiais dos Estados-Membros participantes.
- (29) As delegações da União Europeia devem apoiar a prestação de informações sobre a Reserva de Talentos da UE e o seu funcionamento aos candidatos a emprego de países terceiros, bem como aos Estados-Membros participantes.
- (30) A pedido de candidatos a emprego registados de países terceiros e de empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE poderiam prestar apoio adicional. Esse apoio adicional deve incluir informações personalizadas sobre vistos e autorizações de residência pertinentes para fins de trabalho no Estado-Membro participante, nomeadamente no que diz respeito aos direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, como o acesso a prestações sociais, cuidados de saúde, educação e habitação. Podem também ser fornecidas orientações e informações específicas sobre os procedimentos de reagrupamento familiar e os direitos dos familiares, bem como sobre as medidas existentes para facilitar a integração no Estado-Membro de acolhimento, tais como cursos de línguas e formação profissional. Essas informações devem também incidir sobre os mecanismos de recurso disponíveis em casos de exploração laboral e de práticas de recrutamento injustas nos Estados-Membros participantes. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem fornecer aos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE informações sobre os respetivos direitos e obrigações em matéria de segurança social, medidas ativas do mercado de trabalho, fiscalidade, questões relacionadas com contratos de trabalho, direitos a pensão e seguros de saúde.
- (31) Para alcançar o objetivo do presente regulamento, é necessário assegurar a aplicação efetiva do acervo da UE em matéria de migração legal. Além disso, a fim tornar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União mais fácil e mais rápido para os empregadores, os Estados-Membros participantes podem instituir procedimentos de imigração acelerados, em especial no que diz respeito à obtenção de vistos e autorizações de residência para efeitos de trabalho e à derrogação do princípio da preferência por cidadãos da União. A implementação de procedimentos de imigração acelerados poderia ser debatida no contexto do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, nomeadamente com vista a apoiar o intercâmbio de boas práticas entre os Estados-Membros.

- (32) Uma vez que os objetivos do presente regulamento, ou seja, a criação de uma plataforma à escala da União destinada a fazer face à escassez de mão de obra a nível da União, facilitando o recrutamento de nacionais de países terceiros para trabalharem em profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, não podem ser suficientemente alcançados pelos Estados-Membros devido à falta de canais eficazes e à visibilidade limitada a nível mundial, podendo antes, devido à dimensão da ação, ser mais bem alcançados ao nível da União, esta pode tomar medidas, em conformidade com o princípio da subsidiariedade consagrado no artigo 5.º do Tratado da União Europeia. Em conformidade com o princípio da proporcionalidade consagrado no mesmo artigo, o presente regulamento não excede o necessário para alcançar esses objetivos.
- (33) A fim de preencher os objetivos do presente regulamento de facilitar o recrutamento internacional, cumpre delegar na Comissão o poder de adotar atos, nos termos do artigo 290.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, que completem o presente regulamento no respeitante ao anexo do qual consta a lista de profissões com escassez da mão de obra à escala da UE. É particularmente importante que a Comissão proceda às consultas adequadas durante os trabalhos preparatórios, inclusive ao nível de peritos, e que essas consultas sejam conduzidas de acordo com os princípios estabelecidos no Acordo Interinstitucional, de 13 de abril de 2016, sobre legislar melhor⁴³. Em particular, a fim de assegurar a igualdade de participação na preparação dos atos delegados, o Parlamento Europeu e o Conselho recebem todos os documentos ao mesmo tempo que os peritos dos Estados-Membros, e os respetivos peritos têm sistematicamente acesso às reuniões dos grupos de peritos da Comissão que tratem da preparação dos atos delegados.
- (34) A fim de assegurar condições uniformes para a execução do presente regulamento, deverão ser atribuídas competências de execução à Comissão. Essas competências deverão ser exercidas nos termos do Regulamento (UE) n.º 182/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho⁴⁴.
- (35) Deve ser utilizado o procedimento consultivo para a adoção dos modelos para o formato do «passe Parceria de Talentos da UE». Deve ser utilizado o procedimento de exame para a adoção e atualização das normas técnicas aplicáveis ao intercâmbio de dados, aos formatos dos dados, aos formatos das ofertas de emprego e aos formatos dos perfis dos candidatos a emprego de países terceiros. O procedimento de exame deve também ser utilizado para a adoção de normas técnicas relativas à definição das subcategorias de dados pessoais a tratar, às responsabilidades dos responsáveis pelo tratamento dos dados, incluindo regras sobre o eventual recurso a um ou mais subcontratantes, bem como sobre as condições de acesso aos dados pessoais e a possibilidade de os candidatos a emprego registados restringirem o acesso aos seus dados pessoais na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
- (36) O presente regulamento respeita os direitos fundamentais e observa os princípios reconhecidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, em conformidade com o artigo 6.º do Tratado da União Europeia.

⁴³ Acordo Interinstitucional entre o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia sobre legislar melhor (JO L 123 de 12.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj).

⁴⁴ Regulamento (UE) n.º 182/2011 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de fevereiro de 2011, que estabelece as regras e os princípios gerais relativos aos mecanismos de controlo pelos Estados-Membros do exercício das competências de execução pela Comissão (JO L 55 de 28.2.2011, p. 13, ELI: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj?locale=pt>).

- (37) Os Estados-Membros participantes devem dar execução ao presente regulamento no pleno respeito de todas as obrigações emergentes da Carta dos Direitos Fundamentais da UE e, em especial, sem discriminação em razão do sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual. Há que garantir o respeito de condições de trabalho justas e equitativas e a proteção dos jovens no trabalho.
- (38) Nos termos dos artigos 1.º e 2.º do Protocolo n.º 22 relativo à posição da Dinamarca, anexo ao TUE e ao TFUE, a Dinamarca não participa na adoção do presente regulamento e não fica a ele vinculada nem sujeita à sua aplicação.
- (39) [Nos termos dos artigos 1.º e 2.º do Protocolo n.º 21 relativo à posição do Reino Unido e da Irlanda em relação ao espaço de liberdade, segurança e justiça, anexo ao Tratado da União Europeia e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, e sem prejuízo do artigo 4.º desse protocolo, a Irlanda não participa na adoção do presente regulamento e não fica a ele vinculada nem sujeita à sua aplicação.] OU [Nos termos do artigo 3.º do Protocolo n.º 21 relativo à posição do Reino Unido e da Irlanda em relação ao espaço de liberdade, segurança e justiça, anexo ao Tratado da União Europeia e ao Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, a Irlanda notificou (, por ofício de...,) a sua intenção de participar na adoção e na aplicação do presente regulamento],

ADOTARAM O PRESENTE REGULAMENTO:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto

1. O presente regulamento cria uma Reserva de Talentos da UE ao dispor de todos os Estados-Membros para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União.
2. O presente regulamento estabelece regras sobre:
 - a) As autoridades responsáveis pela gestão e pelo funcionamento da Reserva de Talentos da UE e a cooperação entre as mesmas;
 - b) O funcionamento da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e dos serviços de apoio conexos;
 - c) As condições e os procedimentos de participação dos candidatos a emprego de países terceiros e dos empregadores na Reserva de Talentos da UE;
 - d) A facilitação do recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros que beneficiem de uma Parceria de Talentos.

Artigo 2.º

Âmbito

1. O presente regulamento é aplicável aos candidatos a emprego de países terceiros que residam fora da União e aos empregadores estabelecidos nos Estados-Membros participantes.

Artigo 3.º

Participação

1. Qualquer Estado-Membro pode decidir, em qualquer momento, participar na Reserva de Talentos da UE. Deve notificar a sua decisão à Comissão o mais tardar nove meses antes da data a partir da qual tenciona participar. As ofertas de emprego dos empregadores estabelecidos nesse Estado-Membro podem ser transferidas para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE a partir do primeiro dia de participação nessa plataforma.
2. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE deve disponibilizar ao público informações sobre os Estados-Membros participantes.

Artigo 4.º

Definições

1. Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:
 - 1) «Estados-Membros participantes», os Estados-Membros que participam na Reserva de Talentos da UE;
 - 2) «Candidato a emprego de um país terceiro», uma pessoa residente fora da União que não seja cidadão da União na aceção do artigo 20.º, n.º 1, do TFUE, e que procura emprego na União;
 - 3) «Empregador», uma pessoa singular ou coletiva estabelecida num Estado-Membro participante por conta de quem ou sob cuja direção ou autoridade o trabalho é realizado, bem como agências de emprego privadas, empresas de trabalho temporário e intermediários do mercado de trabalho;
 - 4) «Perfil», as informações fornecidas por um candidato a emprego de um país terceiro por meio de um formato de dados normalizado para efeitos de procura de emprego através da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE;
 - 5) «Canal único coordenado», o serviço informático criado para a transmissão de ofertas de emprego dos Estados-Membros participantes para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, de acordo com um sistema uniforme e utilizando a infraestrutura técnica necessária.

