**PACTO PARA AS COMPETÊNCIAS**

A ação conjunta pode ser determinante para maximizar o impacto do investimento em competências. As políticas e ações em matéria de competências são partilhadas entre muitos intervenientes. As empresas, os trabalhadores, os prestadores de serviços de educação e formação, as autoridades nacionais, regionais e locais, as câmaras de comércio e os serviços de emprego estão entre aqueles que contribuem para concretizar a melhoria de competências e a requalificação profissional. A concertação de esforços pode trazer clareza aos indivíduos e às empresas ao longo da cadeia de valor, reduzir os custos e privilegiar as prioridades.

Por essa razão, a Comissão está a lançar um Pacto para as Competências – um empenho e abordagem comuns em matéria de desenvolvimento de competências. O Pacto está firmemente ligado aos princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais e apoia os objetivos do Pacto Ecológico e a transformação digital, conforme referido na comunicação da Comissão intitulada «Uma Europa social forte para transições justas».

O Pacto visa mobilizar as partes interessadas, públicas e privadas, e incentivá-las a tomarem medidas concretas para a melhoria das competências e a requalificação profissional de pessoas em idade ativa e, se pertinente, para a congregação de esforços em parcerias.

**Adesão ao Pacto:**

* + - 1. Todas as partes interessadas que adiram ao Pacto subscrevem a Carta e os seus princípios fundamentais, comprometendo-se a respeitar e a defender esses princípios.
      2. Os signatários do Pacto são convidados a traduzir o seu empenho em compromissos concretos em matéria de melhoria de competências e requalificação profissional. Os compromissos devem ser consonantes com os princípios fundamentais e podem articular-se em torno de vários «catalisadores», que ilustram formas concretas de implementar os diferentes princípios.
      3. Os compromissos são acompanhados, pelo menos, de um indicador-chave de desempenho, como, por exemplo, o número de pessoas que participam em ações de melhoria de competências ou requalificação profissional.

**Princípios fundamentais da Carta:**

1. Promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida para todos
2. Criação de parcerias de competências fortes
3. Acompanhamento da oferta/procura de competências e antecipação das necessidades de competências
4. Luta contra a discriminação e em prol da igualdade de género e da igualdade de oportunidades

**O Pacto pode ser implementado por:**

* Empresas individuais ou outras organizações públicas ou privadas
* Parcerias regionais ou locais
* Parcerias industriais ou transetoriais

**Apoio no âmbito do Pacto:**

A partir de 2021, a Comissão apoiará os signatários do Pacto através de serviços dedicados:

1. **Polo de redes**, nomeadamente: apoio na procura de parceiros e nas primeiras reuniões das parcerias; ligação a ferramentas existentes da UE, como, por exemplo Europass, Panorama de Competências, EURES e rede de serviços públicos de emprego; promoção das atividades dos membros do Pacto.
2. **Polo de conhecimentos**, nomeadamente: seminários em linha, seminários, atividades de aprendizagem entre colegas; atualizações de políticas e instrumentos da UE; informações sobre projetos, ferramentas, instrumentos e melhores práticas.
3. **Orientações e polo de recursos**, nomeadamente: acesso a informações sobre financiamento pertinente da UE; orientações para identificar possibilidades financeiras; facilitação de intercâmbios entre os membros do Pacto e autoridades nacionais/regionais.

O financiamento global da UE, nomeadamente o Mecanismo de Recuperação e Resiliência e os instrumentos de financiamento pertinentes ao abrigo do quadro financeiro plurianual 2021-2027[[1]](#footnote-2), pode apoiar o Pacto e deve ser plenamente utilizado.