CAPÍTULO II

ARQUITETURA DO SISTEMA INFORMÁTICO

Artigo 5.º

Plataforma informática da Reserva de Talentos da UE

1. É criada a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros.
2. A plataforma informática da Reserva de Talentos da UE é composta por:
 - a) O canal único coordenado que permite aos Estados-Membros participantes transferir ofertas de emprego para a base de dados da Reserva de Talentos da UE;
 - b) A infraestrutura técnica que permite que a base de dados da Reserva de Talentos da UE receba as ofertas de emprego dos Estados-Membros participantes;

- c) A infraestrutura técnica para receber e manter os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros;
 - d) A infraestrutura técnica para permitir que os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE pesquisem candidatos a emprego registados de países terceiros e para permitir que os candidatos a emprego registados pesquisem ofertas de emprego;
 - e) A ferramenta de correspondência automática;
 - f) O canal de comunicação seguro para permitir que os candidatos a emprego registados e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE comuniquem no âmbito da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
3. A Comissão adota, por meio de atos de execução, as normas técnicas necessárias relativas ao intercâmbio de dados, aos formatos dos dados, incluindo a ESCO, aos formatos das ofertas de emprego e aos formatos dos perfis dos candidatos a emprego. Os referidos atos de execução são adotados pelo procedimento de exame a que se refere o artigo 22.º, n.º 3.
4. Os Estados-Membros participantes e o Secretariado da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 8.º devem assegurar a interoperabilidade técnica entre os sistemas nacionais e a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve assegurar a interface com outros instrumentos e serviços pertinentes disponibilizados a nível da União, quando adequado.

Artigo 6.º

Tratamento de dados pessoais

1. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE só pode tratar dados pessoais de candidatos a emprego registados de países terceiros e de empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE na medida do necessário para o desempenho das suas funções nos termos do artigo 8.º. Ao tratar dados pessoais para este efeito, o Secretariado da Reserva de Talentos da UE atua na qualidade de responsável pelo tratamento de dados, na aceção do artigo 3.º, ponto 8), do Regulamento (UE) 2018/1725.
2. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE só podem tratar dados pessoais dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE e dos candidatos a emprego registados de países terceiros na medida do necessário para o desempenho das suas funções nos termos do artigo 10.º. Ao tratarem dados pessoais para este efeito, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE atuam na qualidade de responsáveis pelo tratamento de dados, na aceção do artigo 4.º, ponto 7), do Regulamento (UE) 2016/679.
3. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros devem incluir o nome, o apelido, os dados de contacto, a data de nascimento e a nacionalidade, informações sobre as qualificações académicas e profissionais, a experiência profissional, outras competências e conhecimentos linguísticos. As ofertas de emprego dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem incluir o nome, o apelido e os dados de contacto.

4. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE e os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem informar os candidatos a emprego registados de países terceiros e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE sobre o tratamento dos seus dados pessoais e os seus direitos enquanto titulares de dados, bem como sobre os seus direitos ao abrigo dos n.ºs 6 e 7.
5. Os dados pessoais registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE ou para ela transmitidos em conformidade com o presente regulamento devem ser indexados, conservados e disponibilizados na plataforma exclusivamente para efeitos de pesquisa e correspondência. Os candidatos a emprego registados de países terceiros devem ter o direito de escolher entre uma série de opções técnicas para restringir o acesso aos seus dados pessoais.
6. Os perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que não tenham sido consultados durante um período de dois anos a contar do respetivo registo devem ser eliminados ou anonimizados e não podem ser conservados dados pessoais. Uma vez eliminados os perfis, poderá ser conservado um conjunto limitado de dados anonimizados para fins estatísticos e de investigação, bem como para extrair dados a fim de melhorar o funcionamento da Reserva de Talentos da UE.
7. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve disponibilizar os dados dos candidatos a emprego registados de países terceiros e as ofertas de emprego dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE para efeitos de pesquisa e correspondência na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
8. Os dados dos candidatos a emprego registados de países terceiros só devem estar acessíveis aos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE e aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE. Os dados dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem estar acessíveis aos candidatos a emprego registados de países terceiros e aos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE.
9. A Comissão adota, por meio de atos de execução, disposições adicionais sobre os dados pessoais a tratar e a incluir nos formatos de ofertas de emprego e de perfis dos candidatos a emprego, as responsabilidades dos responsáveis pelo tratamento de dados, incluindo regras sobre o eventual recurso a um ou mais subcontratantes, bem como sobre as condições de acesso aos dados pessoais e a possibilidade de os candidatos a emprego registados restringirem o acesso aos seus dados pessoais na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE. Os referidos atos de execução são adotados pelo procedimento de exame a que se refere o artigo 22.º, n.º 3.

CAPÍTULO III GOVERNAÇÃO

Artigo 7.º **Estrutura**

1. A Reserva de Talentos da UE é composta por:
 - a) O Secretariado da Reserva de Talentos da UE;
 - b) O Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE;
 - c) Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE;

Artigo 8.º

Secretariado da Reserva de Talentos da UE

1. A Comissão assegura o Secretariado da Reserva de Talentos da UE.
2. O Secretariado é responsável por:
 - a) Assegurar a gestão global da Reserva de Talentos da UE, incluindo o planeamento e a coordenação das atividades da mesma;
 - b) Criar e gerir a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e os serviços informáticos conexos necessários ao seu funcionamento, nomeadamente utilizando, se for o caso, as infraestruturas técnicas já disponíveis a nível da União;
 - c) Publicar informações pertinentes na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE nos termos do artigo 3.º, n.º 3, do artigo 10.º, n.º 2, alínea f), do artigo 12.º, n.ºs 5, 6 e 7, do artigo 14.º, n.º 2, e do artigo 15.º, n.º 2;
 - d) Preparar as reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE;
 - e) Recolher dados relevantes para acompanhar o desempenho da Reserva de Talentos da UE nos termos do artigo 20.º;
 - f) Convocar reuniões regulares da Rede de Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 10.º, a fim de trocar informações e boas práticas sobre a execução técnica do presente regulamento a nível nacional.

Artigo 9.º

Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE

1. É criado o Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE. O Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE é responsável por:
 - a) Prestar apoio ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE na elaboração da lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, nos termos do artigo 14.º;
 - b) Prestar apoio ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE no planeamento e coordenação da Reserva de Talentos da UE;
 - c) Facilitar a recolha de dados relevantes para as atividades de acompanhamento da Reserva de Talentos da UE a que se refere o artigo 20.º;
 - d) Discutir a aplicação de procedimentos de imigração acelerados para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego registados de países terceiros, nos termos do artigo 19.º.
2. Só os Estados-Membros participantes podem ser membros do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE. Os Estados-Membros que não participam na Reserva de Talentos da UE podem participar nas reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE na qualidade de observadores.
3. O Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE reúne-se duas vezes por ano ou numa base *ad hoc* quando necessário. As reuniões são convocadas e presididas pela Comissão.

4. Os representantes das organizações intersetoriais de parceiros sociais a nível da União têm o direito de participar nas reuniões do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE na qualidade de observadores. O Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE deve assegurar a representação de dois participantes de organizações sindicais e dois participantes de associações patronais. Esses representantes devem assinar um documento declarando que não se encontram numa situação de conflito de interesses.

Artigo 10.º

Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE

1. Cada Estado-Membro participante deve designar um Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE. Os Estados-Membros participantes devem assegurar que são designadas como Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE autoridades pertinentes no domínio do emprego e da imigração.
2. O Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE é responsável por:
 - a) Viabilizar o funcionamento da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE a nível nacional, em conformidade com o artigo 5.º;
 - b) Transferir ofertas de emprego para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE através do canal único coordenado e facilitar a correspondência entre os candidatos a emprego registados de países terceiros e os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE;
 - c) Notificar ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE uma vez por ano e os ajustamentos nacionais à mesma nos termos do artigo 15.º;
 - d) Manter um registo dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE;
 - e) Suspender o acesso dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE e eliminar as suas ofertas de emprego da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, caso as autoridades nacionais competentes pela fiscalização do cumprimento da legislação e das práticas pertinentes notifiquem os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE de uma violação da legislação e das práticas pertinentes nos termos do artigo 13.º, n.º 3;
 - f) Fornecer ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE informações sobre os procedimentos de imigração e de reconhecimento a nível nacional, nomeadamente no que diz respeito à aplicação do princípio da preferência por cidadãos da União, bem como dados relevantes para o acompanhamento da Reserva de Talentos da UE nos termos estabelecidos no artigo 20.º;
 - g) Prestar informações e serviços de apoio aos candidatos a emprego registados de países terceiros e aos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, em conformidade com o artigo 17.º.
3. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE de cada Estado-Membro participante devem ser convocados regularmente pelo Secretariado da Reserva de Talentos da UE no âmbito da Rede de Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE para trocarem informações e boas práticas sobre a execução do presente regulamento.

CAPÍTULO IV

REGISTO DOS CANDIDATOS A EMPREGO DE PAÍSES TERCEIROS E PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADORES NA RESERVA DE TALENTOS DA UE

Artigo 11.º

Registo e acesso dos candidatos a emprego de países terceiros

1. Os candidatos a emprego de países terceiros podem criar os seus perfis utilizando o criador de perfis Europass, a fim de se registarem na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
2. Só podem registar um perfil na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE as pessoas que declarem expressamente não terem sido objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro em conformidade com o respetivo direito nacional ou de uma proibição de entrada no território da União em conformidade com a Diretiva 2008/115/CE.
3. Os perfis dos candidatos a emprego de países terceiros registados na Reserva de Talentos da UE devem ser visíveis para os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE.
4. Os candidatos a emprego de países terceiros registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE podem pesquisar ofertas de emprego.

Artigo 12.º

Registo do perfil e acesso dos candidatos a emprego de países terceiros no contexto das Parcerias de Talentos

1. Os Estados-Membros participantes que façam parte de uma Parceria de Talentos podem decidir recorrer à Reserva de Talentos da UE para facilitar o recrutamento de candidatos a emprego desse país terceiro cujas competências tenham sido desenvolvidas ou validadas no quadro dessa Parceria de Talentos e certificadas por um «passe Parceria de Talentos da UE».
2. Os candidatos a emprego de países terceiros que tenham recebido um «passe Parceria de Talentos da UE» que certifique as competências desenvolvidas ou validadas no contexto de uma Parceria de Talentos podem registar o seu perfil na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE associando os seus perfis ao «passe Parceria de Talentos da UE».
3. O «passe Parceria de Talentos da UE» deve ser visível na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e conter informações sobre um ou mais dos seguintes elementos:
 - a) A descrição da educação e da formação obtidas pelo nacional de um país terceiro participante na Parceria de Talentos, incluindo o objeto da educação e da formação, a sua duração, o tipo de competências obtidas e o seu nível;
 - b) As qualificações adquiridas e as competências do nacional de um país terceiro que foram validadas no contexto da Parceria de Talentos, incluindo aptidões e competências relacionadas com uma profissão específica, competências linguísticas ou aptidões que facilitem a integração num ou mais Estados-Membros;

- c) Quaisquer outras informações consideradas pertinentes para efeitos de recrutamento.
4. A Comissão adota, por meio de atos de execução, modelos para o formato do «passe Parceria de Talentos da UE». Os referidos atos de execução são adotados pelo procedimento consultivo a que se refere o artigo 22.º, n.º 2.
 5. As condições para a emissão do «passe Parceria de Talentos da UE» devem ser determinadas pelos Estados-Membros no quadro da Parceria de Talentos em que participam. A Comissão publica informações sobre essas condições na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
 6. Os Estados-Membros participantes podem decidir, no quadro da Parceria de Talentos em causa, limitar a visibilidade dos perfis dos candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham obtido um «passe Parceria de Talentos da UE», pelo período máximo de um ano, aos empregadores estabelecidos num ou mais Estados-Membros que participem nessa mesma Parceria de Talentos. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve publicar informações sobre a aplicação do presente número na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
 7. A lista dos países terceiros e dos Estados-Membros participantes que fazem parte de uma Parceria de Talentos e as profissões pertinentes por ela abrangidas devem ser publicadas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Artigo 13.º

Participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE

1. Os empregadores interessados em participar na Reserva de Talentos da UE podem solicitar ao Ponto de Contacto Nacional da Reserva de Talentos da UE no Estado-Membro em que estão estabelecidos que transfira as suas ofertas de emprego para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
2. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem transferir para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE ofertas de emprego que:
 - a) Se enquadrem na lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE a que se refere o artigo 14.º, aos ajustamentos nacionais à mesma previstos no artigo 15.º, n.º 1, ou ofertas de emprego que sejam pertinentes para uma Parceria de Talentos;
 - b) Estejam abertas ao recrutamento de candidatos a emprego de países terceiros em conformidade com o princípio da preferência por cidadãos da União, caso seja aplicável ao abrigo do direito nacional.
3. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem cumprir a legislação e as práticas nacionais e da União aplicáveis, a fim de garantir a proteção dos nacionais de países terceiros contra o recrutamento injusto e condições de trabalho insatisfatórias, bem como a não discriminação. Os Estados-Membros participantes podem estabelecer condições adicionais para a participação dos empregadores na Reserva de Talentos da UE, com vista a assegurar o cumprimento de outras práticas nacionais pertinentes, de convenções coletivas e dos princípios e linhas orientadoras estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho, em conformidade com o direito da União.

Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE não podem cobrar comissões aos candidatos a emprego registados de países terceiros para efeitos de recrutamento.

4. As ofertas de emprego dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem ser visíveis para os candidatos a emprego registados de países terceiros na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
5. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE devem indicar, sem demora injustificada, na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE que concluíram o processo de recrutamento de candidatos a emprego registados de países terceiros para a oferta de emprego em causa. Os perfis desses candidatos a emprego registados e as ofertas de emprego preenchidas deixam automaticamente de ser visíveis na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
6. As autoridades nacionais responsáveis pela legislação e pelas práticas relevantes nos Estados-Membros participantes devem informar imediatamente os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE sobre quaisquer violações da legislação ou das práticas relevantes estabelecidas no n.º 3 para efeitos do artigo 10.º, n.º 2, alínea e).

Artigo 14.º

Lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE

1. Para efeitos do presente regulamento, consta do anexo uma lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, identificadas ao nível do código de quatro dígitos da classificação CITP-08.

A Comissão fica habilitada a adotar atos delegados em conformidade com o procedimento a que se refere o artigo 21.º, a fim de alterar o anexo, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Profissões com escassez de mão de obra comuns a um número significativo de Estados-Membros participantes, conforme notificadas ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE pelos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE, nos termos do artigo 10.º, n.º 2, alínea c);
 - b) Profissões que contribuem diretamente para as transições ecológica e digital da UE e cuja importância seja suscetível de aumentar.
2. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve publicar a lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

Artigo 15.º

Ajustamentos nacionais à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE

1. Os Estados-Membros participantes podem decidir adicionar profissões com escassez de mão de obra identificadas ao nível do código de quatro dígitos da classificação CITP-08, a fim de satisfazer as suas necessidades específicas do mercado de trabalho. Podem também decidir eliminar da lista as profissões com escassez de mão de obra à escala da UE que não correspondam às suas necessidades específicas do mercado de trabalho. Os ajustamentos específicos por país afetam apenas a correspondência das ofertas de emprego no Estado-Membro em causa.

Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE dos Estados-Membros que notifiquem a sua participação na Reserva de Talentos da UE nos termos do artigo 3.º devem notificar quaisquer aditamentos ou remoções da lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, o mais tardar três meses antes de aderir à Reserva de Talentos da UE.

Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE dos Estados-Membros participantes devem notificar quaisquer aditamentos ou remoções da lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE no prazo de três meses a contar das alterações ao anexo.

Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE podem notificar ao Secretariado da Reserva de Talentos da UE novos aditamentos e remoções à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE no máximo uma vez por ano.

2. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve publicar os ajustamentos à lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE notificados pelos Pontos de Contacto da Reserva de Talentos da UE na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.
3. Os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE só devem transferir para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE as ofertas de emprego correspondentes às profissões incluídas na lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE, tendo em conta os ajustamentos referidos no n.º 1.

Artigo 16.º

Pesquisa e correspondência

1. Os empregadores que participam na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE podem pesquisar candidatos a emprego registados de países terceiros nessa plataforma.
2. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE podem utilizar um filtro específico disponível na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE para pesquisar perfis de candidatos a emprego registados que tenham obtido um «passe Parceria de Talentos da UE».
3. Os empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE podem aceder a uma lista de perfis de candidatos a emprego registados sugeridos, gerada pela ferramenta de correspondência automática com base na relevância das suas competências, qualificações e experiência profissional para a oferta de emprego.
4. Os candidatos a emprego registados de países terceiros podem pesquisar ofertas de emprego na Reserva de Talentos da UE e aceder a uma lista de ofertas de emprego pertinentes sugeridas, gerada pela ferramenta de correspondência automática.

CAPÍTULO V

PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÕES, SERVIÇOS DE APOIO E PROCEDIMENTOS DE IMIGRAÇÃO ACELERADOS

Artigo 17.º

Prestação de informações e serviços de apoio

1. Os Estados-Membros participantes devem assegurar o acesso fácil a informações relativas à Reserva de Talentos da UE e ao seu funcionamento.

O Secretariado da Reserva de Talentos da UE, com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE, deve disponibilizar, na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, as seguintes informações:

- (a) Informações sobre os procedimentos de recrutamento e imigração, o reconhecimento de qualificações e a validação de competências, bem como sobre os direitos dos nacionais de países terceiros, nomeadamente no que diz respeito aos mecanismos de recurso disponíveis, e ainda informações sobre as condições de vida e de trabalho nos Estados-Membros participantes;
 - (b) Informações que expliquem claramente aos candidatos a emprego de países terceiros que, se forem objeto de uma decisão judicial ou administrativa de recusa de entrada ou de recusa de permanência num Estado-Membro ou de uma proibição de entrada em conformidade com a Diretiva 2008/115/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, estão proibidos de entrar e de permanecer no território de todos os Estados-Membros.
2. A pedido dos candidatos a emprego registados de países terceiros e dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem prestar-lhes apoio adicional e assistência após a seleção, em especial no que diz respeito a:
- a) Informações específicas sobre os procedimentos nacionais de imigração destinados à obtenção de vistos e autorizações de residência para fins de trabalho após o processo de seleção;
 - b) Orientações e informações específicas sobre os procedimentos de reagrupamento familiar e os direitos dos familiares;
 - c) Informações específicas sobre os direitos e obrigações dos nacionais de países terceiros, incluindo o acesso a prestações sociais, cuidados de saúde, educação, habitação, reconhecimento de qualificações e o mecanismo de apresentação de queixas previsto no artigo 18.º;
 - d) Informações disponíveis a nível nacional para facilitar a integração dos nacionais de países terceiros no Estado-Membro de acolhimento, tais como cursos de línguas, ensino e formação profissionais, bem como outras medidas de integração;
 - e) Se disponíveis, os dados de contacto das organizações que prestam assistência pós-recrutamento aos nacionais de países terceiros.
3. Se pertinente, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE devem reencaminhar os pedidos de informação, orientação e apoio para outras autoridades nacionais competentes e, se for caso disso, para outros organismos a nível nacional que prestem apoio à integração de nacionais de países terceiros no mercado de trabalho.

Artigo 18.º

Apresentação de queixas

1. Os Estados-Membros participantes devem assegurar a existência de mecanismos eficazes através dos quais os candidatos a emprego registados de países terceiros possam apresentar queixa em caso de incumprimento, por parte dos empregadores que participam na Reserva de Talentos da UE, das obrigações e condições estabelecidas no artigo 13.º, n.º 3.
2. Os Estados-Membros participantes devem assegurar o acesso fácil a informações relativas aos mecanismos de recurso disponíveis.