**CARTA**

**PREÂMBULO**

Tendo em conta o **Pilar Europeu dos Direitos Sociais**, que constitui a bússola da UE para uma recuperação social e inclusiva, bem como para transições justas no sentido da neutralidade climática e de uma Europa digital;

Reconhecendo que a **economia digital** atual e futura deve estar centrada nas pessoas;

Recordando que, com o **Pacto Ecológico Europeu**, a Europa assinalou a sua ambição de se tornar no primeiro continente com impacto neutro no clima até 2050;

Apoiando a **Estratégia Industrial e a Estratégia para as PME** com bases sólidas no mercado único, permitindo às empresas inovar e desenvolver novas tecnologias, promovendo a circularidade e a criação de novos mercados;

Acreditando firmemente que as competências são fundamentais para as pessoas e as empresas terem acesso a oportunidades de mais e melhores empregos, bem como de crescimento e competitividade, conforme estabelecido na **Agenda de Competências para a Europa**, em prol da competitividade sustentável, da justiça social e da resiliência;

Compreendendo o papel importante desempenhado pelas empresas e pelos parceiros sociais na identificação das necessidades de competências e no apoio ao desenvolvimento de competências pertinentes;

Sublinhando a importância do diálogo social em virtude do seu contributo para uma melhoria de competências e requalificação profissional bem-sucedidas na Europa e respeitando plenamente os sistemas nacionais, o papel dos parceiros sociais e os acordos coletivos;

Salientando os benefícios da cooperação e do intercâmbio entre empresas, trabalhadores e autoridades regionais e locais;

Reconhecendo que a pandemia de COVID-19 afetou profundamente as nossas sociedades e economias, colocando em evidência a importância da solidariedade da UE e de medidas céleres para uma recuperação justa e resiliente;

**Congratulamo-nos com o Pacto para as Competências**, iniciado pela Comissão Europeia para mobilizar um esforço concertado entre parceiros privados e públicos em torno de um investimento de qualidade em competências para todas as pessoas em idade ativa na União, **e respeitaremos e defenderemos os seguintes princípios fundamentais**:

1. **Promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida para todos**
2. **Criação de parcerias de competências fortes**
3. **Acompanhamento da oferta/procura de competências e antecipação das necessidades de competências**
4. **Luta contra a discriminação e em prol da igualdade de género e da igualdade de oportunidades**

Lista de signatários

**DEFINIÇÃO DE COMPROMISSOS CONCRETOS**

Além do respeito e da defesa dos princípios fundamentais, os signatários do Pacto para as Competências são fortemente encorajados a apresentar compromissos concretos no que diz respeito à implementação de ações de melhoria de competências ou requalificação profissional, a fim de concretizar os princípios fundamentais do Pacto. Tal pode ser efetuado de diferentes formas, em função do contexto, do ecossistema industrial e do tipo de organizações envolvidas, sejam empresas individuais ou outras organizações ou parcerias.

Seguidamente, apresenta-se uma lista indicativa e não exaustiva de catalisadores que podem apoiar a definição de compromissos concretos. Ao proporem um compromisso, com ações concretas de melhoria de competências e requalificação profissional, as organizações ou parcerias devem escolher os catalisadores pertinentes, bem como adaptá-los e integrá-los conforme necessário, a fim de os adequar ao conteúdo do seu compromisso. Devem indicar também, pelo menos, um indicador-chave de desempenho para acompanhar o compromisso, como, por exemplo, o número de pessoas que participam na ação de melhoria de competências ou requalificação profissional.

**Promoção de uma cultura de aprendizagem ao longo da vida para todos**

* A organização promove as competências dos seus membros, por serem essenciais para o seu sucesso.
* Os empregadores e os trabalhadores são sensibilizados para o valor e os benefícios da melhoria de competências e da requalificação profissional e são motivados a melhorar constantemente os seus conhecimentos e competências.
* A ação é desenvolvida tendo em mente os trabalhadores, e com a sua colaboração, e é apoiada por todos os níveis de gestão.
* É concedida orientação e apoio à progressão profissional.
* São utilizados recursos financeiros adequados.
* Existe um acompanhamento e avaliação regulares da qualidade.
* É dedicada uma atenção especial à melhoria de competências e requalificação profissional de grupos desfavorecidos, incluindo trabalhadores mais velhos e adultos que têm dificuldades em termos de competências de base.
* É disponibilizado apoio aos quadros superiores e aos membros do pessoal na aprendizagem e superação de obstáculos, como a falta de tempo, e no que diz respeito a financiamento ou informações sobre oportunidades de melhoria de competências ou requalificação profissional.
* Existem incentivos financeiros e não financeiros para empresas com vista à melhoria de competências e requalificação profissional de empregadores e membros do pessoal.
* As microempresas, bem como as pequenas e médias empresas, têm ao seu dispor apoio específico (por exemplo, ferramentas, serviços e financiamento) para a criação e a preservação de uma cultura de aprendizagem na organização, tanto para quadros superiores como para membros do pessoal.