Artigo 19.º

Procedimentos de imigração acelerados

1. Os Estados-Membros participantes podem decidir instituir procedimentos de imigração acelerados para permitir um recrutamento mais rápido de candidatos a emprego registados de países terceiros que tenham sido selecionados para uma oferta de emprego na Reserva de Talentos da UE.
2. Os procedimentos a que se refere o n.º 1 podem abranger:
 - a) A obtenção de vistos e de autorizações de residência para efeitos de trabalho;
 - b) A isenção do princípio da preferência concedido aos cidadãos da União pelas ofertas de emprego transferidas para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

**CAPÍTULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 20.º

Atividades de acompanhamento

1. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve acompanhar regularmente o desempenho da Reserva de Talentos da UE, em conformidade com o artigo 8.º, n.º 2, alínea e). Em especial, devem ser recolhidos dados sobre:
 - a) O número e o tipo de perfis dos candidatos a emprego de países terceiros registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE;
 - b) O número e o tipo de ofertas de emprego transferidas para a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE;
 - c) O número de visitas à plataforma informática da Reserva de Talentos da UE;
 - d) O número e o tipo de colocações no emprego viabilizadas pela Reserva de Talentos da UE;
 - e) O número de «passes Parceria de Talentos da UE» emitidos;
 - f) O número de colocações viabilizadas pela Reserva de Talentos da UE no contexto das Parcerias de Talentos.
2. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve organizar a recolha de dados de acordo com os conceitos e definições estatísticos e trocar informações e dados com a Comissão para efeitos da qualidade dos dados recolhidos ao abrigo do presente regulamento e da produção e qualidade das estatísticas europeias.
3. O Secretariado da Reserva de Talentos da UE deve recolher os dados a que se refere no n.º 1 com o apoio dos Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE e do Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE.

Artigo 21.º

Exercício da delegação

1. O poder de adotar atos delegados é conferido à Comissão nas condições estabelecidas no presente artigo.
2. O poder de adotar atos delegados referido no artigo 14.º é conferido à Comissão por um prazo de cinco anos a contar da entrada em vigor do presente regulamento. A

Comissão elabora um relatório relativo à delegação de poderes pelo menos nove meses antes do final do prazo de cinco anos. A delegação de poderes é tacitamente prorrogada por períodos de igual duração, salvo se o Parlamento Europeu ou o Conselho a tal se opuserem pelo menos três meses antes do final de cada prazo.

3. A delegação de poderes referida no artigo 14.º pode ser revogada em qualquer momento pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho. A decisão de revogação põe termo à delegação dos poderes nela especificados. A decisão de revogação produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da União Europeia ou de uma data posterior nela especificada. A decisão de revogação não afeta os atos delegados já em vigor.
4. Antes de adotar um ato delegado, a Comissão consulta os peritos designados por cada Estado-Membro de acordo com os princípios estabelecidos no Acordo Interinstitucional, de 13 de abril de 2016, sobre legislar melhor.
5. Assim que adotar um ato delegado, a Comissão notifica-o simultaneamente ao Parlamento Europeu e ao Conselho.
6. Os atos delegados adotados nos termos do artigo 14.º só entram em vigor se não tiverem sido formuladas objeções pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho no prazo de dois meses a contar da notificação do ato ao Parlamento Europeu e ao Conselho, ou se, antes do termo desse prazo, o Parlamento Europeu e o Conselho tiverem informado a Comissão de que não têm objeções a formular. O referido prazo é prorrogável por dois meses por iniciativa do Parlamento Europeu ou do Conselho.

Artigo 22.º

Procedimento de comité

1. A Comissão é assistida por um comité criado pelo presente regulamento. Este comité é um comité na aceção do Regulamento (UE) n.º 182/2011.
2. Caso se remeta para o presente número, aplica-se o artigo 4.º do Regulamento (UE) n.º 182/2011.
3. Caso se remeta para o presente número, aplica-se o artigo 5.º do Regulamento (UE) n.º 182/2011.

Artigo 23.º

Apresentação de relatórios

1. Até 31 de dezembro de 2031 e, posteriormente, de cinco em cinco anos, a Comissão apresenta um relatório sobre a aplicação do presente regulamento ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões.

Artigo 24.º

Entrada em vigor

1. O presente regulamento entra em vigor no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.
2. O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável nos Estados-Membros participantes, em conformidade com os Tratados.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Parlamento Europeu
A Presidente*

*Pelo Conselho
O Presidente*

FICHA FINANCEIRA LEGISLATIVA

1. CONTEXTO DA PROPOSTA/INICIATIVA

1.1. Denominação da proposta/iniciativa

1.2. Domínio(s) de intervenção em causa

1.3. A proposta/iniciativa refere-se a:

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) geral(is)

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

1.4.3. Resultados e impacto esperados

1.4.4. Indicadores de desempenho

1.5. Justificação da proposta/iniciativa

1.5.1. Necessidade(s) a satisfazer a curto ou a longo prazo, incluindo um calendário pormenorizado de aplicação da iniciativa

1.5.2. Valor acrescentado da intervenção da União (que pode resultar de diferentes fatores, por exemplo, ganhos decorrentes da coordenação, segurança jurídica, maior eficácia ou complementaridades). Para efeitos do presente ponto, entende-se por «valor acrescentado da intervenção da União» o valor resultante da intervenção da União que se acrescenta ao valor que teria sido criado pela ação isolada dos Estados-Membros.

1.5.3. Ensinos retirados de experiências anteriores semelhantes

1.5.4. Compatibilidade com o quadro financeiro plurianual e eventuais sinergias com outros instrumentos adequados

1.5.5. Avaliação das diferentes opções de financiamento disponíveis, incluindo possibilidades de reafetação

1.6. Duração e impacto financeiro da proposta / iniciativa

1.7. Método(s) de execução orçamental previsto(s)

2. MEDIDAS DE GESTÃO

2.1. Disposições em matéria de acompanhamento e prestação de informações

2.2. Sistema(s) de gestão e de controlo

2.2.1. Justificação da(s) modalidade(s) de gestão, do(s) mecanismo(s) de execução do financiamento, das modalidades de pagamento e da estratégia de controlo propostos

2.2.2. Informações sobre os riscos identificados e o(s) sistema(s) de controlo interno criado(s) para os atenuar

2.2.3. Estimativa e justificação da relação custo-eficácia dos controlos (rácio «custos de controlo/valor dos respetivos fundos geridos») e avaliação dos níveis previstos de risco de erro (no pagamento e no encerramento)

2.3. Medidas de prevenção de fraudes e irregularidades

- 3. IMPACTO FINANCEIRO ESTIMADO DA PROPOSTA/INICIATIVA**
- 3.1. Rubrica(s) do quadro financeiro plurianual e rubrica(s) orçamental(ais) de despesas envolvida(s)**
- 3.2. Impacto financeiro estimado nas dotações**
 - 3.2.1. Síntese do impacto estimado nas dotações operacionais*
 - 3.2.2. Estimativa das realizações financiadas com dotações operacionais*
 - 3.2.3. Síntese do impacto estimado nas dotações administrativas*
 - 3.2.3.1. Necessidades estimadas de recursos humanos*
 - 3.2.4. Compatibilidade com o atual quadro financeiro plurianual*
 - 3.2.5. Participação de terceiros no financiamento*
- 3.3. Impacto estimado nas receitas**

1. CONTEXTO DA PROPOSTA/INICIATIVA

1.1. Denominação da proposta/iniciativa

Proposta de regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que cria uma Reserva de Talentos da UE

1.2. Domínio(s) de intervenção em causa

Migração e emprego

1.3. A proposta/iniciativa refere-se a:

- a uma nova ação
- a uma nova ação na sequência de um projeto-piloto / ação preparatória⁴⁵
- uma prorrogação de uma ação existente
- fusão ou reorientação de uma ou mais ações para outra/nova ação

1.4. Objetivo(s)

1.4.1. Objetivo(s) geral(is)

O objetivo geral da iniciativa é apoiar o recrutamento internacional de candidatas a emprego de países terceiros através de vias legais para fazer face à escassez de mão de obra e de competências na UE.

1.4.2. Objetivo(s) específico(s)

Os objetivos estratégicos específicos são os seguintes:

- 1) Assegurar uma correspondência mais eficaz entre a oferta e a procura de emprego a nível internacional;
- 2) Melhorar a comparabilidade das competências e qualificações obtidas em países terceiros com as exigidas a nível nacional;
- 3) Melhorar a compreensão dos procedimentos de migração e o acesso aos mesmos;
- 4) Incentivar a cooperação com países terceiros em matéria de migração, nomeadamente no contexto de uma Parceria de Talentos.

1.4.3. Resultados e impacto esperados

Especificar os efeitos que a proposta/iniciativa poderá ter nos beneficiários/na população visada

A Reserva de Talentos da UE será a primeira plataforma à escala da UE destinada a facilitar o recrutamento internacional e a proporcionar oportunidades aos candidatos a emprego de países terceiros interessados e dotados das competências necessárias para trabalhar em profissões com escassez de mão de obra à escala da UE. A iniciativa tem caráter voluntário, pelo que a decisão de participar ou não na mesma é deixada ao critério dos Estados-Membros. Para efeitos de avaliação das potenciais implicações orçamentais da proposta, tendo simultaneamente em conta o seu caráter

⁴⁵ Tal como referido no artigo 58.º, n.º 2, alínea a) ou b), do Regulamento Financeiro.

voluntário e o facto de alguns Estados-Membros poderem decidir aderir quando o sistema estiver plenamente operacional, parte-se do princípio de que entre 11 e 20 Estados-Membros aderirão até 2030, devendo outros Estados-Membros aderir posteriormente. Este pressuposto não prejudica as escolhas dos Estados-Membros e o orçamento será ajustado em função do número de Estados-Membros que participam efetivamente na Reserva de Talentos da UE. A disponibilização de uma plataforma de correspondência entre a oferta e a procura de emprego e de uma vasta gama de orientações e serviços personalizados beneficiaria as empresas, em especial as PME, uma vez que garantiria o acesso a um conjunto mais vasto de candidatos a emprego relevantes oriundos de países terceiros. Além disso, tornaria o recrutamento mais rápido, mais fácil e mais eficaz e asseguraria correspondências de melhor qualidade mediante a utilização de ferramentas específicas e a prestação de apoio personalizado. Os benefícios para os empregadores prendem-se sobretudo com a poupança de tempo nas várias etapas do processo de recrutamento. Ademais, o facto de as empresas poderem utilizar gratuitamente a nova plataforma permitiria aos empregadores europeus economizar, no total, custos entre 74 500 000 EUR e 77 700 000 EUR. O preenchimento dos lugares vagos permitiria aos empregadores aumentar a sua produtividade e a sua capacidade de inovação e crescimento. Se os Estados-Membros decidirem introduzir medidas de facilitação relacionadas com os procedimentos de migração, tal poderia gerar economias de custos adicionais.

A iniciativa teria um impacto positivo no PIB, sendo que os salários adicionais gerariam um PIB adicional entre 3 855 mil milhões de EUR e 4 255 mil milhões de EUR, aproximadamente, com a participação de 11 a 20 Estados-Membros até 2030. Teria também um impacto positivo nas contribuições fiscais (entre 918 milhões de EUR e 957 milhões de EUR) e nas remessas para países terceiros (entre 712 milhões de EUR e 748 milhões de EUR).

Ao colmatar a escassez de mão de obra na União, a Reserva de Talentos da UE terá um impacto positivo na prosperidade futura da UE e permitirá aos Estados-Membros participantes responder melhor aos desafios relacionados com a diminuição da população em idade ativa e a dupla transição.

A utilização da Reserva de Talentos da UE como instrumento de colocação no emprego no contexto das Parcerias de Talentos facilitaria a execução desta iniciativa. Por conseguinte, contribuirá indiretamente para a gestão global da migração ao incentivar a cooperação com países terceiros em matéria de migração, promovendo simultaneamente a mobilidade internacional e o desenvolvimento de competências. Tal beneficiaria a UE, os seus Estados-Membros e os cidadãos da UE, bem como países terceiros e os seus cidadãos.

1.4.4. *Indicadores de desempenho*

Especificar os indicadores que permitem acompanhar os progressos e os resultados.

O relatório de avaliação de impacto que acompanha a proposta, e que inclui vários indicadores para cada objetivo específico, estabelece um quadro de acompanhamento específico.

Os indicadores incluirão:

- O número e o tipo de perfis de candidatos a emprego de países terceiros registados na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE;

- As ofertas de emprego registadas na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE;
- O número de visitas à plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e o número de colocações no emprego facilitadas através da Reserva de Talentos da UE;
- O número de «passes Parceria de Talentos da UE» emitidos e o número de colocações facilitadas através da Reserva de Talentos da UE no contexto das Parcerias de Talentos.

Estes indicadores permitiriam acompanhar a eficácia e o êxito da iniciativa na consecução dos objetivos específicos.

O Secretariado da Reserva de Talentos da UE acompanharia regularmente o desempenho da Reserva de Talentos da UE (de dois em dois anos), que incluirá indicadores de desempenho pormenorizados, acompanhados por metas e por valores de referência.

1.5. Justificação da proposta/iniciativa

1.5.1. Necessidade(s) a satisfazer a curto ou a longo prazo, incluindo um calendário pormenorizado de aplicação da iniciativa

O desenvolvimento da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE teria início após a adoção da proposta relativa à Reserva de Talentos da UE pelos legisladores (prevista para o final de 2025) e demoraria cerca de dois anos (2026-2027). No mesmo período, a Comissão teria de garantir, em cooperação com os Estados-Membros participantes, a interoperabilidade entre as bases de dados nacionais e a Reserva de Talentos da UE.

Paralelamente, seria necessário criar o Secretariado da Reserva de Talentos da UE, bem como outras instâncias de governação (o Grupo Diretor da Reserva de Talentos da UE, os Pontos de Contacto Nacionais da Reserva de Talentos da UE) e os comités pertinentes para a adoção dos atos de execução. Além disso, a Comissão terá de assumir um papel de maior relevo no acompanhamento da aplicação do novo regulamento, a fim de garantir que os seus objetivos são satisfeitos.

A aplicação do regulamento exigirá que uma série de questões de pormenor sejam abordadas através de atos de execução ou delegados no prazo de dois anos a contar da aplicação do regulamento.

Até ao início do funcionamento da plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, a Comissão fica habilitada a adotar o seguinte ato delegado:

- estabelecer uma lista de profissões com escassez de mão de obra à escala da UE.

A Comissão fica habilitada a adotar os seguintes atos de execução:

- adotar as normas técnicas necessárias relativas ao intercâmbio de dados, aos formatos dos dados, aos formatos das ofertas de emprego e aos formatos dos perfis dos candidatos a emprego,
- adotar modelos para o formato do «passe Parceria de Talentos da UE»,
- adotar disposições adicionais sobre as subcategorias de dados pessoais a tratar, as responsabilidades dos responsáveis pelo tratamento de dados, incluindo regras sobre o eventual recurso a um ou mais subcontratantes, bem como sobre as

condições de acesso aos dados pessoais e a possibilidade de os candidatos a emprego restringirem o acesso aos seus dados pessoais na plataforma informática da Reserva de Talentos da UE.

- 1.5.2. *Valor acrescentado da intervenção da União (que pode resultar de diferentes fatores, por exemplo, ganhos decorrentes da coordenação, segurança jurídica, maior eficácia ou complementaridades). Para efeitos do presente ponto, entende-se por «valor acrescentado da intervenção da União» o valor resultante da intervenção da União que se acrescenta ao valor que teria sido criado pela ação isolada dos Estados-Membros.*

Razões para uma ação a nível europeu (ex ante) À luz dos desafios demográficos e das exigências da dupla transição, todos os Estados-Membros enfrentam um agravamento da escassez de competências e de mão de obra. Embora alguns deles estejam já a combater esta escassez através da reativação da mão de obra nacional e da melhoria da mobilidade no interior da UE, estes esforços poderão ser insuficientes para dar uma resposta cabal a situações de escassez atuais e futuras. Por este motivo, alguns Estados-Membros já reconheceram o papel fundamental da migração legal e desenvolveram políticas de atração de talentos, mas estas são muito fragmentadas e a sua escala de intervenção varia entre os Estados-Membros. Espera-se que tais políticas sejam insuficientes para satisfazer a procura de mão de obra prevista na UE. Embora tenham sido criadas algumas plataformas digitais e instrumentos de atração de talentos a nível nacional, estes existem apenas em alguns Estados-Membros e têm um âmbito limitado, pelo que não abordam a dimensão europeia do problema, não obstante a escassez na UE afetar todos os níveis de competências.

A inexistência de uma abordagem harmonizada, juntamente com a visibilidade potencialmente limitada das atuais plataformas nacionais a nível mundial, reduzem a capacidade de os Estados-Membros alcançarem economias de escala quando elaboram individualmente políticas de atração de talentos. Por conseguinte, o facto de o recrutamento de nacionais de países terceiros através dos canais de migração laboral existentes ser insuficiente para fazer face à escassez de mão de obra e de competências na UE é um problema que não pode ser suficientemente resolvido pelos Estados-Membros a título individual: se agirem isoladamente, os Estados-Membros, especialmente os Estados-Membros mais pequenos com menor visibilidade a nível mundial, poderão não ter capacidade para competir para atrair candidatos a emprego de países terceiros.

Uma plataforma unificada da UE poderia ajudar a estabelecer a ligação e a reduzir a disparidade entre a oferta de mão de obra de nacionais de países terceiros e a procura na UE, atraindo assim talentos estrangeiros numa escala superior àquela que os Estados-Membros poderiam alcançar agindo isoladamente.

Valor acrescentado esperado da intervenção da UE (ex post) A Reserva de Talentos da UE permitiria apoiar o recrutamento internacional de nacionais de países terceiros através de vias legais para fazer face à escassez de mão de obra e de competências na UE. Sendo uma plataforma de correspondência entre a oferta e a procura de emprego à escala da UE que disponibiliza também informações transparentes sobre os processos de imigração e recrutamento, bem como serviços de apoio, melhoraria a eficiência global da gestão da migração laboral a nível da UE e promoveria a UE como destino para os trabalhadores estrangeiros. Melhoraria igualmente a competitividade e o crescimento económico da União, aumentando a visibilidade das políticas de migração legal da UE e dos Estados-Membros a nível mundial e atraindo

mais nacionais de países terceiros do estrangeiro. Graças às economias de escala, a UE estaria mais bem equipada para competir no plano internacional para atrair talentos estrangeiros, bem como para concretizar a transição ecológica e digital. Tal permitiria assegurar a inclusão de um maior número de potenciais candidatos com as competências adequadas e responder melhor às necessidades de mão de obra dos empregadores em cada Estado-Membro. Deixaria bem claro junto dos candidatos a emprego de países terceiros que a UE está disposta a acolhê-los no seu mercado de trabalho. A Reserva de Talentos da UE complementarará e reforçará as iniciativas nacionais de atração de talentos existentes.