**Criação de parcerias de competências fortes**

* Envolvimento de um vasto leque de partes interessadas, nomeadamente parceiros sociais, prestadores de serviços de formação, autoridades públicas, investigadores, serviços de emprego públicos ou privados, câmaras de comércio e outros organismos intermediários e organizações setoriais.
* A criação de parcerias num ecossistema industrial está aberta a todas as partes interessadas para reunir conhecimentos especializados e recursos tendo em vista ações concretas, que permitirão às pessoas manterem, mudarem e encontrarem novos empregos.
* A parceria coopera a nível europeu ou nacional ou regional ou local, conforme o caso.
* A cooperação transetorial é apoiada entre parcerias relevantes em ecossistemas setoriais/industriais.
* É assegurada a responsabilidade partilhada e um papel proativo de todos os parceiros.
* Os membros da parceria participam num diálogo aberto e partilham e fomentam o intercâmbio de conhecimentos para garantir a elevada qualidade da oferta de formação, nomeadamente a competência dos professores/formadores e a adequação dos programas de formação.
* A parceria baseia a sua ação em ferramentas testadas, mas também desenvolve soluções inovadoras.

**Acompanhamento da oferta/procura de competências e antecipação das necessidades de competências**

* A procura e oferta de competências (profissionais e transversais) são acompanhadas regularmente e as necessidades de competências são comunicadas, de forma clara, aos indivíduos.
* A antecipação das competências tem em conta a necessidade de apoiar as transições digitais e ecológicas, bem como as consequências das alterações demográficas.
* O acompanhamento da procura e da oferta de competências está orientado para as necessidades de competências da mão de obra e das empresas, a nível regional, nacional e europeu.
* A antecipação das competências inclui a rápida evolução do mercado de trabalho e fornece informações pertinentes e atempadas sobre as necessidades de competências.
* A antecipação das competências tem em conta os desenvolvimentos regionais, nacionais e europeus.
* O mecanismo de acompanhamento abrange não só as necessidades de competências profissionais, mas também as necessidades de competências transversais e básicas.
* As ações são definidas em função das necessidades de competências identificadas, tanto profissionais como sociais.

**Luta contra a discriminação e em prol da igualdade de género e da igualdade de oportunidades**

* A igualdade de oportunidades é ativamente promovida através de ações, independentemente do género, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade ou da orientação sexual;
* As ações possibilitam o acesso a oportunidades de melhoria de competências/requalificação profissional de elevada qualidade a toda a população-alvo, independentemente do género, da origem racial ou étnica, da religião ou crença, da deficiência, da idade[[2]](#footnote-3) ou da orientação sexual.
* São integrados nas ações a validação e o reconhecimento de competências adquiridas (incluindo microcredenciais).
* São tidas em conta as necessidades e as capacidades individuais, nomeadamente as de natureza pessoal e profissional (por exemplo, mudança de carreira na meia-idade).
* As ações são flexíveis, modulares e, se possível, disponibilizadas através de ferramentas (incluindo ferramentas digitais), assegurando o acesso à aprendizagem a todas as pessoas em idade ativa.

1. Nomeadamente, o Fundo Social Europeu Mais, a Iniciativa REACT\_EU, o Fundo para uma Transição Justa, o Programa Erasmus+, o Programa Horizonte Europa, o Programa Europa Digital, o Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional, o Programa InvestEU e o Fundo de Modernização. [↑](#footnote-ref-2)
2. Salvo justificado pela natureza da ação, por exemplo, iniciativas de melhoria de competências ou requalificação profissional orientadas para trabalhadores mais velhos ou o recrutamento de membros mais jovens. [↑](#footnote-ref-3)