1.5.3. Ensinaamentos retirados de experiências anteriores semelhantes

Em outubro de 2022, foi lançada a iniciativa-piloto da Reserva de Talentos da UE para apoiar a integração das pessoas que fogem da guerra na Ucrânia no mercado de trabalho. No âmbito desta iniciativa-piloto, os beneficiários de proteção temporária residentes num Estado-Membro podem agora registar os seus CV na plataforma EURES e procurar oportunidades de emprego noutro Estado-Membro, mas não é efetuada a correspondência entre os seus CV e as ofertas de emprego. Embora a iniciativa-piloto da Reserva de Talentos da UE seja especificamente concebida para facilitar a integração no mercado de trabalho dos beneficiários de proteção temporária que já se encontram na UE, a Reserva de Talentos da UE propriamente dita visaria atrair candidatos a emprego de países terceiros que ainda não residem na UE. Por conseguinte, as duas iniciativas têm uma lógica, uma base jurídica e um âmbito de aplicação diferentes, pelo que a aplicação dos ensinamentos retirados da iniciativa-piloto na Reserva de Talentos da UE terá um alcance limitado. No entanto, a experiência da iniciativa-piloto demonstra a importância de assegurar um sistema de correspondência entre os perfis profissionais e as ofertas de emprego e de realizar uma vasta campanha de divulgação para sensibilizar os nacionais de países terceiros potencialmente interessados em utilizar a ferramenta. Além disso, foi igualmente confirmado o papel relevante dos serviços públicos de emprego (SPE).

1.5.4. Compatibilidade com o quadro financeiro plurianual e eventuais sinergias com outros instrumentos adequados

A proposta dá seguimento ao Novo Pacto em matéria de Migração e Asilo, que reconheceu a migração legal como uma parte essencial da abordagem global da migração e se comprometeu a «[c]ontinuar a explorar uma reserva de talentos da UE para os trabalhadores qualificados de países terceiros [...] [que] poderá servir de plataforma à escala da UE para o recrutamento internacional».

A intenção de criar uma Reserva de Talentos da UE foi anunciada no pacote de medidas relativas às competências e aos talentos. Esta iniciativa melhoraria a utilização das diretivas da UE em matéria de migração legal, uma vez que, na UE, a receção de uma oferta de emprego, que será facilitada pela Reserva de Talentos da UE, é uma condição prévia essencial para obter um visto ou uma autorização de residência para efeitos de trabalho. Ao tornar mais claro o quadro legislativo em matéria de migração legal, mediante a prestação de informações e serviços de apoio em linha, a Reserva de Talentos da UE facilitaria o acesso aos procedimentos e, por conseguinte, apoiaria o recrutamento internacional de nacionais de países terceiros através de vias legais. Além disso, a existência de vias legais eficazes pode contribuir para a diminuição da migração irregular e beneficiar o nosso mercado de trabalho.

A Reserva de Talentos da UE apoiará igualmente a implementação das Parcerias de Talentos ao proporcionar um instrumento para uma colocação eficaz de candidatos a emprego dos países parceiros que participam nessas parcerias, aumentando assim a eficácia da cooperação da UE com países terceiros em matéria de migração legal e, conseqüentemente, da gestão global da migração.

Uma vez que também estará aberta a candidatos a emprego em países terceiros que necessitem de proteção internacional, a Reserva de Talentos da UE contribuirá para o objetivo de disponibilizar e melhorar canais legais e seguros para a UE para as pessoas que necessitam de proteção internacional em todo o mundo, como estabelecido na Recomendação da Comissão de 2020 sobre as vias legais de acesso a uma proteção na UE.

A Reserva de Talentos da UE é uma das principais componentes do pacote de medidas destinadas a maximizar o potencial da mobilidade de talentos apresentado pela Comissão no âmbito do Ano Europeu das Competências.

Complementará igualmente iniciativas estratégicas da UE que visam colmatar a escassez de mão de obra e de competências na UE, como a Agenda de Competências para a Europa, facilitando simultaneamente a concretização da transição ecológica e digital na UE, em consonância com o Regulamento Indústria de Impacto Zero e o Plano Industrial do Pacto Ecológico.

Tirando partido da experiência da EURES e da Autoridade Europeia do Trabalho, ajudará a criar sinergias com outras medidas estratégicas da UE destinadas a fazer face à escassez de competências e de mão de obra na UE (em especial a EURES).

Os investimentos necessários a nível da UE e dos Estados-Membros são compatíveis com o quadro financeiro plurianual para 2021-2027 e o FAMI pode ser utilizado para financiar esses investimentos.

1.5.5. Avaliação das diferentes opções de financiamento disponíveis, incluindo possibilidades de reafetação

No atual QFP, as necessidades podem ser satisfeitas através de reafetação no âmbito do programa FAMI existente.

Não estão previstos custos adicionais no âmbito do atual QFP. No QFP pós-2027, propõe-se que os custos relativos à Reserva de Talentos da UE sejam financiados através do QFP subsequente, sem prejuízo do acordo sobre o QFP e os programas. Os custos relativos ao período após 2027 são indicativos e não prejudicam o orçamento disponível para a iniciativa no âmbito do futuro QFP.

1.6. Duração e impacto financeiro da proposta / iniciativa

duração limitada

- em vigor entre [DD/MM]AAAA e [DD/MM]AAAA
- Impacto financeiro no período compreendido entre AAAA e AAAA para as dotações de autorização e entre AAAA a AAAA para as dotações de pagamento.

duração ilimitada

- Aplicação com um período de arranque progressivo entre 2026 e 2028.
- seguido de um período de aplicação a um ritmo de cruzeiro.

1.7. Método(s) de execução orçamental previsto(s)⁴⁶

Gestão direta pela Comissão:

- pelos seus serviços, incluindo o pessoal nas delegações da União;
- pelas agências de execução.

Gestão partilhada com os Estados-Membros

Gestão indireta por delegação de tarefas de execução orçamental:

- em países terceiros ou nos organismos por estes designados;
 - em organizações internacionais e respetivas agências (a especificar);
 - no BEI e no Fundo Europeu de Investimento;
 - nos organismos referidos nos artigos 70.º e 71.º do Regulamento Financeiro;
 - em organismos de direito público;
 - em organismos regidos pelo direito privado com uma missão de serviço público desde que prestem garantias financeiras adequadas;
 - em organismos regidos pelo direito privado de um Estado-Membro com a responsabilidade pela execução de uma parceria público-privada e que prestem garantias financeiras adequadas;
 - em pessoas encarregadas da execução de ações específicas no quadro da PESC por força do título V do Tratado da União Europeia, identificadas no ato de base pertinente.
- *Se assinalar mais de uma modalidade de gestão, queira especificar na secção «Observações».*

Observações

A fase de desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE deverá durar dois anos, durante os quais será criada a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE, juntamente com o Secretariado da Reserva de Talentos da UE e outras instâncias de governação. A Reserva de Talentos da UE deverá estar operacional a partir do início de 2028.

O regime de gestão indireta será aplicável a partir de 2028, uma vez que existe a intenção de, a partir desse ano, apoiar financeiramente intervenientes internacionais ou da UE presentes em países terceiros que possam ajudar as pessoas deslocadas que necessitam de proteção internacional a tirar partido das oportunidades da Reserva de Talentos da UE, apoiando assim o desenvolvimento de vias complementares associadas ao trabalho.

⁴⁶ Para explicações sobre os métodos de execução orçamental e as referências ao Regulamento Financeiro, consultar o sítio BUDGpedia: <https://myintracomm.ec.europa.eu/corp/budget/financial-rules/budget-implementation/Pages/implementation-methods.aspx>.

2. MEDIDAS DE GESTÃO

2.1. Disposições em matéria de acompanhamento e prestação de informações

Especificar a periodicidade e as condições.

O financiamento sob a **gestão direta e indireta** será executado ao abrigo do instrumento temático do FAMI, que também é abrangido pelo mecanismo de acompanhamento e avaliação geral do FAMI. Serão estabelecidos modelos e regras simplificados com vista a recolher indicadores dos beneficiários das convenções de subvenções e contribuições, ao mesmo ritmo do acompanhamento da gestão partilhada, a fim de garantir a divulgação de dados comparáveis.

Se a contribuição da União for disponibilizada através de **gestão partilhada**, aplicam-se as seguintes regras: o financiamento executado pelos Estados-Membros em regime de gestão partilhada seguirá as regras estabelecidas no Regulamento (UE) 2021/1060 de 24 de junho de 2021, a seguir designado por «Regulamento RDC», no Regulamento 2018/2016 (Regulamento Financeiro) e no Regulamento (UE) 2021/1147, de 7 de julho de 2021, que cria o Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração, a seguir designado por «Regulamento FAMI». Em conformidade com o Regulamento RDC, cada Estado-Membro já criou um sistema de gestão e de controlo para o seu programa, a fim de garantir a qualidade e a fiabilidade do sistema de acompanhamento. Por conseguinte, no âmbito da gestão partilhada, já existe um quadro coerente e eficiente para os procedimentos de prestação de informações, de acompanhamento e de avaliação. Os Estados-Membros devem instituir um comité de acompanhamento, no qual a Comissão poderá participar a título consultivo. Os comités de acompanhamento reveem todas as questões que afetam o progresso do programa no na consecução dos seus objetivos. Em relação aos fundos dos assuntos internos, os Estados-Membros apresentam à Comissão relatórios anuais de desempenho relativos à execução do programa e aos progressos realizados na consecução dos objetivos intermédios e das metas. Os relatórios devem igualmente suscitar quaisquer questões que afetem o desempenho do programa e descrever as medidas tomadas para as resolver.

2.2. Sistema(s) de gestão e de controlo

2.2.1. *Justificação da(s) modalidade(s) de gestão, do(s) mecanismo(s) de execução do financiamento, das modalidades de pagamento e da estratégia de controlo propostos*

A estratégia de controlo terá por base o Regulamento Financeiro e o Regulamento RDC. Relativamente à parte executada através de **gestão direta e indireta** ao abrigo do instrumento temático, o sistema de gestão e de controlo aproveitará a experiência adquirida com a execução do atual QFP.

Se a contribuição da União for disponibilizada através de **gestão partilhada**, aplicam-se as seguintes regras: os Estados-Membros receberão um contributo adicional para a interoperabilidade dos seus sistemas nacionais com as plataformas informáticas da Reserva de Talentos da UE, para os seus Pontos de Contacto Nacionais e para apoio administrativo para a emissão dos «passes Parceria de Talentos da UE» no contexto das Parcerias de Talentos (se for caso disso). Os montantes correspondentes serão atribuídos aos Estados-Membros através da alteração dos seus programas. Esses programas são geridos em regime de gestão partilhada, em conformidade com o artigo 63.º do Regulamento Financeiro, o Regulamento RDC e o Regulamento FAMI. Os regimes de pagamento para a gestão partilhada são definidos no Regulamento RDC.

Quaisquer irregularidades detetadas pela Comissão ou pelo Tribunal de Contas Europeu após a transmissão do pacote anual de garantias podem conduzir a uma correção financeira líquida.

2.2.2 *Informações sobre os riscos identificados e o(s) sistema(s) de controlo interno criado(s) para os atenuar*

Uma vez que a Reserva de Talentos da UE implicará a criação de uma plataforma informática específica que, além disso, teria de ser interoperável com os sistemas nacionais pertinentes dos Estados-Membros e exigiria que estes designassem os Pontos de Contacto Nacionais, existe o risco potencial de que, se a cooperação dos Estados-Membros for insuficiente, o desenvolvimento da Reserva de Talentos da UE sofra atrasos.

Os trabalhos preparatórios assumirão, portanto, uma importância crucial. É conveniente que a Comissão comece a preparar, o mais rapidamente possível, as bases para as disposições pertinentes em matéria de governação e no domínio informático.

Serão necessárias reuniões frequentes e contactos regulares entre a Comissão e os Estados-Membros para assegurar que todas as decisões pertinentes são tomadas com celeridade e não afetam negativamente o calendário da execução.

A DG HOME realiza um exercício anual de gestão dos riscos para identificar e avaliar potenciais riscos elevados. Os riscos considerados críticos são comunicados anualmente no plano de gestão da DG HOME, acompanhados de um plano de ação que indica as medidas a tomar para os atenuar.

2.2.3. *Estimativa e justificação da relação custo-eficácia dos controlos (rácio «custos de controlo/valor dos respetivos fundos geridos») e avaliação dos níveis previstos de risco de erro (no pagamento e no encerramento)*

O rácio «custos de controlo/valor dos respetivos fundos geridos» é comunicado regularmente pela Comissão. O relatório anual de atividades de 2022 da DG HOME refere um rácio de 0,45 % em relação à gestão partilhada, de 0,83 % em relação às subvenções em regime de gestão direta e de 0,12 % em relação à gestão indireta.

2.3. Medidas de prevenção de fraudes e irregularidades

Especificar as medidas de prevenção e de proteção existentes ou previstas, como, por exemplo, da estratégia antifraude

A DG HOME continuará a aplicar a sua estratégia antifraude em linha com a estratégia antifraude da Comissão, a fim de garantir, nomeadamente, que os seus controlos internos antifraude estejam plenamente alinhados com a referida estratégia e que a sua abordagem da gestão dos riscos de fraude esteja orientada para identificar os domínios com risco de fraude e dar respostas adequadas.

3. IMPACTO FINANCEIRO ESTIMADO DA PROPOSTA/INICIATIVA

3.1. Rubrica(s) do quadro financeiro plurianual e rubrica(s) orçamental(ais) de despesas envolvida(s)

- Atuais rubricas orçamentais

Segundo a ordem das rubricas do quadro financeiro plurianual e das respetivas rubricas orçamentais.

Rubrica do quadro financeiro plurianual	Rubrica orçamental	Natureza das despesas	Participação			
	Número	DD/DND ⁴⁷	dos países da EFTA ⁴⁸	de países candidatos e países candidatos potenciais ⁴⁹	de outros países terceiros	outras receitas afetadas
4	10 02 01	DD/DND	SIM/NÃO	SIM/NÃO	SIM/NÃO	SIM/NÃO

- Novas rubricas orçamentais, cuja criação é solicitada

Segundo a ordem das rubricas do quadro financeiro plurianual e das respetivas rubricas orçamentais.

Rubrica do quadro financeiro plurianual	Rubrica orçamental	Natureza das despesas	Participação			
	Número	DD/DND	dos países EFTA	de países candidatos e países candidatos potenciais	de outros países terceiros	outras receitas afetadas
	[XX.YY.YY.YY]		SIM/NÃO	SIM/NÃO	SIM/NÃO	SIM/NÃO

⁴⁷ DD = dotações diferenciadas/DND = dotações não diferenciadas.

⁴⁸ EFTA: Associação Europeia de Comércio Livre.

⁴⁹ Países candidatos e, se aplicável, países candidatos potenciais dos Balcãs Ocidentais.

3.2. Impacto financeiro estimado nas dotações

3.2.1. Síntese do impacto estimado nas dotações operacionais⁵⁰

- A proposta / iniciativa não acarreta a utilização de dotações operacionais.
- A proposta / iniciativa acarreta a utilização de dotações operacionais, tal como explicitado seguidamente:

Em milhões de EUR (três casas decimais)

Rubrica do quadro financeiro plurianual	4									
DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028 ⁵¹	2029 ⁵²	2030 ⁵³	Total 24-30
Dotações operacionais										
10 02 01 — Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI)	Autorizações	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
10 02 01 — Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI)	Pagamentos	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
Dotações de natureza administrativa financiadas a partir da dotação de programas específicos										
10 01 01 — Despesas de apoio ao Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração (FAMI)	DA=DP									
TOTAL das dotações para a DG HOME	Autorizações	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Pagamentos	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTAL das dotações operacionais	Autorizações	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Pagamentos	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101
TOTAL das dotações de natureza administrativa financiadas a partir da dotação de programas específicos		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

⁵⁰ Os quadros desta secção representam um cenário em que participam 20 Estados-Membros. Tal não prejudica as escolhas dos Estados-Membros e o orçamento será ajustado em função do número de Estados-Membros que participam na Reserva de Talentos da UE.

⁵¹ Os custos relativos ao período após 2027 são indicativos e não prejudicam o orçamento disponível para a iniciativa no âmbito do futuro QFP.

⁵² Idem.

⁵³ Idem.

TOTAL das dotações no âmbito da RUBRICA 4 do quadro financeiro plurianual	Autorizações	0,000	0,000	12,309	12,309	24,618	23,513	23,513	22,262	93,906
	Pagamentos	0,000	0,000	1,361	6,075	7,436	6,884	7,958	10,823	33,101

Rubrica do quadro financeiro plurianual	7	«Despesas administrativas»
--	----------	----------------------------

Em milhões de EUR (três casas decimais)

DG: HOME		2024	2025	2026	2027	Total 24-27	2028⁵⁴	2029⁵⁵	2030⁵⁶	Total 24-30
Recursos humanos	DA=DP	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Outras despesas administrativas	DA=DP	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
TOTAL DG HOME	DA=DP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL das dotações para a RUBRICA 7 do QFP	(Total das autorizações = total dos pagamentos)	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
TOTAL das dotações para as RUBRICAS 1 a 7 do QFP	Autorizações	0,086	0,433	13,423	13,856	27,798	25,477	25,517	24,226	103,019
	Pagamentos	0,086	0,433	2,475	7,623	10,617	8,848	9,963	12,787	42,214

No QFP pós-2028, os custos anuais da proposta são estimados em 25 milhões de EUR, que se propõe que sejam financiados através do QFP subsequente, sem prejuízo do acordo sobre o QFP e os programas. Além disso, existe a intenção de, a partir de 2028, apoiar financeiramente intervenientes internacionais ou da UE presentes em países terceiros que possam ajudar as pessoas deslocadas que necessitam de proteção internacional a tirar partido das oportunidades da Reserva de Talentos da UE, apoiando assim o desenvolvimento de vias complementares associadas ao trabalho. Nesta fase, não é possível quantificar este montante em pormenor.

⁵⁴ Idem.
⁵⁵ Idem.
⁵⁶ Idem.

3.2.2. Estimativa das realizações financiadas com dotações operacionais

Dotações de autorização em milhões de EUR (três casas decimais)⁵⁷

Indicar os objetivos e as realizações	Tipo	2026		2027		2028 ⁵⁸		2029 ⁵⁹				TOTAL	
		Número	Custo	Número	Custo	Número	Custo	Número	Custo	Número	Custo	Número	Custo
↓													
TODOS OS OBJETIVOS: Governança — Recursos humanos													
Pontos de Contacto Nacionais (Estados-Membros, a cobrir pelo FAMI)			4856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
Subtotal			4,856		4,856		14,567		14,567		14,567		53,413
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 2 Custos informáticos reutilizando determinadas componentes da EURES													
Adaptação e integração com o Europass			0,087		0,087								0,175
Criação da ferramenta de pré-triagem			0,112		0,112								0,225
Base de dados de CV de NPT			0,112		0,112								0,225
Adaptação e integração com a base de dados de ofertas de emprego EURES			0,300		0,300								0,600
Adaptação e integração com o motor de pesquisa/correspondência			0,225		0,225								0,450

⁵⁷ Este quadro representa um cenário em que participam 20 Estados-Membros. Tal não prejudica as escolhas dos Estados-Membros e o orçamento será ajustado em função do número de Estados-Membros que participam na Reserva de Talentos da UE.

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem.

EURES												
Sistema principal			2,175		2,175							4,350
Interoperabilidade entre a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e outros sistemas			0,075		0,075							0,150
Interoperabilidade entre a plataforma informática da Reserva de Talentos da UE e os sistemas nacionais pertinentes dos Estados-Membros			2,088		2,088							4,176
Operações (Manutenção)						0,926		0,926		0,772		2,624
Infraestruturas			0,315		0,315	0,315		0,315		0,315		1,574
Implementação de funcionalidades adicionais						1,645		1,645		0,548		3,837
Subtotal do objetivo específico n.º 2			5,490		5,490	2,886		2,886		1,635		18,386
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 3 Outras atividades												
Comunicação			0,487		0,487	0,487		0,487		0,487		2,435
Tradução			1,300		1,300	1,300		1,300		1,300		6,500
Formação						1,600		1,600		1,600		4,800
Coordenação horizontal			0,176		0,176	0,176		0,176		0,176		0,880
Informação em linha						1,057		1,057		1,057		3,171
Subtotal do objetivo específico n.º 3			1,963		1,963	4,620		4,620		4,620		1,7786
OBJETIVO ESPECÍFICO N.º 4												
Apoio administrativo à emissão dos «passes Parceria de Talentos da UE» (custos para os Estados-Membros, a cobrir pelo FAMI)						1,440		1,440		1,440		4,320
Subtotal do objetivo específico n.º 4										1,440		1,440
TOTAL			12,309		12,309	23,513		23,513		22,262		93,906

3.2.3. Síntese do impacto estimado nas dotações administrativas⁶⁰

- A proposta / iniciativa não acarreta a utilização de dotações de natureza administrativa
- A proposta / iniciativa acarreta a utilização de dotações de natureza administrativa, tal como explicitado seguidamente:

Em milhões de EUR (três casas decimais)

	2024	2025	2026	2027	TOTAL 24-27	2028 ⁶¹	2029 ⁶²	2030 ⁶³	TOTAL 24-30
RUBRICA 7 do QFP									
Recursos humanos	0,086	0,433	1,037	1,470	3,026	1,903	1,903	1,903	8,735
Outras despesas administrativas	0,000	0,000	0,078	0,078	0,155	0,061	0,102	0,061	0,379
Subtotal RUBRICA 7 do QFP	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113
Fora da RUBRICA 7 do QFP									
Recursos humanos	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Outras despesas administrativas	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Subtotal fora da RUBRICA 7 do QFP	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TOTAL	0,086	0,433	1,115	1,548	3,181	1,964	2,005	1,964	9,113

As dotações relativas aos recursos humanos e outras despesas administrativas necessárias serão cobertas pelas dotações dos serviços da Comissão já afetadas à gestão da ação e / ou reafetadas nestes serviços da Comissão e, se necessário, pelas eventuais dotações adicionais que sejam atribuídas aos serviços da Comissão gestores no âmbito do processo de afetação anual e atendendo às disponibilidades orçamentais.

3.2.3.1. Necessidades estimadas de recursos humanos

- A proposta / iniciativa não acarreta a utilização de recursos humanos.
- A proposta / iniciativa acarreta a utilização de recursos humanos, tal como explicitado seguidamente:

As estimativas devem ser expressas em termos de equivalente a tempo completo

	2024	2025	2026	2027	2028 ⁶⁴	2029 ⁶⁵	2030 ⁶⁶
Lugares do quadro do pessoal (funcionários e agentes temporários)							
20 01 02 01 (na sede e nos gabinetes de representação da Comissão)	1	2	5	7	9	9	9
20 01 02 03 (nas delegações)							
01 01 01 01 (investigação indireta)							
01 01 01 11 (investigação direta)							
Outra rubrica orçamental (especificar)							

⁶⁰ Este quadro representa um cenário em que participam 20 Estados-Membros. Tal não prejudica as escolhas dos Estados-Membros e o orçamento será ajustado em função do número de Estados-Membros que participam na Reserva de Talentos da UE.

⁶¹ Idem.

⁶² Idem.

⁶³ Idem.

⁶⁴ Idem.

⁶⁵ Idem.

⁶⁶ Idem.

Pessoal externo (em equivalente a tempo inteiro: ETC)							
20 02 01 (AC, PND e TT da dotação global)	0	1	2	3	4	4	4
20 02 03 (AC, AL, PND, TT e JPD nas delegações)							
01 01 01 02 (AC, PND e TT — investigação indireta)							
01 01 01 12 (AC, PND e TT - investigação direta)							
Outra rubrica orçamental (especificar)							
TOTAL	1	3	7	10	13	13	13

As necessidades de recursos humanos serão cobertas pelos efetivos dos serviços da Comissão já afetados à gestão da ação e / ou reafetados internamente a nível destes serviços da Comissão, completados, caso necessário, por eventuais dotações adicionais que sejam atribuídas aos serviços da Comissão gestores no âmbito do processo de afetação anual e atendendo às disponibilidades orçamentais.

Descrição das tarefas a executar:

Funcionários e agentes temporários	<ul style="list-style-type: none"> - Apoio às negociações da proposta legislativa no Parlamento Europeu e no Conselho - Redação de atos delegados e de atos de execução + negociações ao longo dos anos de 2026-2027 - Criação da estrutura de governação e comitologia - execução das tarefas do Secretariado da Reserva de Talentos da UE, incluindo o planeamento e a coordenação das atividades da Reserva de Talentos da UE, - Proteção de dados (incluindo a redação e finalização de acordos relativos à responsabilidade pelo tratamento) - Gestão dos contratos com prestadores de serviços e coordenação em matéria informática (Grupo Diretor de Informática interno e apresentação ao Conselho Informático) - Cooperação e apoio no estabelecimento das atividades relacionadas com os Pontos de Contacto Nacionais - apoio administrativo à emissão dos «passes Parceria de Talentos da UE», - Apoio aos Estados-Membros que participam em Parcerias de Talentos <p>Regime específico aplicável às Parcerias de Talentos (requisitos relativos ao passe, campanha de informação)</p>
Pessoal externo	<ul style="list-style-type: none"> - Apoio às negociações e preparação antes da entrada em vigor - Preparação das necessidades de formação e de módulos de reforço das capacidades - apoio à criação de um quadro de indicadores, acompanhamento e avaliação, - Estratégia de comunicação e organização de eventos, criação de redes de trabalho

3.2.4. *Compatibilidade com o atual quadro financeiro plurianual*

A proposta/iniciativa:

- pode ser integralmente financiada por meio da reafetação de fundos no quadro da rubrica pertinente do quadro financeiro plurianual (QFP).

Os custos da proposta relativa à Reserva de Talentos da UE serão cobertos pelo FAMI sem comprometer a dotação existente

- requer o recurso à margem não afetada na rubrica em causa do QFP e / ou o recurso a instrumentos especiais tais como definidos no Regulamento QFP.

Explicitar as necessidades, especificando as rubricas orçamentais em causa e as quantias correspondentes, bem como os instrumentos cuja utilização é proposta.

- requer uma revisão do QFP.

Explicitar as necessidades, especificando as rubricas orçamentais em causa e as quantias correspondentes.

3.2.5. Participação de terceiros no financiamento

A proposta/iniciativa:

- não prevê o cofinanciamento por terceiros
- prevê o seguinte cofinanciamento por terceiros, a seguir estimado:

Dotações em milhões de EUR (três casas decimais)

	Ano N ⁶⁷	Ano N+1	Ano N+2	Ano N+3	Inserir os anos necessários para refletir a duração do impacto (ver ponto 1.6)			Total
Especificar o organismo de cofinanciamento								
TOTAL das dotações cofinanciadas								

3.3. Impacto estimado nas receitas

- A proposta / iniciativa não tem impacto financeiro nas receitas
- A proposta / iniciativa tem o impacto financeiro a seguir descrito:
 - nos recursos próprios
 - noutras receitas
 - indicar, se as receitas forem afetadas a rubricas de despesas

Em milhões de EUR (três casas decimais)

Rubrica orçamental das receitas:	Dotações disponíveis para o atual exercício	Impacto da proposta / iniciativa ⁶⁸						
		Ano N	Ano N+1	Ano N+2	Ano N+3	Inserir os anos necessários para refletir a duração do impacto (ver ponto 1.6)		
Artigo								

Relativamente às receitas afetadas, especificar a(s) rubrica(s) orçamental(ais) de despesas envolvida(s).

⁶⁷ O ano N é o do início da aplicação da proposta/iniciativa. Substituir «N» pelo primeiro ano de aplicação previsto (por exemplo: 2021). Proceder do mesmo modo relativamente aos anos seguintes.

⁶⁸ No que diz respeito aos recursos próprios tradicionais (direitos aduaneiros e quotizações sobre o açúcar), as quantias indicadas devem ser apresentadas em termos líquidos, isto é, quantias brutas após dedução de 20 % a título de despesas de cobrança.

Outras observações (p. ex., método/fórmula utilizado/a para o cálculo do impacto sobre as receitas ou qualquer outra informação).

--